

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 1162 DE 2021

(26 de abril de 2021)

“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

C O N S I D E R A N D O

Que mediante solicitud radicada bajo el número **11992** del **06 de abril de 2018**, el (la) señor (a) **CRISTHIAM IVAN HERRERA HERNANDEZ**, en su calidad de Apoderado y/o Representante legal del Empleador (a) **CONGREGACIÓN DE DOMINICAS DE SANTA CATALINA DE SENA, PROPIETARIA DE LA I.P.S. CLÍNICA NUEVA**, identificado (a) con C.C. NIT., Personería Jurídica o Escritura No. **860.010.783-1** y domicilio en la **Calle 45 F No. 16A - 11** de Bogotá D.C., solicitó autorización para despedir al (la) trabajador(a) en estado de discapacidad, **MARÍA IMELDA CARO PULIDO** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **23.652.621**

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante solicitud radicada bajo el número **11992** del **06 de abril de 2018** la Empleadora interpuso solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad sustentado en los hechos que aparecen en el plenario en los folios (1, anverso) y (3, anverso).

Dando trámite a la solicitud, se profirió por parte del (a) Coordinador (a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el Auto No. **1812** del **18 de junio de 2018**, mediante el cual designó a la Dra. **YARA DEL PILAR ESLAVA MUÑOZ**, para que llevara a cabo el trámite correspondiente. (folio 49).

Que mediante auto comisorio No. **1176** del **05 de abril de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasignó en reparto la mencionada solicitud al Doctor **MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA**, inspector catorce (21) 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 día **25 de junio de 2019**, el Inspector 21 del G.A.C.T. D.T. Bogotá, profirió auto que avoca el conocimiento del trámite para continuar con el mismo, y requirió al solicitante para que suministrara información y documentación faltante, de otro lado, se requirió al trabajador para que ejerciera el derecho a la defensa, comunicaciones que fueron enviadas el día 02 de julio de 2019 (folios 51-54).

Posteriormente, el día 01 de agosto de 2019, se presento la trabajadora (**MARÍA IMELDA CARO PULIDO**) notificándose personalmente de la solicitud de autorización de despido y otorgando autorización para ser notificada por correo electrónico, (folio 55).

Mediante radicado No. 25170 de fecha 01 de agosto de 2019, la solicitante allega contestación al requerimiento hecho (folios 56 - 366)

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

Finalmente, la trabajadora aportó contestación al requerimiento hecho el día 29 de agosto de 2019 mediante memorando radicado bajo el No. 29465 (folios 367 - 390).

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 desarrollan 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”.*

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

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

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.*
- 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.

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

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."*

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

La circular 049 de 2019 establece que dentro de los aspectos a tener en cuenta por el inspector de trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud, el Ministerio de trabajo enuncia allí la causal: *"a. cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido."*

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

Señalando que : *“para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de trabajo, la actividad del funcionario encargado se enforará 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.”*

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 **CONGREGACIÓN DE DOMINICAS DE SANTA CATALINA DE SENA, PROPIETARIA DE LA I.P.S. CLÍNICA NUEVA** y **MARÍA IMELDA CARO PULIDO**, soporta los criterios exigidos por la H. Corte Constitucional, en su reiterada doctrina.

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 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 **CONGREGACIÓN DE DOMINICAS DE SANTA CATALINA DE SENA, PROPIETARIA DE LA I.P.S. CLÍNICA NUEVA** en contra del (a) trabajador (a) **MARÍA IMELDA CARO PULIDO**, 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, para el caso particular, la solicitante aportó documentación correspondiente a cuatro procesos disciplinarios adelantados de la siguiente manera: Proceso disciplinario 1, (folios 17 -19); Proceso disciplinario 2, (folios 23 -28); Proceso disciplinario 3, (folios 29 -34) y Proceso disciplinario 4, (folios

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

35 - 40). Cabe advertir que para el presente análisis solo se tomara en cuenta el último proceso disciplinario, lo anterior, en virtud a que es mediante este que se pretende imponer la sanción máxima pretendida, que para el presente caso, es el despido de la trabajadora, en consecuencia 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**, la solicitante aportó documento “Apertura de proceso disciplinario mediante solicitud de explicaciones / Tercera Reincidencia en Incumplimiento de Jornada Laboral” obrante a (folios 35 – 36 y 361 - 362), 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 35 – 36 y 361 - 362) se observan las conductas reprochables “La señora MARIA IMELDA CARO PULIDO, a pesar de haber recibido comunicación el pasado 17 de Agosto de 2017, debidamente notificada, con firma de recepción de la misma, en la cual la clínica le recuerda y ratifica el deber de cumplir con la jornada laboral administrativa de la clínica, que es de 7 am a 5 pm de lunes a viernes y los sábados de 8 am a 11 am; y además habiendo recibido sanción disciplinaria consistente en suspensión por tres días el pasado 30 , 31 de agosto y primero de septiembre, luego por 8 días del 16 al 23 de septiembre de 2017 y finalmente por un mes entre el 28 de octubre y el 26 de Noviembre de 2017; continúa cometiendo la presunta falta grave de incumplimiento de su jornada laboral, dado su incumplimiento de la jornada los días 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13 y 15 de enero de 2018.”*

“4. Conoce usted claramente que la jornada laboral máxima permitida en la normatividad colombiana es de 48 horas semanales? Tiene conocimiento que esa es la jornada que la Clínica Nueva está aplicando en la actualidad en las áreas asistenciales y administrativas incluyendo el área a la cual usted pertenece?”

