

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

Resolución No 002851 de 2022

(5 de agosto de 2022)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

EL DIRECTOR TERRITORIAL BOGOTÁ

En uso de sus facultades legales, en especial la que le confiere el numeral 2º del artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 3455 de 2021 y la Resolución No. 0296 de 9 de febrero de 2021 y teniendo en cuenta los siguientes,

ANTECEDENTES FÁCTICOS

Corresponde a este Despacho resolver el recurso de apelación interpuesto el día 15 de julio de 2019, radicado ante esta Dirección Territorial bajo el No. 11EE2019721100000022397, por la empresa denominada **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, identificada con NIT 890.900.943-1 a través de su representante legal judicial suplente, Sr. **URIEL MORENO CARDOZO**, identificado con C.C. No. 19.444.700, en contra de la **Resolución No. 002208** de fecha 26 de junio de 2019, por la cual, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, decidió, entre otros aspectos, *“...NO AUTORIZAR la solicitud de autorización (sic) de despido del trabajador CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUAREZ, identificado con C.C. No. 79.865.684...”*. (Folios 176 a 197)

ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante escrito de fecha 13 de septiembre de 2018, radicado internamente ante esta Dirección Territorial, bajo el No. **19044**, la empresa denominada **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, identificada con NIT 890.900.943-1, a través de su representante legal judicial suplente, Sr. **URIEL MORENO CARDOZO**, presentó solicitud de *“... AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA, ...”* respecto del señor **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUÁREZ**, identificado con C.C. No. 79.865.684, en debilidad laboral manifiesta, invocando como justa casusa, la establecida en el numeral 6º, literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, ésta es: *“...Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”* (Folios 1 a 96)

Mediante Auto No. 3143 fechado 24 de septiembre de 2018, la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá de este ente ministerial, asignó a la Inspección Dos de Trabajo, adscrita, para que diera trámite a la solicitud presentada. (Folio 97)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Mediante oficio radicado internamente ante esta Dirección Territorial bajo el No. 08SE2019721100000001792 de fecha 25 de febrero de 2019, la Inspección de Trabajo asignada, solicitó documentación relacionada con la petición, a la empresa solicitante. (Folio 98)

Mediante oficio radicado internamente ante esta Dirección con el No. 08SE2019721100000001793 de fecha 25 de febrero de 2019, la Inspección de Trabajo asignada, solicitó documentación relacionada con la petición, al trabajador **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUÁREZ**. (Folio 99)

La anterior solicitud, fue atendida por la empresa **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, mediante escrito de fecha 1 de marzo de 2019. (Folios 106 y 107)

Mediante formato de “*AUTORIZACIÓN NOTIFICACIÓN POR CORREO ELCTRONICO*”, el trabajador, Sr. Villareal Suárez, aportó correo electrónico para recibir notificaciones, además solicitó “...*plazo para allegar contestación Hasta el Día (sic) 19 De Marzo De 2019.*” (Sic) (Folio 114)

Mediante escrito radicado en esta Dirección Territorial bajo el No. 11EE2019721100000012585 de fecha 17 de abril de 2019, el Sr. Villareal Suárez (trabajador), en atención al requerimiento antes citado, allegó a las diligencias documentación relacionada con la solicitud de su empleador. (Folios 123 a 149)

Con fundamento en la documental aportada, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, mediante Resolución No. 002208 de fecha 26 de junio de 2019, resolvió, entre otros aspectos:

“ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de autorización (sic) de despido del trabajador **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUAREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.865.684, radicada por **URIEL MORENO CARDOZO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.444.700 en calidad de Representante Legal de **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.**, con Nit NIT (sic) 890.900.943-1 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.” (Folios 150 a 155)

El acto administrativo citado, fue notificado personalmente a la abogada **VIVIAN ROCÍO ACOSTA ARISTIZABAL**, en calidad de apoderada especial de la empresa **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, identificada con NIT 890.900.943-1, el día 2 de julio de 2019. (Folios 157 a 167)

Así mismo, la resolución mencionada fue notificada al trabajador, Sr. **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUAREZ**, mediante aviso del 18 de julio de 2019. (Folio 174)

Inconforme con lo decidido en la Resolución No. 002208 de fecha 26 de junio de 2019, el Representante Legal Judicial Suplente, de la empresa denominada **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, Sr. **URIEL MORENO CARDOZO**, identificado con C.C. No. 19.444.700, mediante escrito radicado bajo el No. 11EE2019721100000022397 de fecha 15 de julio de 2019, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de la oportunidad legal establecida en el artículo 76 del Código

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, solicitando revocar la resolución impugnada. (Folios 176 a 197)

Mediante Resolución No. 0735 fechada 2 de marzo de 2022, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió el recurso de reposición interpuesto, confirmando en todas y cada una de sus partes, la Resolución recurrida. (Folios 200 a 205)

El acto administrativo citado, éste es, la Resolución No. 0735 del 2 de marzo de 2022, fue comunicada a los sujetos jurídicamente interesados. (Folios 206 a 211)

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL RECURSO

El artículo 74 de la ley 1437 de 2011 establece que contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

- "1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. (...)
- 2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.** (El resaltado es nuestro).

En el mismo sentido, el artículo 76 *ibidem*, plantea que los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito 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 publicidad según el caso.

El artículo 77 del cuerpo normativo en cita establece:

"(...)

"Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

- "1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido..."
- "..."

La Corte Constitucional en Sentencia C-319 de 2002, manifestó que; "los recursos constituyen el medio para defenderse de los posibles desaciertos de la administración, bien sea irregularidad formal, injusticia o inconveniencia, hipótesis todas previstas en la ley, y que provocan con su uso la denominada "vía gubernativa", a fin de permitir a la Administración la corrección de sus propios actos mediante su modificación, aclaración o revocatoria, y, a los administrados la garantía de sus derechos por aquella, sin tener que acudir a la instancia judicial."

Así las cosas, tenemos que la Resolución No. 002208 de fecha 26 de junio de 2019 fue notificada en debida forma, tanto a la empresa solicitante, como al trabajador. No obstante, el trabajador guardó silencio al respecto, mientras que la empresa **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, impugnó la decisión interponiendo los recursos dentro del término procesal oportuno y con el lleno de los requisitos que la ley señala, por lo cual, esta Dirección procede a resolver de fondo el presente asunto.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

En su escrito de sustentación, el recurrente expone los argumentos que a continuación se sintetizan:

I. FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

Dispuso el Despacho mediante la Resolución recurrida:

[...] ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de autorización de despido del trabajador **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUAREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.865.684, radicada por **URIEL MORENO CARDOZO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.444.700 en calidad de Representante Legal de **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.**, con Nit NIT (sic) 890.900.943-1 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. [...]" (sic).

II. FACULTADES DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Por expresa disposición legal contenida en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, [...] los funcionarios del Ministerio de Trabajo (sic) carecen de facultades para declarar derechos individuales y para definir controversias cuya decisión este (sic) atribuida a los jueces ordinarios.

Frente a este asunto, sea preciso hacer mención a lo expuesto por Consejo de Estado en sentencia de fecha 01 de diciembre de 1980 a saber: ... (al parecer transcribe apartes de la sentencia mencionada y, de la "(Sent. Sept. 12 de 1980, Consejero ponente: Dr. Ignacio Reyes Posada).

"Se sustenta la solicitud de terminación del contrato de trabajo con justa causa, [...], en el mandato legal previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: ..." (Transcribe la norma citada).

Norma objeto de estudio de constitucionalidad mediante sentencia C-531/00, en la cual, la Corte Constitucional precisó el alcance de la intervención de la autoridad administrativa laboral [...], a saber: (Transcribe, al parecer, aparte de la providencia invocada, además de la sentencia C-200/19).

...el mandato legal conferido a la autoridad administrativa laboral corresponde a aquel que en observancia de la facultades de vigilancia han sido otorgadas, en el sentido de ser un veedor y garante de la ocurrencia del supuesto fáctico que tipifica la existencia de una falta grave conforme a la estipulaciones legales, reglamentarias y contractuales que regulan el vínculo laboral [...] garantizando que la terminación no obedece a un acto discriminatorio del empleador con ocasión del estado de salud del trabajador [...].

...la reciente postura de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, [según la cual] la motivación de la terminación [...] no obedece a un acto discriminatorio en razón del estado

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

de debilidad manifiesta, sino que obedece a causas objetivas o justas causas de terminación del contrato de trabajo, al tenor de lo dispuesto en el literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, [...].

Transcribe, al parecer, apartes de la sentencia "...CSJ SL36115, 16 de mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010...

III. EXISTENCIA DEL SUPUESTO FÁCTICO SOBE EL CUAL SE SUSTENTA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON NUSTA CAUSA / INDEBIDA MOTIVACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO

La providencia objeto de recurso resulta contradictoria al indicar que,:(sic) [...] En el presente caso, se evidencia que las conductas desplegadas por el trabajador entran en conflicto con los deberes y obligaciones impuestos al trabajador y que se encuentran consagrados en el contrato de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, y que se encuentran enmarcadas en las causales para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa [...] (Resaltado corresponde al texto).

(...)

Ahora bien, omite esta entidad que no obstante la sociedad empleadora agotó el proceso disciplinario [...] dicho proceso se hace exigible frente a la imposición de sanciones disciplinarias, no siendo exigible el mismo frente a la terminación del contrato de trabajo por cuanto el despido no es una sanción disciplinaria.

Transcribe, para reforzar su dicho, apartes jurisprudenciales.

Alega el recurrente, además que, "...en casos de despido lo único que consagra la ley, es la obligación de cumplir el preaviso para ciertas justas causas, dentro de las cuales no se encuentran invocadas en el sub-lite".

(...)

Conforme se acredita en la documental referida, esta sociedad i) comunicó al trabajador [...] la apertura de los procesos disciplinarios que sustentan la terminación del contrato de trabajo [...] ii) Se citó al trabajador a diligencia de descargos, en las cuales ejerció su derecho a la defensa y contradicción; iii) Se corrió traslado de las pruebas [...] pudiendo el trabajador controvertir las mismas y aportar las que considerara pertinentes. Sin embargo, en ambos casos reconoce haber incurrido en falta grave.

...la Resolución en comento reviste de falsa motivación como quiera que el sustento de la autoridad administrativa laboral desatiende la normatividad y jurisprudencia al caso que nos ocupa. (sic)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Transcribe jurisprudencia para apoyar su dicho.

Finaliza su escrito de recurso solicitando: *“...sea revocada la Resolución objeto del presente recurso y, consecuentemente, disponga conceder la autorización deprecada.”*

Conforme lo anterior, entre otros argumentos expuestos por el representante legal judicial suplente, de la empresa de comercio solicitante, Sr. **URIEL MORENO CARDOZO** en su escrito de recurso, se analizarán de manera detallada en sede de apelación con el fin de determinar si efectivamente, le asiste la razón o si, por el contrario, sea necesario confirmar la decisión adoptada por el *A quo*, teniendo en cuenta las siguientes,

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Los argumentos del recurrente están encaminados a que esta instancia valore y tenga en cuenta las pruebas documentales allegadas con la solicitud de autorización de despido, con el fin de demostrar que existe una justa causa para aprobar el despido del trabajador **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUÁREZ**, concretamente, porque el trabajador a pesar de encontrarse en una situación de estabilidad laboral reforzada, por cuanto a la fecha de ocurrencia de los hechos (16 de julio de 2018), se encontraba en incapacidad continua desde el día 11 de enero de 2018 hasta el día 19 de julio de 2018, con recomendaciones vigentes de la EPS SANITAS y la IPS Colmédica, relacionadas con patologías de rodilla y columna, el día mencionado, estaba laborando como conductor de UBER, pues con ocasión del servicio de transporte que solicitara la Directora de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa empleadora, a UBER, se encontró que éste (el trabajador incapacitado) fue quien llegó a prestar el servicio de transporte solicitado, presuntamente incumplido con ello, las prescripciones, tanto de la EPS como de la IPS, a las cuales se encuentra afiliado, además de las disposiciones contractuales y reglamentarias de la empresa y, las legales como lo es, el numeral 6º literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a estos argumentos, observa el Despacho que la solicitud elevada a este ente ministerial, por el representante legal judicial suplente de la empresa **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, Sr. **URIEL MORENO CARDOZO**, se fundamentó en la existencia de una presunta justa causa para despedir al trabajador, es decir, el incumplimiento reiterado e injustificado de sus obligaciones (...) trasgrediendo así lo normado en el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del C.S.T., que a su tenor literal reza: *“...Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

Ahora bien, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con la sentencia SL 1360 de 2018, cambió el criterio frente al tema de la estabilidad laboral, específicamente, en la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en relación con la obligatoriedad de pedir permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a un trabajador en situación de debilidad manifiesta por estabilidad laboral reforzada.

Así, la Sala de Casación Laboral de la mencionada corporación, aclaró que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, y, que lo que sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio, resultando necesario que el Ministerio compruebe si, en efecto, la deficiencia del trabajador es incompatible o insuperable en el cargo que ejercía o en otro existente dentro de la empresa; por lo que la invocación de una justa causa legal, permitiría no acudir al Inspector del Trabajo, pues se eliminaría la presunción discriminatoria, al soportarse en una razón subjetiva.

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

No obstante, el trabajador podría controvertir la decisión tomada por el empleador en un proceso judicial, en el cual solo le bastaría demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que implicaría para el empleador, la carga de la prueba o de demostrar suficientemente, la justa causa, so pena de que se declare la ineficacia del despido.

