

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

29 NOV. 2019

( 005062 )

“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. 00128 de fecha 03 de enero de 2019, el empleador COMIDA CHINA EXPRESS S.A.S., por intermedio de su representante y/o apoderado MONICA PATRICIA OLAYA GIRALDO, identificado (a) con C.C. 51.937.704 solicitó PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO existente entre el empleador y el (la) señor (a) GLORIA STELLA SABOGAL GÓMEZ identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 51.815.542, la cual se sustenta en los siguientes argumentos:

- 1. No asistir a su sitio de trabajo los días 4, 5, 7 y 8 de julio, 29,30 de septiembre, 1,2,3 de octubre del año 2018.
- 2. No presentar las incapacidades correspondientes a su empleador para los citados días, con el fin de informar que no podía asistir a laborar.
- 3. No justificar ante la empresa y menos por incapacidad laboral ante la EPS - FAMISANAR la inasistencia a laborar dichos días
- 4. Indicar que dichas incapacidades se encontraban en proceso, cuando las mismas no habían sido ni siquiera radicadas ante la EPS correspondiente para ser incluidas en su historial de incapacidades.
- 5. Aducir ante la empleadora que las incapacidades correspondientes a los días antes referidos se encontraban “en proceso”, cuando debían haber sido presentadas ante la EPS para su aprobación, transcripción y validación en las fechas correspondientes, situación que nunca se dio.

Los hechos que llevan a esta solicitud son los siguientes:

- 1. La señora Gloria Sandoval inició contrato de trabajo de carácter verbal e indefinido con la empresa COMIDA CHINA S.A.S., el día 15 de marzo del 2017.
- 2. La referida señora sufrió un accidente de origen común el día 02 de diciembre de 2017.
- 3. Dicho accidente dio origen a una serie de incapacidades, tal como se relaciona en el documento anexo denominado Historial de Incapacidades médicas, expedido por la EPS Famisanar el día 19 de diciembre 2018.
- 4. Estas incapacidades iniciaron el día dos (2) de diciembre 2017, y han durado hasta el 23 de diciembre 2018, cabe anotar que a la fecha del día de hoy 02 de enero 2019, la mencionada empleada no ha hecho entrega de incapacidades, además a la fecha no ha justificado la inasistencia a laborar en la empresa los siguientes días del año 2018, así.
  - a. 4 y 5 de julio de 2018
  - b. 7 y 8 de julio de 2018
  - c. 29 y 30 de septiembre de 2018
  - d. 1 a 3 de octubre de 2018
  - e. 24,25,26,27,28,29,30,31 diciembre 2018
  - f. 1 y 2 de enero 2019

5. La empresa supuso erróneamente que durante estas fechas las incapacidades habían sido concedidas, partiendo de la buena fe de la trabajadora.

005062  
29 NOV. 2019**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

6. Al solicitar el historial de incapacidades a la EPS - FAMISANAR, la empresa detectó la existencia de los días durante los cuales la trabajadora no tuvo incapacidad, así quedo demostrado por NO aportar dichas incapacidades, tanto a la EPS como al empleador COMIDA CHINA EXPRESS SAS.
7. Se le solicitó a la trabajadora la explicación de la ausencia de incapacidad y el motivo de su ausencia a laborar, el cual no fue justificado por la citada empleada.
8. La trabajadora indicó mediante comunicaciones escritas de fechas trece (13) de noviembre, diez (10) diciembre y el veinte (20) diciembre 2018, que dichas incapacidades se encontraban “en proceso” y que iban a ser pedidas al médico tratante y entregadas tan pronto como fueran obtenidas.
9. La empresa al ver que no se habían entregado las incapacidades solicitadas, se llamó a la trabajadora a descargos.
10. En la audiencia de descargos realizada el día 20 de diciembre de 2018, la trabajadora se mantuvo en su versión de incapacidades “en proceso”.
11. En dicha audiencia adujo que no se había dado cuenta que no se le había entregado la incapacidad en las fechas en que se presentaron las diferentes citas médicas.”

**ACTUACIONES PROCESALES**

La solicitud presentada por la empresa **COMIDA CHINA EXPRESS 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. **354** de fecha **11 de febrero de 2019**.

Por medio de documento fechado el día 08 de marzo de 2019, el solicitante aporta documentos varios que dan alcance a la solicitud original, (folio 13), solicitud que nuevamente se anexa con numero de radicado 08806, (folios 25-35).

Posteriormente, por medio de auto comisorio No. **1164** 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.

El 28 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 28 de mayo de 2019, se requirió al solicitante para que aportara documentos faltantes en el escrito petitorio.

De igual manera, mediante oficio de fecha 28 de mayo de 2019 se requirió a la trabajadora para que ejerciera su derecho a la defensa,

El día 04 de junio de 2019, se presentó personalmente la trabajadora, señora GLORIA STELLA SABOGAL GÓMEZ, a las instalaciones de este Ministerio con el fin de notificarse personalmente y de autorizar notificaciones por medio de correo electrónico a la dirección [gloria.S.Sabogal.g@mail.com](mailto:gloria.S.Sabogal.g@mail.com) como se puede evidenciar a (folio 39) del respectivo expediente.

