

Remitente

Remitente: MINISTERIO DEL TRABAJO  
Dirección: Avenida 3 Norte #23AN 02  
Ciudad: VALLE DEL CAUCA  
Departamento: VALLE DEL CAUCA  
Codigo postal:

Destinatario

Destinatario: CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA  
Dirección: Carrera 7D1 No. 73-81  
Ciudad: VALLE DEL CAUCA  
Departamento: VALLE DEL CAUCA  
Codigo postal:

# MINISTERIO DEL TRABAJO

Santiago de Cali, 25 de enero de 2023

señor  
Representante Legal  
**CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA**  
carloshever1972@gmail.com  
Carrera 7D1 No. 73-81 Barrio Alfonso Lopez  
Santiago de Cali, Valle del Cauca

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO**

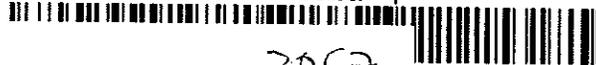
No. Radicado: UOCEZU23147000100002007  
Fecha: 2023-01-25 09:57:10 am

Remitente: Sede: D. T. VALLE DEL CAUCA

Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario: CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA

Anexos: 0 Folios: 1



2067



*OTD  
Publicar*

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

**ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCION 6472 el 23 de diciembre de 2022**

ID: 0

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra a la empresa **CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA**, la decisión de la **RESOLUCION 6472 el 23 de diciembre de 2022 "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelacion"**, expedido por la doctora GIOVANNY SAAVEDRA LASSO, Directora Territorial del Valle del Cauca.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo, esta notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante la Directora Territorial del Valle del Cauca y el de Apelación ante el Director (a) General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Bogotá D.C., interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de esta notificación, en horario de 7:00 AM a 4:00 PM de lunes a viernes, si el Recurso se interpone por medio electrónico; si se interpone de forma presencial, en la Avenida 3Norte #23AN-02 de la ciudad de Cali Valle en el horario de atención al usuario, de 7:00 AM a 3:30 PM de lunes a viernes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 y ss de la Ley 1437 de 2011.

Los recursos presentados con posterioridad a los horarios ya determinados o en días no hábiles, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente,

**MARÍA FERNANDA MONTENEGRO ALVAREZ**  
Auxiliar Administrativo

Anexos: Resolución  
Transcriptor: María Fernanda M.

**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,**  
desde teléfono fijo:  
018000 112518  
Celular desde Bogotá: 120  
www.mintrabajo.gov.co



# MINISTERIO DEL TRABAJO

Elaboró: María Fernanda M.Revisó/Aprobó: María Fernanda M.

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

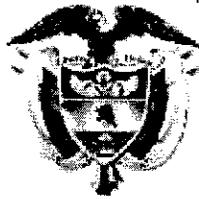
**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

 @mintrabajocol

 @MintrabajoColombia

 @MintrabajoCol



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCIÓN NÚMERO 6472  
(DICIEMBRE 23 DE 2022)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN****LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

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. 3612 del 1 de agosto de 2022**, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JORGE ALBEIRO MARIN CUPITRA**, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, resuelve No Autorizar la terminación del vínculo laboral del señor **CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA**; persona en situación de discapacidad, actuación que se originó a solicitud de la Señora **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, con NIT. 800106404-0.

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 **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, dentro de los términos de ley.

Que a través de **Resolución No. 4935 del 7 de octubre 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 **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, en su escrito presentado el día 17 de agosto de 2022, los siguientes argumentos: "... De la lectura del contenido de la Resolución 3612 del 1 de agosto de 2022, se concluye que el funcionario el Ministerio de Trabajo, no tuvo en cuenta las razones por las cuales **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, solicita la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, como se indica a continuación: El señor Inspector indica que, para el caso en estudio, no se logró demostrar que al trabajador le fue garantizado por la empresa solicitante lo establecido en los requisitos de la Sentencia SU-449 de 2020 emitida por la Corte Constitucional. Respecto a este punto, es importante resaltar que el Inspector al realizar la revisión de los hechos del caso del señor Orejuela y las pruebas aportadas, no realizó un examen exhaustivo de las mismas, pues con todo lo aportado, se logra evidencias que **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, cumplió con todos los requisitos establecidos en la Circular 049 de 2019, literal A), para solicitar la autorización de terminación del contrato de trabajo cuando existe justa causa de despido. Si se revisa el procedimiento establecido desde el artículo 54 al artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo de **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, para la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias, se

