

Santiago de Cali, 02 de septiembre de 2022

Señora
Representante Legal y/o Apoderado
MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ
Carrera 1 Noroeste No. 1-56 Las Vegas
Santiago de Cali, Valle del Cauca



ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCION 3926 del 22 de agosto de 2022

ID:

Por medio de la presente se **Notifica por Aviso**, al Representante legal de la Empresa/Persona Natural **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, el contenido de la **RESOLUCION 3926 del 22 de agosto de 2022 "Por medio del cual se resuelve un Recurso de Apelación"**, proferida por la doctora **BENEDICTA MONTAÑO SINISTERRA**, Directora Territorial del Valle del Cauca (E).

Se le informa que, contra la presente Providencia, no procede recurso alguno.

En consecuencia, se anexa una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(03)** folios. Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este Aviso, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,

MARÍA FERNANDA MONTENEGRO ALVAREZ
Auxiliar Administrativo

Anexos: Resolución en Formato PDF
Transcriptor: María Fernanda M.
Elaboró: María Fernanda M.
Revisó/Aprobó: María Fernanda M.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

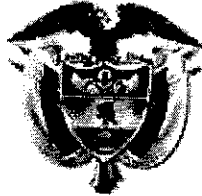
Sede Administrativa
Dirección: Av. 3N 23AN 02
Pisos 3 San Vicente - Cali
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO**RESOLUCIÓN NÚMERO 3926
(AGOSTO 22 DE 2022)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN****LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA (E)**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Que por **Resolución No. 2147 del 17 de mayo de 2022**, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **LEYDY JOHANNA LONDOÑO RAMOS**, adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, resuelve Autorizar la terminación del vínculo laboral de la señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**; persona en situación de discapacidad, actuación que se originó a solicitud del señor **CARLOS PUENTES OBREGON**, en calidad de Representante Legal de la empresa **YAVEGAS S.A E.S.P.**, con NIT. 900522263-5.

La mencionada Resolución, fue notificada a las partes jurídicamente interesadas, interponiéndose contra la misma, recurso de Reposición y en subsidio de Apelación, por parte de la señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, dentro de los términos de ley.

Que a través de **Resolución No. 2524 del 2 de junio de 2022**, se decidió recurso de Reposición, en el cual se confirma la decisión inicial y debido a ello, se concede recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Manifiesta la recurrente señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, en su escrito presentado el día 31 de mayo de 2022, los siguientes argumentos: "...Fruto del presente suceso, soy notificada electrónicamente el 20 de mayo de 2021 de la resolución número 2147, expedida por el Ministerio de Trabajo en nombre de la inspectora de trabajo Leidy Johanna Londoño Ramos, el día 17 del mes de mayo de dos mil veintidós (2022), sobre la cual se profiere autorización para terminar el vínculo laboral que suscribo con la entidad YAVEGAS S.A. E.S.P. En cuanto a toda la situación mencionada anteriormente, es evidente que la entidad ha actuado bajo la vulneración y violación de varios derechos fundamentales y constitucionales en mi contra, en especial acusándome de varias situaciones sin aportar pruebas exactas y fehacientes que comprueben dichas acusaciones, pues, la mala fe de la entidad de querer retirarme de la entidad por mi fuero de protección de salud se ha hecho demasiado evidente al punto de hacer lo posible con tal de lograr su cometido. Ante ello, me encargué de narrar toda mi versión de los hechos en el presente escrito y además de contradecir los hechos que fueron aportados por la entidad. En la presente situación, solicito encarecidamente al Ministerio que se tenga en cuenta la situación de no poder conocer directamente de las notificaciones a mi correo electrónico puesto que actualmente no cuento con un computador en mi hogar y mi teléfono móvil no cuenta con la tecnología suficiente para poder revisar un correo electrónico. Pero podré recibir de ahora en adelante al nuevo

RESOLUCIÓN NÚMERO 3926 DEL 22 DE AGOSTO DE 2022
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

correo que aportaré en notificaciones. Esta situación la narré directamente en el Ministerio de Trabajo el día viernes 13 de mayo del 2022, donde fui a intentar dar mi narración de los hechos, pero al escribirlos directamente en una hoja de la forma más resumida posible, no pude narrar a plenitud mis palabras, y al dirigirme nuevamente al Ministerio posterior a la emisión de la autorización, se me informa que realice el presente documento de acudir al recurso de reposición con subsidio el de apelación, solicitando que se revoque la autorización de despido y dando a conocer mi versión de los hechos y las razones por las cuales la solicitud de la entidad no tiene justa causa alguna. Solicito a ustedes como entidad protectora de las garantías y derechos de los trabajadores que se tenga en cuenta la situación en contra mía que ha realizado la entidad buscando razones injustas para querer desvincularme de la misma. Además, pesa mucho el hecho de que hasta que la situación de salud de mi dedo, la cual sigue vulnerada y sigo bajo un estado de salud deplorable donde mi dedo se encuentra morado todos los días y me duele el moverlo pues no he recibido la adecuada atención médica para el mejoramiento del estado del mismo, no puedo dejar la entidad, pues sería una vulneración a mis derechos al trabajo y a la salud en relación de la vida digna en el hemisferio fáctico del hecho de que, en el estado de salud de debilidad en que me encuentro, una empresa no me contrataría y atentaría directamente a mi oportunidad de trabajar y a mi derecho al mínimo vital; por ello necesito seguir vinculada a la entidad para poder seguir ejerciendo mis labores y funciones de la forma correcta como la he venido haciendo, pues mi estado de salud en ningún momento me ha impedido ejercer mi labor de forma correcta; y al mismo tiempo poder seguir recibiendo la atención del médico laboral, pues es de vital importancia para mí solucionar el estado de mi dedo que tanto ha afectado mi salud y mi diario vivir. Con base en todo lo anterior, solicito encarecidamente al Ministerio de Trabajo, y en subsidio al Despacho de la directora territorial del Valle del Cauca, que se revoque la autorización del vínculo laboral y se me permita seguir ejerciendo mis labores en la entidad, en razón y mérito de desacreditar cada una de las justas causas invocadas por el empleador bajo el análisis de que la solicitud de autorización de despido no se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos y probatorios...".

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Al realizar un estudio a la sustentación del recurso interpuesto por la señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, se hace necesario aclararle las competencias de este ente administrativo.

Resulta pertinente frente al caso particular aclarar que la Circular 0049 de 2019, fue emitida por el Ministerio del Trabajo, como un lineamiento para los funcionarios de la entidad, en donde se fijan los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

Los trabajadores que se encuentran vulnerables debido a condiciones de salud, gozan de fuero de estabilidad laboral, lo que se traduce en la necesidad del empleador de requerir autorización del Ministerio del Trabajo, para desvincularlos, debido al fuero Constitucional del que goza, que protege esencialmente el Derecho Fundamental al Trabajo, comprobando ante el Inspector de Trabajo, que es la Autoridad administrativa, que la razón de la solicitud de autorización, no es el estado de salud del trabajador, en la que quedó con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia, sea de origen laboral o de origen común, impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que dicha facultad sea absoluta, pues tiene los límites que la competencia le señala establecidos en el Decreto 4108 de 2011 por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo y en la Resolución No. 3455 de 2021, Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, estándole proscrita la declaración de derechos individuales o la definición de controversias laborales, propia de los Jueces de la República, quienes tienen esta facultad en forma exclusiva y excluyente, vedada para el Inspector del Trabajo y los Funcionarios de instancia.

Sin embargo, la Ley 361 de 1997, autoriza la desvinculación con permiso de la Autoridad administrativa, para el caso el Ministerio del Trabajo, situación en la cual, para efectos de verificar la competencia del Inspector de Trabajo, se deben armonizar tanto las disposiciones Constitucionales, como lo normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como la interpretación que a dichas normas ha dado la Corte Constitucional, como intérprete autorizada de las normas que regulan la materia, así como también las normas de competencia de los funcionarios, dada por el Decreto 4108 de 2011 y la resolución 3455 de

RESOLUCIÓN NÚMERO 3926 DEL 22 DE AGOSTO DE 2022
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

2021, disposiciones en las cuales claramente se establece la competencia para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condiciones de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud; competencias totalmente diferentes a las atribuidas a los jueces de la república.

La competencia del Ministerio de Trabajo, para adelantar el trámite para desvinculación de empleado, aforado por vulnerabilidad, debido a condiciones de salud o discapacidad, se da en razón de las normas anteriormente transcritas, amén de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al ser reflejo y desarrollo de la premisa Constitucional de protección a la población en debilidad manifiesta, no hace distinción alguna entre trabajador y funcionario, sino que dicha protección engloba no solo a quienes se encuentren vinculados mediante un Contrato de Trabajo, sino también para aquellos que se encuentran vinculados laboralmente mediante una Relación Legal y Reglamentaria, así como también para otro tipo de Contratos tales como los de Prestación de Servicios y otras modalidades en el amplio mundo laboral actual, frente a quienes también opera el fuero de estabilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, entra este despacho a resolver el recurso interpuesto por la señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, de acuerdo con nuestras competencias.

