

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 005060

DE 2019

29 NOV. 2019

"Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un (a) Trabajador (a)"

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011 y artículo 2 de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012 y Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

**CONSIDERANDO**

Que mediante escrito radicado bajo el número No. 31062 de fecha 12 de septiembre de 2018, el empleador **EMTELCO S.A.S.**, por intermedio de su representante y/o apoderado **JUAN DAVID ADARVE VERGARA**, identificado con C.C. 98.528.165 solicitó **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** existente entre el empleador y el (la) señor (a) **HELGA PATRICIA OTERO GOMEZ** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **51.867.305**, la cual se sustenta en los siguientes argumentos:

*"PRIMERO: La señora **HELGA PATRICIA OTERO GÓMEZ**, fue vinculada a la compañía desde el pasado 16 de Junio de 2015, bajo un contrato por duración de la obra o labor para desempeñarse como Agente Sénior en la obra: "...soportar, apoyar y gestionar las actividades relacionadas directa o indirectamente con la prestación de los servicios integrales de Contac Center y BPO (Business Process Outsourcing) en la modalidad de atención presencial, virtual o telefónica para el cliente ICFES, según el requerimiento, indicaciones, estrategias y especificaciones del cliente y en el marco de la prestación de servicios acordes al objeto social de Emtelco S.A.S."*

*SEGUNDO: Pese a que desaparecieron las causas que dieron origen al contrato de trabajo, pues en Febrero del año 2017, finalizó el contrato comercial ICFES, es decir que acaeció una causa legal de terminación teniendo en cuenta que incluso con anterioridad a su vinculación la señora Otero Gómez contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral del 28.03% la compañía procedió a reubicarla en otra dependencia de la compañía.*

*TERCERO: Por lo anterior, la señora Otero Gómez, actualmente se encuentra prestando sus servicios en el área administrativa, específicamente en el proceso de selección y vinculación en la sede Bogotá, desempeñando a manera general las siguientes funciones:*

- Reclutamiento candidatos
- Citación de candidatos a exámenes médicos a COLMÉDICOS
- Verificación en el sistema, pruebas PDA y FORVI
- Organizar paquetes de selección
- Alimentar Ordenes de ingreso
- Registrar vinculación diaria
- Verificar documentación de grupos nuevos para firma de contrato

*CUARTO: El día 08 de agosto de 2018, la señora Otero Gómez, entregó a su superior un Registro civil de defunción, con el fin de soportar una ausencia laboral de los días 28 de junio de 2018 al 05 de julio de 2018, debido a una licencia por luto, argumentando la muerte de su padre, el señor **OTERO REYES CLÍMACO**; sin embargo, este documento fue validado por la notaría primera de Bucaramanga, certificando:*

29 NOV 2019

**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

*"Me permito informarle que verificado los registros de defunción del mes de Junio del presente año no se encontró que se haya registrado la muerte del señor CLÍMACO OTERO REYES, de igual forma quien firma como Notario no es el que actualmente ejerce el cargo. Este Registro carece de veracidad.*

*Por lo tanto este registro de Defunción no fue expedido en esta Notaría".*

Asimismo, el pasado 08 de agosto de 2018, se acercó el señor **EDILBERTO GONZALEZ CC. 79422545**, a las instalaciones de Emtelco Bogotá, presentando la siguiente queja:

*"Durante los meses de junio y julio del presente año, la señora Helga Patricia Otero, psicóloga del proceso de selección, Me realizó exámenes escritos en las instalaciones de emtelco en sala de selección que está ubicada en el segundo piso de dicha sede, y me ofreció la vacante de conductor para el dueño de emtelco; adicionalmente me citó a exámenes médicos en la entidad COLMEDICOS, pero nunca me confirmó la hora, por lo cual la he llamado insistentemente, sin saber los resultados del proceso".*

Por lo anterior, la Coordinación de Talento humano de la Ciudad (Sic) de Bogotá, al evidenciar que no existían vacantes con estas características, y debido a que la empleada se identificó como psicóloga, trasladó la novedad al área de relaciones laborales.

