



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022710500100010192  
Fecha: 2022-09-05 03:58:29 pm  
Remitente: Sede: D. T. ANTIOQUIA  
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
Destinatario JHON FREDY LONDOÑO GRISALES  
Anexos: 0 Folios: 1  
08SE2022710500100010192

## NOTIFICACIÓN POR AVISO

En atención al párrafo segundo del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que dispone:

“Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.” Se procede a fijar copia de la “Notificación por aviso”, con ocasión a trámite de solicitud de autorización para la Terminación del vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad, esto es del procedimiento radicado bajo No. 11EE2019710500100017560 del 23 de agosto de 2022, mediante el cual la empresa **LISTOS SAS**, obrando en calidad de empleador, solicitó a la Dirección Territorial en Antioquia del Ministerio del Trabajo, solicitud de autorización de despido de persona en situación de discapacidad del trabajador **JHON FREDY LONDOÑO GRISALES** identificado con C.c. 71311583, quien se encuentra bajo el amparo de la figura constitucional de estabilidad laboral reforzada por presentar condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

Lo anterior, teniendo en cuenta que no obra prueba de entrega y/o recibido al trabajador para que ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la resolución **1573 del 23 de agosto de 2022 (POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION)** mediante el cual se avocó conocimiento de una Solicitud de Terminación del vínculo laboral a trabajador(a) en situación de discapacidad y se corrió traslado de la solicitud al trabajador(a) para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción, expedido por la Inspectora de Trabajo Adriana G. S..



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

**DANIEL DUQUE ARISTIZABAL**  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Elaboró: Daniel Duque

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX  
(57-1) 3779999

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

### Línea nacional gratuita

018000 112518

### Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

1573

23 AGO 2022

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION

LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL DE LAS CONFERIDAS POR EL DECRETO 4108 DE NOVIEMBRE 2 DEL 2011, RESOLUCION 3455 DE NOVIEMBRE DE 2021, RESOLUCIÓN 0736 DEL 09 DE MARZO DE 2022 Y LA LEY 1437 DE 2011.

CONSIDERANDO

Que dentro del trámite de Autorización de terminación de contrato a un trabajador en situación de discapacidad conforme lo dispuesto por el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, iniciada mediante auto de asignación **No. 6500 del doce (12) de diciembre de dos mil diecinueve (2019)**, en razón al radicado **No.017560 del catorce (14) de noviembre de dos mil diecinueve (2019)**, y auto de reasignación **N° 845 del veinte (20) de febrero de dos mil veinte (2020)**; la empresa **LISTOS S.A.S.**, con NIT 890311341-0, representada legalmente por el señor **JUAN FERNANDO JIMENEZ COBO**, identificado con cédula de ciudadanía número 16.789.910, a través de la representante judicial suplente, conforme consta en Certificado de Cámara de Comercio de Cali, obrante a folio 23 y ss., la abogada, **ELIANA ISAID PULIDO TORRES** identificada con cédula de ciudadanía número 1.032.395.569 y T.P. 267.569 del C.S. de la J., presentó solicitud de autorización para dar por terminada la relación laboral existente con el señor **JHON FREDY LONDOÑO GRISALES**, identificado con cédula de ciudadanía número 71.311.583, al respecto se profirió la **Resolución N° 1996 del once (11) de octubre dos mil veintiuno (2021)**, donde se resolvió entre otros, en su artículo primero:

**"ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la solicitud de terminación del vínculo contractual presentada por la señora, **ELIANA ISAID PULIDO TORRES**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.032.395.569 con T.P. N°267.569 del C.S.J, en calidad de Representante Jurídica de la empresa **LISTOS S.A.S.**, identificada con el NIT 890311431-0, por medio de la cual solicitan autorización de terminación del vínculo contractual del trabajador en condición de discapacidad el señor **JHON FREDY LONDOÑO GRISALES** identificado con cédula de ciudadanía N° 71.311.583, radicada bajo el número **11EE2019710500100017560 del 14 de noviembre de 2019**, por los motivos expuestos en la parte considerativa de este Acto Administrativo. "

Que en la misma resolución se advierte que contra dicha providencia procedían los recursos de reposición y en subsidio el de apelación.

Que estando dentro del término otorgado por el Despacho en el momento de su notificación, mediante escrito con radicado N° 020216 del tres (03) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), la representante judicial de la empresa solicitante, la abogada **ELIANA ISAID PILIDO TORRES**, presentó recurso de Reposición y en subsidio Apelación a la Resolución No.1996 del once (11) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

Que mediante Resolución número 0452 del dos (02) de marzo de dos mil veintidós (2022), se decidió el Recurso de Reposición, confirmando la decisión tomada en la Resolución número 1996.

