



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCIÓN NÚMERO 1286
(OCTUBRE 9 DE 2020)**

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA
DIRECCION TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 del 02 de Noviembre de 2011, en la Resolución No. 02143 del 28 de Mayo de 2014 y en el Decreto 1072 del 26 de Mayo de 2015,

CONSIDERANDO

Por Resolución 2683 del 28 de noviembre de 2019, se resuelve no autorizar a la empresa 3 LIM2000 S.A.S. la terminación del vínculo laboral del señor **CARLOS HERNAN JIMENEZ**, quien se encuentra con discapacidad la cual fue presentada por el Doctor **EFRÉN DARIO ARCINIEGAS**, en calidad de Apoderado del Representante legal de la empresa **SOCIEDAD 3LIM2000 S.A.S.**

El día 14 de enero de 2020, la Doctora **BRIANA BOLENA HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**, en calidad de Apoderada del Representante legal de la **SOCIEDAD 3LIM2000 S.A.S.**, interpone recurso de Reposición y en subsidio el de Apelación y corresponde a este despacho desatar el primero.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA:

Fundamenta el recurrente en su escrito de recurso entre otros: “....., , respetuosamente me permito presentar el primer REPARO indicando que no es cierta la conclusión a la que llega el inspector del trabajo, lo anterior teniendo en cuenta que, de las pruebas documentales que obran en el expediente se puede establecer que no todas las conductas realizadas por el trabajador terminaron en procedimiento sancionatorio, puesto que, para el momento en que se presentó la solicitud existía una causal y la misma fue relacionada en la citación a la diligencia de descargos que se le realizó al trabajador y en el libelo introductorio de la solicitud que se presentó ante mencionada entidad. Ahora bien, distinto es que con posterioridad a la presentación de la solicitud de terminación del contrato de trabajo, el colaborador haya seguido incurriendo en faltas disciplinarias que terminaron en la respectiva sanción, y mencionados documentos fueron aportados al Ministerio del Trabajo con la finalidad de enriquecer el proceso y denotar que el trabajador seguía incurriendo en conductas que no se encontraban acordes con las políticas de la empresa, y mucho menos con el Reglamento Interno del Trabajo de la compañía.

El 12 de mayo de 2016 el señor CARLOS HERNAN JIMENEZ, fue citado a audiencia de descargos para el día 13 de mayo de 2016; en la citación y en la diligencia de descargos del 13 de mayo del 2016 no se observa que le que le hayan otorgado el derecho de controvertir y aportar pruebas. El 24 de mayo de 2016 el señor JIMENEZ fue citado para aclara el reporte de llegadas tardes, citación que fue realizada y programada para el 25 de mayo de 2016. ...el 2 de junio de 2016 el señor CARLOS HERNAN JIMENEZ fue citado el mismo 2 de junio a las 4:30 pm., no se observa en

la citación ni en el acta que le hayan concedido el derecho a controvertir y a presentar pruebas ante los hechos imputados. El 9 de junio de 2016 fue citado el señor CARLOS HERNAN JIMENEZ para el 10 de junio de 2016, para aclarar aclara el reporte de llegadas tardes el 8 de junio de 2016 a la 5:26 p.m. y si lo desea puede llevar testigos. No se observa que le hayan informado el derecho que tiene de controvertir y aportar las pruebas. obra a folio 60 del expediente testimonio recepcionado a los señores LUZ MELINA MOSQUERA PEREA, JAIME DAVID AVILA, Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el caso del señor CARLOS JIMENEZ... Citación a descargos al señor CARLOS HERNAN JIMENEZ el día 21 de julio de 2018 para el día 23 de julio a las 3:00 p.m., en la que se le advierte la terminación del contrato con justa causa, en esa diligencia s8//30.