QUINTO: El día 14 de agosto de 2018, previa garantía de todos los derechos de la señora Otero Gómez, específicamente su derecho a la defensa y la contradicción, ajustado a la normatividad vigente, y en cumplimiento de sus derechos como miembro de la organización sindical ASOTRAEMTELCO, se adelantó el respectivo proceso disciplinario, comprobando que la señora Otero Gómez incurrió en varias faltas disciplinarias determinadas como GRAVES en el reglamento interno de la empresa que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa.

Se logró determinar a través de los descargos, que los 5 días hábiles de ausencia laboral, no están debidamente justificados y que adicionalmente se aportó a la empresa documentos de carácter PÚBLICO que carecen de veracidad. Además, que la trabajadora, realizó un proceso de selección en las instalaciones de la empresa, con recursos de Emtelco, manifestando que lo hacía como favor personal a una amiga que requería un conductor para la empresa DIRECTV, extralimitándose de sus funciones y faltando de manera grave a sus obligaciones laborales, de acuerdo con los procedimientos y reglamento interno de trabajo. Sumado a esto, que la empresa DIRECTV, presta servicios de telecomunicaciones, tal y como lo determina nuestro objeto social.

SEXTO: La actuación de la señora Otero Gómez vulnera los artículos 34, numerales 1, 11, 12, 14, 16, y 37 en los numerales 14, 26, 29, 44, 47, 48 y 50 del Reglamento interno de trabajo, además los numerales 1 y 5 del artículo 58 y 1 y 6 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, constituyéndose así, una justa causa para finalizar el contrato de trabajo; por lo tanto, se acude a usted señor Inspector para que autorice el despido de la misma de conformidad con las normas internas y legales que se transcriben y que fueron objeto de trasgresión por parte de la señora Otero Gómez, a pesar de la estabilidad ocupacional reforzada con que cuenta la actora en virtud de su estado de salud.

SÉPTIMO: El día 28 de agosto de 2018, la coordinación de Relaciones Laborales de Emtelco S.A.S, le notifica a la señora Otero Gómez de la terminación del contrato de trabajo con justa causa; dando cumplimiento a los términos establecidos por el Laudo Arbitral que la cubre, dando claridad que esta decisión se efectuará una vez quede ejecutoriado el acto administrativo que autoriza el despido de la trabajadora y que se solicita mediante este escrito."

**ACTUACIONES PROCESALES**

La solicitud presentada por la empresa **EMTELCO S.A.S.**, fue comisionada para ser adelantada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites, a la Inspectora de Trabajo, YARA DEL PILAR ESLAVA mediante auto No. **3141** de fecha **24 de septiembre de 2018**.

Posteriormente, por medio de auto comisorio No. **3141** de fecha **05 de abril de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasigna en reparto la mencionada solicitud al Doctor **MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA**, inspector catorce (14) de trabajo, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

El 14 de mayo de 2019 se profirió auto que avoca el conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa.

Por medio de oficio fechado el 14 de mayo de 2019, y número de radicado 04467, se requirió al solicitante para que aportara documentos faltantes en el escrito petitorio.

De igual manera, mediante oficio de fecha 14 de mayo de 2019 se requirió a la trabajadora para que ejerciera su derecho a la defensa,

Mediante memorando con No. de radicado 17942 de fecha 04 de junio de 2019, el solicitante aportó documentos varios que dan respuesta al requerimiento realizado.

El día 09 de agosto de 2019 se presentó personalmente la trabajadora, señora HELGA PATRICIA OTERO GOMEZ, a las instalaciones de este Ministerio con el fin de notificarse personalmente y de autorizar notificaciones por medio de correo electrónico, como se puede evidenciar a (folio 65) del respectivo expediente.

El 15 de agosto de 2019, mediante memorando con No. de radicado 27647, el solicitante allego Solicitud de impulso procesal.