Sea lo primero advertir y reiterar, que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas al Ministerio del Trabajo por disposición de la ley, no entramos a declarar derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000 y modificado por la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

De ahí que el competente para dirimir los conflictos suscitados en materia de estabilidad laboral reforzada sea el Juez, no este Ministerio. Sin que quiera decir que esta Territorial no pueda en modo alguno realizar un pronunciamiento al respecto, por supuesto, sin declarar la existencia de algún derecho, pues como autoridad administrativa del trabajo, emerge la obligación legal y el deber de protección en aras a que no se menoscaben los derechos de los trabajadores. Así, la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas que permita su valoración. En este sentido deberá el funcionario o servidor valorar en conjunto las pruebas existentes de conformidad con las reglas de la sana crítica para alcanzar el correspondiente grado de convicción, apoyándose en las normas sustantivas del trabajo y la jurisprudencia actual de las Altas Cortes.

Por tanto, el permiso no es una mera formalidad, puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacidad que cuenta con especial protección constitucional.

La empresa **YAVEGAS S.A E.S.P.**, elevó solicitud ante esta Territorial, con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral con la señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, teniendo en cuenta el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la convicción de que ésta ha venido padeciendo una situación de salud, pues de no ser así, bastaría simple y llanamente con la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, sin la intervención de la autoridad administrativa laboral, lo que nos lleva a establecer que el empleador es consciente y conocedor del estado de salud en que se encuentran los trabajadores, lo que condujo a solicitar permiso a este Ministerio con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral.

Así las cosas, no es este Ministerio quien se encuentre declarando el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, basta observar que quien solicita la autorización para la terminación del vínculo laboral, lo hace en razón a que por disposición expresa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se prohíbe despedir o terminar el vínculo laboral de un

RESOLUCIÓN NÚMERO 3926 DEL 22 DE AGOSTO DE 2022
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

trabajador por su limitación o condición de salud, por lo que se comparte con lo estipulado en la Sentencia C-531 de 2000 cuando dice: *"En virtud del artículo 25 de la C.P. y de otros que se relacionan con la protección que el Estado debe dar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta, por las condiciones físicas, sociales, económicas o de salud que afrontan, la Corte ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a estas personas implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal"*.

Jurisprudencia que dispone, la prohibición de despedir de su trabajo a una persona con limitaciones físicas o mentales, pues de hacerlo, se entiende que la causa obedece a razones relacionadas con su situación especial, a menos claro está, que medie autorización del Inspector de Trabajo.

Ahora bien, conforme a los reparos realizados por la recurrente, es imperioso recalcar que mediante sentencia de unificación SU-449 de 2020, emitida por la Corte Constitucional, se unificó jurisprudencia en relación con los requisitos para que el empleador dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo con fundamento en la dignidad humana y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, estableciendo el cumplimiento de unos requisitos por parte del Empleador. Se precisa en este punto, que esta sentencia es aplicable para el trabajador independientemente si es sujeto de especial protección o no, aclarando en todo caso, que para el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada se deberá adelantar la correspondiente autorización ante el Ministerio de Trabajo.

Conforme a lo anterior, la citada sentencia de unificación privilegia para el trabajador el derecho a ser oído, el cual opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador **y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible** –como se sostiene en la citada sentencia de unificación de la H. Corte Constitucional– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales **y no de un proceso sancionatorio**. Esto implica que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada.

Realizando entonces el análisis a la solicitud impetrada por la empresa **YAVEGAS S.A E.S.P.**, a las pruebas aportadas y al acto administrativo mediante el cual se autorizó la terminación del vínculo laboral de la trabajadora, observa el despacho que dicha solicitud obedece exclusivamente a las presuntas faltas graves cometidas por la señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, consiste en: *"...recibe el dinero del cliente de la empresa, y pese a existir una supuesta diferencia a favor de YAVEGAS S.A. E.S.P., la colaboradora no reportó dicha diferencia, sino que, por el contrario, procedió a llevarse el dinero en una bolsa para su casa... mientras YAVEGAS S.A. E.S.P. se encontraba en estudio para definir la eventual sanción disciplinaria... se presentó una falta adicional, pues el 11 de diciembre de 2021... la trabajadora presentó un sobrando de dinero de \$33.050... circunstancia que no fue reportada ni evidenciada por la colaboradora..."*. El empleador invoca como justa causa de despido lo establecido en los numerales 2, 6 y 10 del literal A) del Código Sustantivo del Trabajo.

Invocándose entonces por parte del Empleador, en su solicitud elevada, la causal de "justa causa", esta Cartera Laboral, atendiendo los lineamientos institucionales contenidos en la citada la Circular 0049 de 2019, armonizados con lo descrito en la sentencia de unificación SU-449 de 2020, emitida por la Corte Constitucional, debe verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para autorizar o no dicha terminación de vínculo contractual.