RESOLUCIÓN NÚMERO 6472 DEL 23 DE DICIEMBRE DE 2022  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

infiere que OCUPAR si agotó este procedimiento previo a la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo, procedimiento que se estableció en el Reglamento Interno de Trabajo con base en lo establecido en la Sentencia C-594 de 2014. Se debe tener en cuenta que Ocupar siguió el procedimiento y al determinar que efectivamente se configuraba una falta grave a las obligaciones, deberes y prohibiciones del Reglamento Interno de Trabajo y a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, cumpliendo con el procedimiento de comprobación de faltas, tuvo en cuenta lo establecido en el artículo 53 del mismo reglamento que señala las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa y garantizado el derecho al debido proceso y a la defensa, solicitó en debida forma la autorización de terminación del contrato de persona con situación conforme lo establecido en el literal A) de la Circular 049 de 2019. En la sentencia SU-449 de 2020 que trae a colación el señor Inspector, se indica igualmente que: "...las consideraciones que fueron esbozadas por la CSJ, en primer lugar, se reiteró que la terminación unilateral del contrato de trabajo, en los eventos en que el empleador considera que se configura una justa causa, es una facultad de naturaleza contractual que no corresponde a una sanción de naturaleza disciplinaria, por lo cual, por regla general, no está obligado a seguir un procedimiento de dicha naturaleza. Ello no obsta para que, en el caso en que el empleador - por vía de reglamento u otro acuerdo convencional - establezca un procedimiento para desvincular con justa causa a un trabajador, se dé sujeción al mismo..." De conformidad con lo anterior, se reitera que si existe el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias, y al realizar el debido proceso disciplinario, se logró establecer la falta grave, que da lugar a la terminación del contrato de trabajo y por ello se acudió al Ministerio de Trabajo para la autorización correspondiente y dando alcance a lo establecido en la Circular 049 de 2019 que establece los lineamientos y criterios sobre los cuales los inspectores autorizan la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, como es el caso del señor Carlos Hever Orejuela quien como se expuso en la solicitud inicial, presenta una situación de salud....".

**PARA RESOLVER SE CONSIDERA**

Al realizar un estudio a la sustentación del recurso interpuesto por la Señora **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, se hace necesario aclararle las competencias de este ente administrativo.

Resulta pertinente frente al caso particular aclarar en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, 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 6472 DEL 23 DE DICIEMBRE 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 **MARIA LUDY ROMAN GARCIA**, 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.

Claro lo anterior y de acuerdo con lo manifestado por el recurrente, entiende este Despacho que la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, elevó solicitud ante esta Territorial, con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral con el señor **CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA**, 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 encuentra la trabajadora, lo que condujo a solicitar permiso a este Ministerio con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral.

Aunado a lo anterior, es meritorio reiterarle a la recurrente que la estabilidad laboral reforzada no se circunscribe exclusivamente a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, y así lo ha reiterado la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, al señalar que: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte*

RESOLUCIÓN NÚMERO 6472 DÉL 23 DE DICIEMBRE DE 2022  
 POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

*sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda... La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución..."* Esto conforme a lo manifestado por el empleador consistente en: *"...Tampoco presentó incapacidades significativas, restricciones ni recomendaciones médicas desde su reintegro y hasta la presentación de la solicitud de permiso para terminar el vínculo laboral, por lo que mal puede considerarse una persona a que requiera una protección especial..."*

Así las cosas, no es este Ministerio quien se encuentre declarando el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador **CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA**, 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 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 el análisis a la solicitud impetrada por la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, a las pruebas aportadas y al acto administrativo mediante el cual no se autorizó la terminación del vínculo laboral del trabajador, observa el despacho que dicha solicitud obedece exclusivamente a las presuntas faltas graves cometidas por el trabajador señor **CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA**, consistentes en: *"...el trabajador no solicitó permiso para asistir a una cita médica programada para el día 17 de junio de 2022 e incumplió con las instrucciones del empleador el mismo día 17 de junio de 2022, pues se ausentó en su labor, sin solicitar el permiso correspondiente..."* El empleador invoca como justa causa de despido lo establecido en el numeral 6 del literal A) del Código Sustantivo del Trabajo.