Por su parte, la trabajadora envió correo electrónico a [mvelandia@mintrabajo.gov.co](mailto:mvelandia@mintrabajo.gov.co) el día 20 de agosto informando que había sufrido un accidente y aportando las incapacidades correspondientes.

Finalmente, el 26 de agosto de 2019 la trabajadora aportó documento “Entrega de radicación de Denuncia penal en la fiscalía de Santander para citación a audiencia para la entrega del certificado de defunción de mi padre Clímaco Otero Reyes”.

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

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

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

**“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. (Subrayado fuera de texto).”**

En sentencia T447 de 2013, la Honorable Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: “Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que “ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”.

29 NOV. 2019

**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

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

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

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

Ahora bien, Frente a la terminación del vínculo laboral en presencia de una justa causa, la circular 049 de 2019 establece lo siguiente: *“Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común.*

*No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, “debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral.*

*Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:*

*- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.*

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

- Que se verifique la inmediatez y la 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.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.

- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.”

**DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: “...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...”. (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: “Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo para lo cual ha expresado: “...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

*Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.”*

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

**“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.**

*...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.”*

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

**DE LA JUSTA CAUSA**

El numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde al despacho evaluar si la justa causa de terminación de la relación laboral existente entre **EMTELCO S.A.S.** y **HELGA PATRICIA OTERO GOMEZ**, soporta los criterios exigidos por la H. Corte Constitucional, en su reiterada doctrina.

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

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

- \* La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
- \* la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
- \* el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
- \* la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
- \* el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
- \* la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*

““Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

\* la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (sentencia T-301 de 1996. Magistrado ponente doctor Eduardo Cifuentes Muñoz).”

Respecto a lo anterior, este despacho considera lo siguiente:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción: **Se cumple**, a (folio 26) se encuentra un documento denominado "CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS" que permite comprobar que el primer requisito se cumple.
2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias: **Se cumple parcialmente**, a (folios 26 y 27) se observan las conductas reprochables, adicionalmente se enumeran las reglas internas transgredidas, pero no se califican las mismas como faltas disciplinarias, (Gravísima, Grave o Leve).
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados: **Se cumple**, a (folios 27 y 28) se observa copia de la queja interpuesta por el señor Edilberto Gonzalez y copia del Registro Civil de defunción # **38990993**,
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos: **No se cumple**, El documento "CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS" a pesar de que el documento a (folio 30) parece estar firmado el 13 de agosto de 2018, indica solo un día para preparar la defensa, esto es lo que se deduce al observar el (folio 27), donde se pone como día para la diligencia el martes 14 de agosto de 2018. Lo anterior no es un periodo prudente que le per
5. El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente: **Se cumple**, a (folio 40), se observa un documento llamado Decisión proceso disciplinario el cual cumple las características anteriormente señaladas.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron: **No se cumple**, A pesar de indicar que la sanción se encuentra sustentada en unos artículos que señala a (folio 42), gracias a que no se aportó Reglamento Interno de Trabajo, no se puede determinar si la sanción es acorde a la falta cometida, adicionalmente en el mismo folio señala que la falta es grave y no gravísima, por ende este despacho considera que la supuesta proporcionalidad no corresponde.
7. La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones: **No se cumple**: en el documento que se pronuncia sobre la sanción no se establecen mecanismos que le permitan controvertir la decisión adoptada, como recurso de reposición o de apelación.
8. Se evidencia la fecha entre la comunicación formal de la apertura de los procesos disciplinarios y la fecha de rendición de descargos limita de manera ostensible la posibilidad de que el encartado se asesore, prepare su defensa y obtenga las pruebas que pretenda hacer valer dentro del proceso. De igual manera, el hecho de no informar al trabajador los preceptos legales, contractuales o del reglamento interno de trabajo transgredidos con su conducta.