e le advierte el derecho que tiene al debido proceso, a no declarar contra si mismo, suspender la diligencia, a no responder los cargos que se le imputan.... Con fecha 6 de agosto se le comunica al señor Jiménez una sanción disciplinaria por ocho (8) días contados a partir del día miércoles 15 de agosto de 2018 hasta el día viernes 24 de agosto del mismo año.... obra en el expediente citación a descargos. Fechado 29 de agosto de 2018, para el 30 e agosto de 2018.... El día 13 de octubre de 2018, es citado a descargos para el 16 de octubre de 2018 a las 4::00 p.m. el señor CARLOS HERNAN JIMENEZ.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 , involucra a todas las personas que sean trabajadores, por tanto, se encuentran protegidos por el fuero de estabilidad laboral reforzada, en donde la discapacidad sea grave y le impida ejercitar su derecho a trabajar, tiene derecho a que se le proteja su derecho constitucional al trabajo y a no ser discriminado por esa circunstancia, razón por la cual, se hace necesario que su Empleador solicite el permiso ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, quien en atención a lo normado por el Decreto 4108 de 2011 , tendrían competencia para decidir la solicitud de autorización de despido, por esta razón y en ningún momento por estar inmerso en alguna de las justas causales de despido, cuestión de competencia exclusiva y excluyente del Juez, pues el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en atención a lo normado por el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede definir derechos ni decidir controversias atribuibles a la Justicia Ordinaria. La norma a la letra dice en su parte pertinente: "Artículo 486 -. Atribuciones y sanciones: 1- Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. ***Dichos funcionarios 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. (Resaltado fuera de texto).

La H. Corte Constitucional en su Jurisprudencia ha desarrollado la temática de la protección constitucional, tan en lo referente a la población vulnerable, como en lo relativo al cambio de paradigma de la discapacidad. Se resaltan algunas de las Sentencias para su conocimiento:

Al respecto es menester precisar que si bien es cierto por parte del empleador se argumenta la comisión de unas supuestas faltas disciplinaria por parte del trabajador que podría configurar la justa causa para la terminación del contrato de trabajo, también lo es el hecho que el empleador no acredita evidencia que demuestre el haber realizado el debido proceso disciplinario establecido por

el Alto Tribunal Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, a pesar de habersele requerido mediante citación, guardando silencio dentro del respectivo trámite, igualmente dentro de los documentos aportados por la empresa se evidencia que cada proceso disciplinario terminó con una sanción disciplinaria, como fue la suspensión de la labor, por lo cual se puede deducir que el trabajador ya fue sancionado disciplinariamente por las supuestas faltas disciplinarias, situación que el fallador evidencia que se viola el principio de la cosa juzgada "**non bis in ídem**".

No obstante, es preciso indicar que la Corte Constitucional a través de sentencia C-200 de 2019, dice: "*...la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente*".

Lo anteriormente dicho fue compilado por la Circular 049 del 1° de agosto de 2019,

Por ello, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, es la autoridad administrativa laboral que tiene competencia en razón de lo normado por el Decreto 4108 de 2011, para decidir la solicitud de autorización de despido de un trabajador particular y oficial, sin adentrarse en las justas causales de despido, sino en el grado de discapacidad y su afectación en el trabajo que esta situación conlleva, previo el estudio del cumplimiento de las obligaciones que como Empleador tuvo que realizar en forma previa, aludidas con antelación, todo ello bajo los parámetros que respecto de la población vulnerable y la nueva concepción de discapacidad ha señalado la H.Corte Constitucional, respecto de estas temáticas como máxima autoridad en la interpretación de las premisas constitucionales y las normas que reflejan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En mérito a lo anteriormente expuesto este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO REPONER la Resolución No. 2683 del 28 de diciembre de 2019 por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el Recurso de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca.

Dada en Santiago de Cali, a los nueve (9) días del mes de octubre del año dos mil veinte (2020).

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



HELEN BARREIRO OSPINA

Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Transcriptor: Luz Kary M.
Elaboró: Luz Kary M.
Revisó/Aprobó: **Helen B.**