5 Cuenta con algún documento que taxativamente, explique de manera inequívoca que su jornada laboral es diferente a la jornada máxima permitida de 48 horas como lo es para todos los demás trabajadores de la clínica? En caso afirmativo por favor adjúntelo a la respuesta a esta comunicación o de lo contrario indique claramente que no cuenta con el mismo.” pero no se establecen las reglas internas transgredidas, relacionando las posibles faltas disciplinarias con el Reglamento Interno de Trabajo, (Reglamento que no fue aportado a pesar de haber sido requerido, (folios 52 y 53, anverso, numeral h)), sin embargo, si se gradúa la misma como falta disciplinaria, (Gravisima, Grave o Leve), grave para el caso sublite.

3. *El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados: **No se cumple**, en el documento mediante el cual se le informa a la encartada del inicio del proceso disciplinario denominado “Apertura de proceso disciplinario mediante solicitud de explicaciones / Tercera Reincidencia en Incumplimiento de Jornada Laboral”, (folios 35 – 36 y 361 - 362), no se observa la relación del acervo probatorio que evidencie la o las faltas por las cuales es llamada a proceso sancionatorio, el empleador se limita a enunciar los días en los que supuestamente la trabajadora incumplió su jornada laboral, pero no se observa que se le haya corrido traslado a la trabajadora de las pruebas que sustenten la falta endilgada, (folio 35).*
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 “Apertura de proceso disciplinario mediante solicitud de explicaciones / Tercera Reincidencia en Incumplimiento de Jornada Laboral” (folios 35 – 36 y 361 - 362), muestra una firma de entrega de notificación recibida por otra persona. Lo anterior, ante la falta de un Reglamento Interno de Trabajo, no permite comprobar si al hacerlo de esa forma viola el debido proceso, por ende, se entiende que la Notificación debe ser Personal y se debe realizar por medio de correo certificado con acuse de recibo, tal como lo establece la ritualidad procesal vigente en la legislación de nuestro país. Adicionalmente, la fecha para la cual fue citado (a), fue el día 24 de enero de 2018, lo anterior demuestra que entre el día de notificación de la citación (22/01/2018) y el día de rendición de descargos (24/01/2018) existe un periodo de tiempo muy corto (dos días hábiles) para que la trabajadora preparara su defensa, en vista de que no se aportó Reglamento Interno de Trabajo, no se puede establecer si este determina*

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

cual es el periodo probatorio mínimo para estos casos, por ende, en materia procesal se debe acudir a la integración residual, es decir, se debe buscar la norma específica que verse sobre la materia en cuestión, para el caso, sería el Código Procesal Laboral, que tampoco establece un periodo específico al respecto, entonces, por remisión normativa se debe acudir al Código general del Proceso que en sus artículos 212 y 213, establece un término probatorio de 10 días, tomando en consideración la sanción que se pretende aplicar que para el caso en concreto, es la máxima establecida, el despido.

5. *El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente: **Se cumple***, revisado el plenario, (folios 39 - 40 y 365 – 366) se evidencia que se cumple el requisito.
6. *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron: **No se cumple***, en concordancia con lo anteriormente expuesto, ante la falta del Reglamento Interno de Trabajo no se puede determinar si la sanción es acorde con la falta reprochable, adicionalmente en la graduación de la misma la solicitante indica que la misma se cataloga como grave y no como gravísima, lo que se tornaría en desproporcionada a la luz del Derecho disciplinario: “...continúa cometiendo la presunta falta **grave** de incumplimiento de su jornada laboral, dado su incumplimiento de la jornada los días 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13 y 15 de enero de 2018.” **Negrita y subrayado propio**”.

Debido a la carencia de elementos probatorios como el Reglamento Interno de Trabajo, no se puede establecer si existe proporcionalidad entre la sanción impuesta y la falta cometida.

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 pretende imponer la sanción: “*Terminación del contrato de trabajo con justa causa*” (folios 39 - 40 y 365 – 366), no se establecen los 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

RESOLUCION NÚMERO 1162 DE 26 de abril 2021

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

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

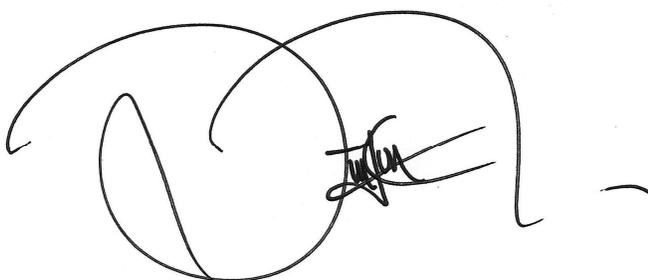
ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro del (a) trabajador (a) MARÍA IMELDA CARO PULIDO, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 23.652.621, radicada por CRISTHIAN IVAN HERRERA HERNANDEZ, identificado (a) con C.C. 1.073.154.643, en calidad de apoderado y/o representante legal de CONGREGACIÓN DE DOMINICAS DE SANTA CATALINA DE SENA, PROPIETARIA DE LA I.P.S. CLÍNICA NUEVA, identificado (a) con C.C., NIT., Personería Jurídica o Escritura No. 860.010.783-1 y domicilio en la Calle 45 F No. 16A - 11 de Bogotá D.C., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y tramites y/o de apelación ante la Dirección territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

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

Al solicitante en la Calle 45 F No. 16A - 11, Teusaquillo, en la ciudad de Bogotá. D. C. o al correo electrónico juridico@clinicanueva.com

Al (a) trabajador (a) en la Transversal 86 A No. 83 A 29, Barrio los Cerezos, en la ciudad de Bogotá. D. C. y/o al correo electrónico imeldapulido@hotmail.es

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**DIEGO ANDRES CORDOBA RIVEROS**

Coordinador

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó y revisó: Leidy R.



Aprobó: D. Cordoba.