**DEL CASO CONCRETO**

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **EMTELCO S.A.S.** en contra del (a) trabajador (a) **HELGA PATRICIA OTERO GOMEZ.**

005060

29 NOV 2019

## “Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

En el caso sub examine, se evidencia después del detallado análisis de la parte procedimental que no se aplicó de manera estricta el procedimiento disciplinario laboral, que exige la Corte Constitucional (Sentencia S-593 de 2014) para validar la justa causa que permita dar por terminada la relación laboral. Así las cosas, no basta para el empleador cumplir con citar a descargos a un trabajador, para luego determinar la comisión de una causal de justa causa, sino que todo el proceso sancionatorio desarrollado, debe ajustarse a un procedimiento propio, el cual fue diseñado para arropar de garantías al trabajador encausado, haciendo efectivos los derechos constitucionales y legales a la defensa a controvertir la prueba y al debido proceso, so pena de viciar lo actuado y que de estas diligencias no se pueda desprender una sanción válida, dentro del ordenamiento legal.

A partir de las fallas en la aplicación del procedimiento disciplinario mínimo exigido por la H. Corte Constitucional, aunado a que se trata de un individuo bajo especial protección, se deja en entredicho la validez de la sanción aplicada.

La jurisprudencia ha señalado, que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución Política disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones policiales y administrativas, implica que, en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, en tal virtud, ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio de este término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

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

Por último, es importante resaltar que como quiera que las justas causas dentro del presente no son evidentes sino discutibles; no estamos facultados para declarar derechos en virtud del artículo 486 del C. S. T., Frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, este despacho, procederá a no autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites,

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la solicitud de retiro del (a) trabajador (a) HELGA PATRICIA OTERO GOMEZ, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 51.867.305, radicada por JUAN DAVID ADARVE VERGARA, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 98.528.165, en calidad de apoderado y/o representante legal de EMTELCO S.A.S., con Nit. NIT 800.237.456-5 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano de la Territorial de Bogotá y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez días siguientes a ella a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.



RESOLUCION NÚMERO

HOJA No 9

DE 2019

29 NOV. 2019

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

005060

**ARTICULO TERCERO: NOTIFIQUESE** a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, así:

Al solicitante en la calle 14 No. 52 A 174, en la ciudad de Medellín.

Al (a) trabajador (a) en la calle 182 No. 8 A 24 Interior 5, Apto 201, conjunto las Mercedes en la ciudad de Bogotá D. C. y a los correos electrónicos [hoterg@emtelco.com.co](mailto:hoterg@emtelco.com.co) ; [helguis123@gmail.com](mailto:helguis123@gmail.com)

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

**IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ**

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó y revisó: M. Velandia  
Aprobó: I. Arango



**Carlos Ricardo Alvarado Cardenas**

---

**De:** Carlos Ricardo Alvarado Cardenas  
**Enviado el:** miércoles, 26 de febrero de 2020 9:18 a. m.  
**Para:** helguis123@gmail.com  
**Asunto:** RV: Comunicación res, No. 005060 de 29/11/2019 EMTELCO.

**De:** Carlos Ricardo Alvarado Cardenas  
**Enviado el:** miércoles, 26 de febrero de 2020 9:14 a. m.  
**Para:** helguis123@gmail.com  
**CC:** heiguis\_7@hotmail.com  
**Asunto:** Comunicación res, No.005060 de 29/ 11/ 2019 Emtelco

Señora Helga Otero, buenos días:

Cordialmente le comunico de la resolución del asunto. Por favor acercarse a nuestras dependencias ubicadas en la carrera 7 No. 32-63 con el fin de notificarla del acto administrativo. Horario de atención de 8:00am a 11:am y de 1:30pm a 3:30pm.

Cordialmente  
CARLOS RICARDO ALVARADO CARDENAS  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
[CALVARADO@MINTRABAJO.GOV.CO](mailto:CALVARADO@MINTRABAJO.GOV.CO)  
TELEFONO: 3779999 EXT: 11853

*Handwritten signature: T. Otero*