RESOLUCIÓN NÚMERO 6472 DEL 23 DE DICIEMBRE DE 2022  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Conforme a lo anterior, invocándose entonces por parte del Empleador, en su solicitud elevada, una "justa causa", esta Cartera Laboral, atendiendo los lineamientos institucionales contenidos en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, 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, sí 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 anexo técnico, 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 el hecho constitutivo de presunta falta laboral (asistir a cita médica sin permiso del empleador) se presentó el día 17 de junio de 2022, por lo que la empresa inició su procedimiento de comprobación de falta laboral, realizando descargos el día 30 de junio de 2022. No se aprecia citación a descargos en los documentales agregados al expediente. La solicitud del trámite que hoy nos ocupa fue radicada en el Ministerio del Trabajo el día 15 de julio 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, tanto en la solicitud como en el proceso adelantado al trabajador, taxativamente las causales determinadas en la Ley en las cuales se sustenta el despido:** En este punto se identifica que, en la solicitud radicada por el empleador, invoca como justa causa de despido lo señalado en el numeral 6 del literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "(...) 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. (...)"., sin embargo, en el procedimiento adelantado para la comprobación de la falta laboral –

**RESOLUCIÓN NÚMERO 6472 DEL 23 DE DICIEMBRE DE 2022  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN**

descargos- no se observa que se haya indicado de manera taxativa la causal prevista en la Ley, en la que se fundamenta o sustenta la terminación del vínculo contractual, por lo tanto, este requisito no se acredita en su totalidad por el empleador solicitante.

**3. Comunicando de forma clara y oportuna al trabajador las razones y motivos concretos que motivan la terminación del contrato:** Este requisito no se acredita por parte del solicitante, por cuanto no se evidencia en las pruebas documentales que el empleador haya comunicado de forma clara al trabajador las razones y motivos concretos por los cuales la empresa considera que las conductas desplegadas por este constituyen justa causa de despido.

**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 Interno de Trabajo arrojados, no se vislumbra un procedimiento especial para la finalización del contrato de trabajo con justa causa, por lo que no existe entonces para la empresa la obligación de agotar un procedimiento determinado para la terminación del contrato de trabajo del señor CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA.

**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 el empleador únicamente en su solicitud.

**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 el trabajador el día 30 de junio de 2022, visibles a folios 23, 24 y 25 del expediente.

Visto lo anterior, es necesario reiterar que las pretensiones elevadas y pruebas documentales adjuntas por el empleador, no se ajustan a los lineamientos impartidos tanto en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo de esta Cartera Laboral, así como en lo descrito en la sentencia SU-449 de 2020 emanada por la H. Corte Constitucional, conforme a lo descrito previamente en cada punto. Así las cosas, este Despacho establece que no se acredita por parte del empleador el haber realizado un proceso disciplinario al trabajador, en donde examine unas conductas constitutivas de presuntas faltas laborales, sin que las mismas sean sancionadas, por lo que este Ministerio no tiene como constatar que el empleador en efecto haya **surtido y agotado en su integridad las etapas o pasos requeridos tanto en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, como en la sentencia SU-449 de 2020.**

Por lo tanto, la decisión contenida en la **Resolución No. 3612 del 1 de agosto de 2022**, se encuentra ajustada a derecho y acorde a las competencias legales establecidas a los funcionarios del Ministerio 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. 3612 del 1 de agosto de 2022, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

RESOLUCIÓN NÚMERO 6472 DEL 23 DE DICIEMBRE DE 2022  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

**ARTICULO SEGUNDO:** NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al trabajador señor **CARLOS HEVER OREJUELA VALENCIA**, en la Carrera 7D1 No. 73 – 81, Barrio Alfonso López, Cali, Valle, correo electrónico: [carloshever1972@gmail.com](mailto:carloshever1972@gmail.com). A la empresa **OCUPAR TEMPORALES S.A.**, en la Avenida 8 Norte No. 23N – 64, Cali, Valle, correos electrónicos para notificaciones: [carbelaez@ocupar.com.co](mailto:carbelaez@ocupar.com.co); [yliccano@ocupar.com.co](mailto:yliccano@ocupar.com.co).

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

Dada en Santiago de Cali, a los veintitrés (23) días de diciembre de dos mil veintidós (2022).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

  
**GIOVANNY SAAVEDRA LASSO**  
Directora Territorial del Valle del Cauca

Elaboró: Yazmín C.  
Revisó y Aprobó: Giovanny S.

>> MOTIVOS DE DEVOLUCIÓN

<<472>>  
Correo y mucho más

<input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Cerrado	<input checked="" type="checkbox"/> No Existe Número
<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> No Contactado
<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado	

Fecha 1:	DÍA	MES	AÑO	Fecha 2:	DÍA	MES	AÑO
----------	-----	-----	-----	----------	-----	-----	-----

Nombre del distribuidor	Nombre del distribuidor
-------------------------	-------------------------

**Carlos Cabrera G.**

C.C. **11260**

Centro de distribución	Centro de distribución
------------------------	------------------------

Observaciones **26 ENE 2023**

Observaciones **masa**

**C.C. 1.144.182.952**

**7349**