El 23 de mayo de 2019, mediante memorando con No. de radicado **16463**, el solicitante allego memorial informando dirección de la trabajadora.

El 13 de junio de 2019, mediante memorando con No. de radicado **19112**, el Representante Legal de la solicitante allego memorial aportando documentos requeridos por este Despacho (folios 41 - 63).

Por su parte, la trabajadora radicó “poder especial” donde otorga poder al Doctor EDWIN GABRIEL DIAZ, Identificado con C.C. 17.357.434 y T.P. 171.485 del C.S.J. (folios 64 y 65). Adicionalmente, se radico contestación mediante radicado No. 24557 de fecha 30 de junio de 2019 (folios 66 - 131).

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

Finalmente, el 18 de octubre de 2019, El señor Juan Ricardo Suarez Grégory, quien dice ser Representante Legal de la Solicitante, pero quien no aporta Certificado Legal de Representación, aporta decisión adoptada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

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 toma en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”.*

*Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando 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 recalado 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,*

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

*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.*
- *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.

“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.

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.”*

*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 **COMIDA CHINA EXPRESS S.A.S.** y **GLORIA STELLA SABOGAL GÓMEZ**, 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:

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

“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 inculpado 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
- \* 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).”

### 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 **COMIDA CHINA EXPRESS S.A.S.** en contra del (a) trabajador (a) **GLORIA STELLA SABOGAL GÓMEZ**, para lo que este despacho en primer lugar procederá a hacer un análisis detallado que permita establecer si los presupuestos establecidos en la Sentencia C593 de 2014 se cumplen, entonces se tiene que:

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 55) se encuentra un documento cuyo asunto refiere: “citación a 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 (folio 55) se observa la conducta reprochable “usted no aportó las incapacidades médicas los días 4, 5, 7 y 8 de julio, 30 de septiembre, 1, 2, 3 de octubre, y 1, 2 de noviembre del año en curso”, se establece en que falta disciplinaria incurrió: “...se evidencia que usted presuntamente dejó de asistir a su sitio de trabajo sin que tenga causa justificada”, pero no se establecen las reglas internas transgredidas, como tampoco se gradúan las mismas como faltas disciplinarias, (Gravisima, Grave o Leve, capítulo XI del R.I.T.)
3. *El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados:* **No se cumple**, el único documento mediante el cual se le informa a la encartada del inicio del proceso disciplinario es el denominado “citación a descargos (folio 55)”, en él no se observan pruebas que sustenten las faltas

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

disciplinarias cometidas, como por ejemplo, registros de incapacidades emitidos por la eps, o listas de asistencia que demuestren que la trabajadora faltó en los días previamente enlistados.

- 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: Se cumple*, el documento “citación a descargos (folio 55)” fue enviado por medio de correo certificado el día 10 de diciembre de 2018 y entregado el día 11 de diciembre de 2018 como se evidencia a (folio 54), lo anterior demuestra que entre el día de notificación de la citación (10/12/2018) y el día de rendición de descargos (20/12/2018) existe un periodo de tiempo prudente (6 días hábiles) para que la trabajadora preparara su defensa.
- 5. *El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente: No se cumple*, Revisado el plenario, en el material probatorio aportado por la solicitante no se evidencia de este requisito.
- 6. *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron: No se cumple*, en concordancia con el requisito anterior no se evidencia la existencia de una sanción, el empleador en su escrito petitorio se limita a informarle a este despacho lo siguiente: “Los anteriores argumentos son suficientes para configurar las justas causas de terminación del contrato de trabajo de la señora Gloria Sabogal Gómez, que se hará efectiva y se le comunicará a la trabajadora una vez sea concedida la autorización por parte de ustedes”.
- 7. *La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones: No se cumple*: como no existe documento que imponga sanción, es lógico que no se establezcan mecanismos que le permitan controvertir la decisión adoptada, como recurso de reposición o de apelación.

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 que se pretende aplicar.

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

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

29 NOV. 2019

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

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) GLORIA STELLA SABOGAL GÓMEZ, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 51.815.542, radicada por MONICA PATRICIA OLAYA GIRALDO, identificado (a) con C.C. 51.937.704, en calidad de apoderado y/o representante legal de COMIDA CHINA EXPRESS S.A.S., con Nit. NIT 830.142.288-4, 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.

**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 Avenida Jiménez No. 8ª-49, Oficina 607, Edificio Suramericana en la ciudad de Bogotá. D. C.

Al (a) trabajador (a) en la carrera 32 No. 54 – 32 Sur, Barrio San Vicente Ferrer, en la ciudad de Bogotá. D. C. y/o al correo electrónico gloria.S.Sabogal.g@mail.com

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

  
**IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ**

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites