

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021

(28 de julio 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

CONSIDERANDO

Que mediante solicitud radicada bajo el número **11EE2018721100000019244 de 6 de junio de 2018**, el (la) señor (a) **LUIS GONZALO BECERRA GUECHA**, en su calidad de Gerente y/o Representante legal del Empleador (a) **INVERSIONES LEJIS SAS**, identificado (a) con NIT. 900.231.444-2, solicitó autorización para despedir al (la) trabajador (a) en estado de discapacidad, **LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **80.739.898**.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante solicitud radicada bajo el número **11EE2018721100000019244 de 6 de junio de 2018** el empleador interpuso solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad sustentado resumidamente en los siguientes hechos:

- 1- *“El empleado Sr: **LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA**, se encuentra vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio de 2.011, desempeñando hasta el 7 de diciembre del 2017, el cargo de operador logístico.*
- 2- *El pasado 05 de julio de 2.016, en cumplimiento de sus funciones, sufrió un accidente de trabajo, cuyo diagnóstico fue la fractura de las costillas 8 y 9. (Folio No 1)*
- 3- *Desde esa fecha ha sido atendido por medicina laboral de la ARL, quienes le han otorgado incapacidades eventuales en la medida que ha transcurrido su recuperación, ya que a pesar de ser una persona joven de 34 años de edad y tener una patología que luego de consultar con otros especialistas, manifiestan que normalmente tiene un periodo de recuperación definitiva en máximo 100 días, presento incapacidades regulares, hasta el 30 de noviembre de 2.017;513 días después, fecha de terminación de su última incapacidad generada por la ARL. (Folio No 2).*
- 4- *Desde el 01 de diciembre de 2.017, hubo la necesidad de crear otro cargo temporal, en razón a que la empresa que represento, es pequeña (menos de 10 empleados) y teniendo en cuenta las recomendaciones de la ARL, de acuerdo con la comunicación de fecha 30 de noviembre de 2017. (Folio No 3)*
- 5- *Desde esta fecha, 01 de diciembre, hasta el 07 de diciembre, se generaron las nuevas tareas, se adjudicó un puesto de trabajo en el 3 piso, para ejecutar funciones secretariales, como son verificación y archivo de documentos. (Folio No 4)*
- 6- *El 7 de diciembre de 2.017, se llevó a cabo un acompañamiento de seguimiento por parte de la ARL, en donde se informó que la empresa que represento, no podía ubicarlo en el mismo cargo, por orden expresa*

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021
(28 de julio de 2021)

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

del médico tratante, condición dada por el riesgo, que el desempeño de esas funciones, conllevaría para su recuperación completa y definitiva. (Folio No 5)

- 7- A partir de las 03:00 PM del 07 de diciembre de 2017, el empleado. Sr **LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA**, unilateralmente se ausento de su trabajo y retomo a cumplir su horario de trabajo, hasta el día 02 de enero del 2018, falto 25 días a su trabajo; sin ninguna justificación, sin existir ninguna incapacidad médica por parte de la arl y sin que mediara una autorización de mi parte, como su jefe inmediato.
- 8- El 27 de diciembre del 2017, 20 días después del abandono del cargo, personalmente me acerque hasta la residencia del trabajador, a notificarle la citación a descargos, (Fol No 8) junto con dos de mis colaboradores, señores: Juan diego Pérez y John Sebastián Sánchez (Testigos en caso de no firmar la citación), encontrándonos con la sorpresa que el señor: Luis Miguel Moreno, se encontraba trabajando en el mantenimiento mecánico de un vehículo en la calle, frente a un taller de mecánica y utilizando además el vestido de dotación que le daba la empresa e incumpliendo por consiguiente, tanto con su contrato de trabajo vigente y las recomendaciones dadas por medicina laboral de la ARL, las cuales eran de su conocimiento y de obligatorio cumplimiento.

Aporto pruebas: declaración extrajuicio (Folio No 6) y aporto un indicio como es una grabación de voz, realizada directamente por mí, justo en el momento de encontrar asombrosamente al trabajador, en el escenario tan comprometedor; descrito anteriormente, donde claramente al inicio de la grabación, acepta: “que está limpiando unos repuestos, pero no está haciendo fuerza”. (Folio No 7) y en la pregunta 12 del acta de descargos también hay aceptación por parte de él; de esta situación en particular.

- 9- El trabajador se presentó a la diligencia de descargos, el día 29 de diciembre de 2017 a las 04:00 PM, acta que se adjunta como prueba. (Folio No 9)
- 10- En el acta de descargos quedo consignada las siguientes respuestas del trabajador:

Pregunta número 9.

- **Pregunta formulada:** ¿Sírvase informar cuales fueron las razones o motivos que lo llevaron a abandonar su puesto de trabajo, desde el pasado 7 de diciembre de 2017, sobre las 3 de la tarde, sin obtener el permiso de su jefe superior inmediato y sin que, hasta la fecha de la presente citación, se haya presentado a trabajar?
- **Respuesta del trabajador:** “La funcionaria de la ARL realiza el acta ese día donde indica que no hay cargo para desempeñar labores. (Lee el acta diligenciada). Según el acta no podía laborar, ni cumplir con mis funciones, Salí a las 04:30 PM normal, para que asisto si el acta decía que no podía cumplir con mis funciones, ya que los medicamentos no me permitían continuar, adicionalmente el abogado indico que presentara la incapacidad del 1 de diciembre al 1 de enero, la empresa siempre tiene el conocimiento de que traigo el retroactivo de las incapacidades.”

CONSIDERACIONES RESPUESTA PREGUNTA No: 9

La incapacidad retroactiva, el médico tratante **NUNCA** se la genero; la última incapacidad presentada en la empresa fue del 14 de noviembre al 30 de noviembre del 2017, (Folio No 2), al **NO** existir incapacidad de los 25 días que se ausento unilateralmente de su trabajo, del: (07 de diciembre del 2017 al 02 de enero del 2018), confirmo con ello; el abandono del cargo sin que mediara autorización o permiso alguno por parte del empleador.

Pregunta número 10.

- **Pregunta formulada:** ¿Tiene la incapacidad del 7 de diciembre de 2017 al 1 de enero de 2018?
- **Respuesta del trabajador:**
“No me la han dado.”

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021
(28 de julio de 2021)

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

Pregunta número 11.

- **Pregunta formulada:** ¿Sin tener la incapacidad respectiva vigente y en razones expuestas en el acta de la visita de la ARL, le parece normal abandonar el puesto de trabajo?
- **Respuesta del trabajador:**
En el acta dice que la empresa no tiene donde reubicarme.

CONSIDERACIONES RESPUESTA PREGUNTA No: 11

Es la interpretación personal, que le conviene divulgar al trabajador, para justificar su abandono del cargo; los folios 4, 10 y 11, prueban lo contrario; que la empresa creo un cargo nuevo, en atención a las recomendaciones de la ARL.

Pregunta número 12.

- **Pregunta formulada:** ¿Sírvese informar porque razón usted; está utilizando la dotación que le da la empresa en oficios y en lugares diferentes de la misma y adicionalmente porque se encuentra trabajando en actividades diferentes a los ordenados por medicina laboral de la ARL en horas hábiles? La pregunta va en razón a que ayer cuando fue personalmente el gerente de la empresa. Sr. Luis Gonzalo Becerra, a entregarle la carta de citación a descargos, usted se encontraba trabajando en mantenimiento de un vehículo con dotación de la empresa y en horas hábiles, donde se supone usted debería estar trabajando en la empresa y no en otras labores y otro sitio diferente?
- **Respuesta del trabajador:** No estaba trabajando, la empresa nunca ha pedido que entregue la dotación, otro compañero anterior la utiliza, me la coloque y ya, el jefe llevo sobre las 5:30 en dos motos a entregar el documento.

CONSIDERACIONES RESPUESTA PREGUNTA No: 12

Las pruebas adjuntadas a la presente diligencia, Folios 6 y 7, prueban totalmente lo contrario; ratifican que abandono el cargo y estaba trabajando en otro lugar, con un contrato laboral vigente y desobedeciendo las recomendaciones por parte de arl.

- 11- No obstante, lo anterior, solo se volvió a presentar a trabajar hasta el día 02 de enero de 2.018. El día hábil laboral correspondiente al 30 de diciembre del 2017, falto sin ningún tipo de justificaciones, a sabiendas que debía asistir en atención a los descargos, los cuales se llevaron a cabo el día anterior, 29 de diciembre del 2017.
- 12- Para dirimir lo que para el trabajador no significaba un nuevo cargo, las nuevas funciones fueron ratificadas mediante comunicación de fecha 16 de mayo de 2.018, la cual se negó a firmar en señal de recibido, argumentando que no firmaba por no tener tareas permanentes, por el hecho de ser un cargo nuevo; por lo que fue necesario dejar constancia por dos empleados de la empresa. (Folio No 10)
- 13- Actualmente desempeña las nuevas funciones asignadas desde el pasado 01 de diciembre de 2.017, e interrumpidas unilateralmente por parte del trabajador; desde el 07 de diciembre del 2017 y retomadas también unilateralmente al libre albedrio, el 02 de enero del 2018, periodo de tiempo que abandono su cargo, sin ningún tipo de autorización por parte de la empresa, y sin jamás presentar la incapacidad correspondiente. Se adjuntan al presente escrito, prueba de capacitación de las nuevas funciones asignadas, documento firmado y aceptado por parte del trabajador (Folio No 11).
- 14- El proceso de rehabilitación médica que tiene el empleado: LUIS MIGUEL MORENO, más el hecho que después de faltar 25 días a su trabajo, sin permiso, ni excusa medica; y que, a pesar de esta circunstancia, la relación contractual con la empresa siguió normal, ha dotado de una inmunidad al empleado y ha manifestado en varias ocasiones; que por más que incumpla su contrato laboral, la empresa jamás lo podrá despedir por justa causa, ya que está amparado por la ley laboral proteccionista. El 27 de febrero del 2019,

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021
(28 de julio de 2021)**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

se citó nuevamente a descargos, por sus constantes llegadas tarde; adjunto citación y acta de descargos respectiva. (Fol No 12 y Fol No 13)

- 15- *Luego de los hechos mencionados anteriormente, el señor: LUIS MIGUEL MORENO, se ha convertido en un obstáculo para la productividad, no es una percepción subjetiva, es una realidad totalmente objetiva, todos sus compañeros de trabajo, opinan lo mismo; se prueba mediante declaraciones extra juicio, 2 de ellos, (Fol No 14), exponen la misma perspectiva, acerca del mal que este trabajador, está aportando a la operación, con situaciones como la su mala actitud y permanente contaminación de los nuevos trabajadores, hacia la empresa y mi persona. El régimen laboral proteccionista, lo ha dotado de unos poderes, que lo inducen a desacatar cualquier instrucción, se prueba también en el desacato de la firma de los formatos y capacitaciones de la implementación del sistema de: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ejemplo la **NO** aceptación de sus actuales funciones, de acuerdo a las recomendaciones de la arl. (Folio No 15). Sus quejas son permanentes, su productividad enmascarada por las restricciones laborales, son prácticamente nulas, su aporte al resultado de la operación es muy bajo y si es muy alto, al deterioro del ambiente laboral y la mala relación con sus compañeros.*
- 16- *Es de especial relevancia indicar que de mi parte he cumplido de buena fe con mi responsabilidad como patrono y adicionalmente pendiente de la recuperación total del Sr **LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA**, en atención a la normatividad prescrita, tanto del orden legal como Constitucional. Incluso los 25 días que falto sin permiso y sin presentar ninguna incapacidad médica, se le cancelaron normalmente. Todas nuestras actividades de integración, como cumpleaños, salidas etc, no son bien aceptadas por él, buscamos la manera que cambie de actitud y no es posible.”*

Dando trámite a la solicitud, se profirió por parte del (a) Coordinador (a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el Auto No. **2017 del 9 de julio de 2018**, mediante el cual designó a la Dra. **LUZ ANDREA ALBARRACIN** para que llevara a cabo el trámite correspondiente.

A través de radicado No. 08SE201972110000000636 de 23 de enero de 2019, donde requirió al trabajador LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA "se profiere auto que avoca conocimiento, el cual ordeno comunicarle, para que ejerza su derecho a la defensa, ya que es importante saber su versión y que allegue documentación que tenga y pueda ayudar a esclarecer este trámite y se citó a audiencia administrativa el 27 de marzo de 2018 a las 9 am en las instalaciones del Ministerio de trabajo. Sin embargo, no se evidencia respuesta alguna por parte del trabajador.

Que mediante auto comisorio No. **1655 del 3 de mayo de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasignó en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO**, inspectora 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.

La suscrita remitió oficio radicado No. 08SE2020721100000003503 del 16 de marzo de 2020, en aras de continuar con el trámite se solicitó información sobre si el trabajador LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA continua o no la relación laboral con la empresa **INVERSIONES LEJIS SAS** 11 y allegar los soportes correspondientes.

Se obtuvo respuesta por parte de la empresa vía correo electrónico, donde responde:

“Cordial saludo.