La aplicación de la sentencia SU-449 de 2020, busca que cuando el empleador decide terminar un contrato con justa causa debe tener en cuenta elementos subjetivos y objetivos de valoración, con el

fin de dar cumplimiento al principio de igualdad, el trabajador debe tener la oportunidad de valorar dichos elementos, derecho que se concreta en la **posibilidad que le brinde el empleador al trabajador de ser oído.**

Así las cosas, tras la unificación de requisitos realizada en esta sentencia y en relación con las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa (artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el Inspector de Trabajo deberá verificar, que el empleador haya garantizado y cumplido con los siguientes deberes:

- I.- Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato;
- II.- Dicha terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley;
- III.- Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato;
- IV.- Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;
- V.- Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y
- VI.- se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, si envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en término de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.

Teniendo en cuenta lo anterior, y a lo manifestado por el recurrente, este Despacho procede a constatar si la empresa llevó a cabo en su integridad los anteriores requisitos sine qua non que advierten la citada sentencia y circular, así:

1. Efectuando dentro de un lapso cercano a la ocurrencia o conocimiento de los hechos, la solicitud de autorización para el despido por justa causa ante este Ministerio: En este punto se observa que los hechos constitutivos de presuntas faltas laborales, se presentaron los días 10 de noviembre de 2021 y el 11 de diciembre de 2021, se aprecia citaciones para presentarse a diligencias de descargos con fechas 3 de diciembre de 2021 y 6 de enero de 2022, los descargos fueron presentados por la trabajadora los días 13 de diciembre de 2021 y 7 de enero de 2022. La decisión de los procesos de comprobación del falta laboral de ambas conductas, fue notificada a la trabajadora en fecha del 11 de enero de 2022 (terminación de contrato con justa causa – previa autorización del Ministerio de Trabajo), y la solicitud del trámite que hoy nos ocupa fue radicada en el Ministerio del Trabajo el día 27 de abril de 2022, por lo que este Despacho establece que existe inmediatez y razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.

2. Indicando taxativamente las causales determinadas en la Ley en las cuales se sustenta el despido: En este punto se identifica que, en efecto, tanto en la solicitud radicada por el empleador, como en los soportes arimados invoca como justa causa de despido lo señalado en los numerales 2, 6 y 10 del literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "(...) 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. (...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (...) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales (...).".

3. Comunicando de forma clara y oportuna al trabajador las razones y motivos concretos que motivan la terminación del contrato: Esto se evidencia mediante escrito denominado "Terminación

RESOLUCIÓN NÚMERO 3926 DEL 22 DE AGOSTO DE 2022
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

de contrato con justa causa – previa autorización del Ministerio de Trabajo” de fecha 11 de enero de 2022 y las mismas diligencias de descargos realizadas los días 13 de diciembre de 2021 y 7 de enero de 2022. Establece este Despacho que a través de estos escritos le fue notificado a la señora MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ las razones por las cuales se motiva la terminación del contrato de trabajo. Advirtiendo en todo caso que para que se materialice tal decisión, debe existir un pronunciamiento definitivo y debidamente ejecutoriado por parte de esta autoridad.

4. Verificando que, en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno de trabajo, un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo allegados por la empresa, no existe un procedimiento especial para la finalización del contrato de trabajo con justa causa: Se concluye que una vez revisados el Contrato Individual de Trabajo y el Reglamento de Trabajo arrojados, no se vislumbra procedimiento especial para la finalización del contrato de trabajo con justa causa.

5. Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación: Frente a este punto basta con mencionar que el Inspector de Trabajo no se encuentra facultado para calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización, pues su actuación se limita únicamente a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el código sustantivo del trabajo, articulado que fue mencionado por la empresa solicitante.

6. Frente al último requisito del derecho que le asiste al trabajador de ser oído: Se evidencia en las pruebas documentales que la sociedad pretendiente se atemperó a lo reglado, con la presentación de descargos que realizó la trabajadora los días 13 de diciembre de 2021 y 7 de enero de 2022, visibles a folios 61 al 63, y 65 y 66, respectivamente, del expediente. En este punto es meritorio reiterar que, en efecto, el empleador debe propiciar el espacio para garantizar a la trabajadora el derecho a ser oída o de poder dar la versión sobre los hechos, tal y como en el presente caso ocurrió.