En síntesis, la Sala de Casación Laboral concluyó:

“a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, mas no el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”

Así mismo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 897-2021, con radicación 76655 y ponencia del Magistrado Omar de Jesús Restrepo Ochoa, manifestó:

«En esa misma perspectiva, ha precisado que dicha protección legal no pretende conceder a los trabajadores con discapacidad un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad sino disuadir despidos o terminaciones de las relaciones de trabajo con fundamento en razones discriminatorias. De modo que, si la decisión de terminar el vínculo laboral deviene en un motivo diverso al estado fisiológico o psíquico del trabajador, como lo sería una justa causa, tal protección no opera.»

Con el anterior análisis, la Corte deja sentado que lo que castiga la ley es el despido discriminatorio, no el despido por justa causa.

Además, en la mencionada sentencia, la corporación, esta es, Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral estableció:

«En lo que concierne al literal c) transcrito, en armonía con lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C531-2000, se tiene que el legislador establece como mecanismo especial la obligación del empleador de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, en aquellos eventos en los cuales la finalización del contrato de trabajo carece de una justa causa y la discapacidad es un obstáculo insuperable para prestar el servicio, para lo cual, sin embargo, es deber de la autoridad administrativa verificar el agotamiento de las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral del trabajador.»

En consonancia con lo anterior, tenemos que, en el caso bajo análisis, la solicitud no se presentó porque la discapacidad del trabajador era un obstáculo insuperable para prestar el servicio, sino por una presunta justa causa, incumplimiento al numeral 6º, literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, ésta es: *"...Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

Ahora bien, si existe la justa causa para el despido del trabajador en situación de discapacidad, el empleador debe agotar los mecanismos, que en su calidad de tal, le asisten actuando correctamente antes de tomar la decisión de despedirlo.

Así las cosas, el empleador debe, en primer lugar, tener las pruebas suficientes que acrediten la justa causa y, en segundo lugar, debe dar correcta aplicabilidad a su reglamento de trabajo y llamar a descargos al trabajador. Es decir, el empleador debe garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador, a fin de evitar cualquier vicio en el proceso de despido.

En ese orden de ideas, la actividad del Inspector de Trabajo asignado, 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; por tanto, 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"

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá en todo caso, antes de autorizar o no la terminación del vínculo laboral, verificar que el empleador haya cumplido con su obligación de informar y escuchar previamente al trabajador, con el respeto de las garantías propias del debido proceso.

Respecto del principio de inmediatez, se tiene como una garantía al debido proceso que debe garantizar el empleador ya sea para imponer una sanción disciplinaria, o para despedir al trabajador. Sobre la inmediatez la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en la sentencia SL3108-2019:

"La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas"

Además, sobre este tema, así como sobre la razonabilidad, dijo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3239-2015:

"Por demás, para efectos de analizar la inmediatez, se precisa que el estudio de la razonabilidad del plazo para tomar la decisión del despido motivado ha de comprender también el momento en que el empleador tiene conocimiento de los hechos hasta la fecha de terminación unilateral del vínculo"

Con base en lo anterior, y una vez verificado en su integridad el expediente objeto de estudio y los elementos aportados, el despacho encuentra que la empresa **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, identificada con NIT 890.900.943-1, no aportó en su totalidad el procedimiento

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

disciplinario iniciado en contra del señor **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUÁREZ**, situación que imposibilitó al Inspector de Trabajo verificar si se garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad, así como que el empleador haya cumplido con su obligación de informar y escuchar previamente al trabajador, con el respeto de las garantías propias del debido proceso.

En ese orden de ideas, esta instancia confirmará la decisión proferida por el a quo, es decir, la adoptada en la Resolución No. 002208 fechada 26 de junio de 2019 proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá de este Ministerio.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, esta Dirección Territorial,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR lo decidido en la Resolución No. 002208 de fecha 26 de junio de 2019, mediante la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió **NO AUTORIZAR** el despido del trabajador **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUAREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.865.684, solicitado por el señor **URIEL MORENO CARDOZO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.444.700 en calidad de Representante Legal Judicial de la empresa denominada **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, identificada con NIT 890.900.943-1, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente decisión conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 así:

Al Solicitante, Sr. **URIEL MORENO CARDOZO**, en calidad de Representante Legal Judicial de la empresa denominada **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** siglas **CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.**, identificada con NIT 890.900.943-1, en la Calle 11 No. 31 A - 42 de Bogotá D.C.
Correo electrónico legal@corbeta.com.co

Al trabajador, señor **CARLOS LEONARDO VILLAREAL SUAREZ**, en el correo electrónico charly770627@gmail.com

ARTICULO TERCERO: REMITIR el expediente al Grupo Interno de Apoyo a la Gestión de la Dirección Territorial Bogotá, para su notificación y demás trámites pertinentes.

ARTICULO CUARTO: ADVERTIR Contra la presente resolución no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


PABLO ÉDGAR PINTO PINTO
Director Territorial de Bogotá