Dando alcance a su inquietud, ratificamos que continuamos la relación laboral, con el sr: LUIS MIGUEL MORENO y también solicitamos muy comedidamente; sea retomada nuestra solicitud de; permiso para despedido por justa causa.

Adjuntamos derecho de petición y todos los anexos y soportes respectivos; que sustentan y argumentan nuestra solicitud.

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

Atentamente:

LUIS GONZALO BECERRRA
C.C. No 79.059.618 de Bogotá.
CEL: 3132105502”

Y adjuntan 15 archivos los cuales corresponden a:

1. Copia simple del reporte del accidente de trabajo. (7 FOLIOS).
2. Copia simple de la última incapacidad.
3. Copia simple de la carta de fecha 30 de noviembre de 2.017, expedida por el Dr. Diego Parada de Medicina Laboral de la ARL.
4. Copia simple declaración extrajuicio. (2 FOLIOS).
5. Copia simple visita ARL.
6. Copia simple declaración extrajuicio. (2 FOLIOS).
7. Grabación visita a descargos.
8. Copia simple de La carta de citación a descargos de fecha 27 de diciembre de 2.017.
9. Copia simple del acta de descargos de fecha 29 de diciembre de 2.017. (4 FOLIOS).
10. Copia simple de las nuevas funciones asignadas. (2 Folios)
11. Copia simple de la capacitación de las nuevas funciones.
12. Copia simple de La carta de citación a descargos de fecha 27 de febrero de 2.019.
13. Copia simple del acta de descargos de fecha 01 de marzo de 2.019. (4 FOLIOS).
14. Copia simple declaración extrajuicio. (2 FOLIOS).
15. Copia simple de las nuevas funciones asignadas. (3 Folios)

Conforme a la situación actual, el Ministerio del Trabajo expidió Resolución No. 784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria" Art. 2 numeral 1. Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas"

De la misma forma la Resolución No. 876 del 01 de Abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020", que establece entre otras, ARTÍCULO 1. MODIFICAR los numerales 1° y 3° del artículo 2° de la Resolución 0784 del 17 de Marzo de 2020 expedida por este Ministerio, los cuales quedarán así: ARTÍCULO 2. MEDIDAS, numeral 1: Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas"

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021
(28 de julio de 2021)

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

Que la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020 "ARTICULO 1. Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 de 1 de abril de 2020..."

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”.*

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”.

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

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. (Negrita propia).

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.

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021
(28 de julio de 2021)**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

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. 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.

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021
(28 de julio de 2021)**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

...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 la empresa **INVERSIONES LEJIS SAS** y el trabajador **LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA**, 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*
- * 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 de la empresa **INVERSIONES LEJIS SAS** en contra del (a) trabajador (a) **LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA**, 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:

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021
(28 de julio de 2021)

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

1. *“La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción”*: **Se cumple**, se evidencia dentro de los documentos aporta comunicación de 27 de diciembre de 2017 con asunto: citación a diligencia de descargos.
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**, se evidencia en la citación de 27 de diciembre de 2017, donde se expone el artículo del Reglamento interno de trabajo que corresponde a a las prohibiciones a los trabajadores.
3. *“El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados”*: **No se cumple**, no hay evidencias de si se anexo a la citación a descargos del trabajador, ni en el acta de descargos.
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**. Se remitió la citación el día 27 de diciembre de 2017, para que se realizara la diligencia el día 29 de diciembre de 2017 y el acta corresponde a la misma fecha.
5. *“El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente”*: **No se cumple**, solo se encuentra el acta de descargos con las preguntas, respuestas y firmas de los asistentes.
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 equivalente que de fin a la actuación disciplinaria.
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 son el recurso de reposición o el 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 realizar llamados de atención, 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, entiéndase 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.

RESOLUCION NÚMERO 2453 DE 2021
(28 de julio de 2021)**“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”**

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) **LUIS MIGUEL MORENO VALBUENA** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **80.739.898**, radicada por **LUIS GONZALO BECERRA GUECHA**, en calidad de Gerente y/o representante legal de **INVERSIONES LEJIS SAS**, identificada con NIT. 900.231.444-2, 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 carrera 70F No. 72 a_-38 Bogotá y/o al correo electrónico lugonza5@hotmail.com

Al (a) trabajador (a) no se aportó por parte de la empresa

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

DIEGO ANDRÉS 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. Córdoba *D. Córdoba*