La verificación de los anteriores requisitos descritos por la H. Corte Constitucional en su sentencia SU-449 de 2020, no debe confundirse en lo que refiere a un proceso disciplinario laboral, ya que este sí debe encontrarse previsto en el reglamento interno o en el contrato de trabajo, para efectos de imponer sanciones a los trabajadores, pero cuando lo que se pretende por parte del Empleador es una terminación unilateral del vínculo laboral, no es necesario establecer un procedimiento a agotarse, pues bastará con que se verifique el cumplimiento de los deberes establecidos en la ya citada sentencia para que tal desvinculación sea efectiva.

En virtud de lo anterior, esta Cartera Laboral verifica el cumplimiento de los requisitos que exigen los lineamientos institucionales y la jurisprudencia, por lo que al constatar que las pretensiones elevadas en la solicitud presentada por el empleador y sus pruebas documentales adjuntas, se ajustan a los lineamientos impartidos tanto en la Circular 0049 de 2019 emitida por esta Cartera Laboral, así como en lo descrito en la sentencia SU-449 de 2020 emanada por la H. Corte Constitucional, en relación a que el empleador pueda terminar unilateralmente un contrato de trabajo con justa causa, debe este Ministerio proceder con la correspondiente autorización, pues se ha **evidenciado haberse surtido o agotado en su integridad los requisitos exigidos en los pluricitados lineamientos en el presente caso por parte del empleador.**

En cuanto a los demás reparos manifestados por el recurrente **relacionados con la gravedad de la falta, o si los hechos puestos en conocimiento en la diligencia de descargos en efecto constituyen o no falta laboral,** es importante reiterar que esta Cartera Laboral debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos y lineamientos delimitados en la Ley y en la jurisprudencia.

Por lo tanto, la decisión contenida en la **Resolución No. 2147 del 17 de mayo de 2022**, se encuentra ajustada a derecho y acorde a las competencias legales establecidas a los funcionarios del Ministerio

RESOLUCIÓN NÚMERO 3926 DEL 22 DE AGOSTO DE 2022
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

del Trabajo, en acatamiento a los principios que rigen las actuaciones administrativas, especialmente al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 3 numeral 1° de la Ley 1437 de 2011.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

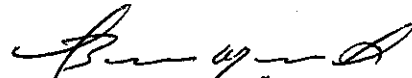
ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 2147 del 17 de mayo de 2022, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. A la trabajadora señora **MARTHA ISABEL GOMEZ DIAZ**, a los correos electrónicos: jabs0923@gmail.com; isagd1980@hotmail.com. A la empresa solicitante **YAVEGAS S.A E.S.P.**, en la Calle 26A No. 69 – 63, Oficina 501, Bogotá. D.C., correos electrónicos: directoradministrativo@yavegassaesp.com; yavegasesp@gmail.com.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente Resolución no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, a los veintidós (22) días de agosto de dos mil veintidós (2022).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



BENEDICTA MONTAÑO SINISTERRA
Directora Territorial del Valle del Cauca (E)

Elaboró: Yazmin C.
Revisó y Aprobó: Benedicta M.

Debi
Wife
230822
OK by Records

Cantidad: Peso: Valor:

Datos del Remitente:

Nombre: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DE TRABAJO - CALI Ciudad: CALI Departamento: VALLE DEL CAUCA
 Dirección: avenida 3 Norte # 23 AN 02 Cali Teléfono: 5248811

Datos del Destinatario:

Nombre: MARTHA ISABEL GOMEZ Ciudad: CALI Departamento: VALLE DEL CAUCA
 Dirección: KR 1 NOROESTE 1 56 LAS VEGAS Teléfono:
 Carta asociada: Código envío paquete: Quien Recibe:
 Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
02/09/2022 06:05 PM	PO CALI	Admido	
02/09/2022 08:52 PM	PO CALI	En proceso	
03/09/2022 06:13 AM	CD LA FLORA	En proceso	
05/09/2022 12:06 PM	CD LA FLORA	DEVOLUCION (DEV)	
06/09/2022 10:18 AM	UCA CALI	TRANSITO(DEV)	
06/09/2022 09:29 PM	PO CALI	TRANSITO(DEV)	
07/09/2022 06:18 AM	CD LA FLORA	TRANSITO(DEV)	
07/09/2022 02:16 PM	CD LA FLORA	devolución entregada a remitente	
07/09/2022 02:28 PM	CD LA FLORA	Digitalizado	

Servicios Postales Nacionales S.A.

Que el envío descrito en la guía cumplida abajo relacionada, fue entregado efectivamente en la dirección señalada.

La información aquí contenida es auténtica e inmodificable.

Código Postal: 110011
 Diag. 256 # 95A - 55, Bogotá D.C.
 Línea Bogotá: (01-1) 472 2005