**ARGUMENTO DEL RECURSO INTERPUESTO POR LA REPRESENTANTE JUDICIAL DE LA EMPRESA LISTOS SAS**

Se expone en el recurso en estudio a folios 231 a 233:

"(...)

Ha señalado la administración como conclusión del acto administrativo aquí atacado que:

*".....cuando se observa en detalle el proceso disciplinario adelantado en contra del trabajador, se observa un proceso disciplinario sin el cumplimiento de los ritos procesales establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (CAPITULO XX, artículo 20.2 Procedimiento Disciplinario, numeral 9 del del Reglamento Interno de Trabajo); y sin conceder al trabajador la posibilidad de controvertir la sanción mediante los recursos pertinentes, en cumplimiento de los lineamientos jurisprudenciales establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, para determinar si la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo se ejerció dentro de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso".*

*Baso en la anterior conclusión, encontramos que existe falsa motivación en la expedición de la Resolución 1996 (octubre 11 de 2021) ya que el sustento fáctico del acto atacado carece de veracidad, es decir, no hay correspondencia entre lo que se afirma en las razones de hecho o de derecho que se aducen para proferir el citado acto administrativo y la realidad fáctica y/o jurídica del respectivo asunto, como veremos a continuación:*

*• Afirma la señora inspectora que la empresa que represento no le concedió al trabajador señor Jhon Fredy Londoño Grisales la posibilidad de controvertir la sanción mediante los recursos pertinentes, cuando "Listos" no ha impuesto al citado trabajador, sanción alguna que sea susceptible de algún recurso.*

*• Lo anterior afirmación (no haber impuesto sanción alguna), se soporta en lo consignado en el punto 9 de la solicitud de permiso Radicada ante su despacho con número 11EE2019710500100017560 del 14 de noviembre de 2019, en el que se dejó plenamente establecido:*

- a) *Que con base en la queja interpuesta por nuestra empresa usuaria Fajobe , de la conducta del trabajador en misión John Fredy Londoño Grisales, procedimos ese mismo día 28 de octubre de la presente anualidad, a realizar citación a descargos por correo electrónico, correo por Servientrega y llamada telefónica. con el fin de que rindiera descargos, garantizándole el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción por la presunta agresión contra un compañero de trabajo, atemperado ello en el reglamento Interno de Trabajo en su Artículo 20.2.*

b) Que la diligencia de descargos se realizó en la oficina de Listos el 29 de octubre de 2019 siendo las 9:00 am, dándole la oportunidad al trabajador de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales fue citado

• Como se puede concluir de lo antes narrado, "Listos" no le ha impuesto al señor Jhon Fredy Londoño Grisales sanción alguna por los hechos ocurridos el 28 de octubre del 2019, en el que el citado trabajador, en las dependencias de la Usuaría Fajobe, agredió a un auxiliar de bodega, con una piedra a Daniel ( auxiliar de bodega) ocasionándole una herida en la cabeza, por lo cual no había ninguna resolución sancionatoria que pudiera ser recurrida por el citado trabajador, como erróneamente lo ha señalado la señora inspectora en el acto administrativo aquí atacado, por lo cual, la parte motiva de dicha resolución se aleja de la realidad de los hechos acaecidos.

• Hay que resaltar que, conforme consta en el acta de descargos arrojados a la solicitud de permiso, el trabajador John Fredy Londoño Grisales reconociendo que si agredió a su compañero. También el señor Londoño Grisales reconoció que actuó de manera violenta y que tenía conocimiento que el hecho de desplegar una conducta agresiva es considerado una falta grave que es causal de dar por terminado el contrato de trabajo; al respecto el trabajador respondió: "Si, sé que es muy grave y tengo conocimiento de esto" (negrilla fuera de texto);

El hecho que, "Listos" no le ha impuesto al señor Jhon Fredy Londoño Grisales sanción alguna por los hechos de ocurridos el 28 de octubre del 2019, curiosamente lo reconoce la señora Inspectora en la parte motiva de la Resolución 1996 (octubre 11 de 2021) cuando indica:

**"Se extrae del material probatorio inmerso en el plenario que la empresa LISTOS S.A.S, se quedó allí y no adelantó ninguna actuación adicional dentro del procedimiento disciplinario que inició en contra del trabajador JHON FREDY LONDOÑO GRISALES, por su presunta incursión en las faltas establecidas numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en el literal 1 del artículo 15.2 del Reglamento Interno de Trabajo". (Negrilla por fuera del texto original)**

Surge entonces la pregunta obligada, derivada de la argumentación aquí presentada:

**¿Si el mismo ministerio reconoce que LISTOS S.A.S, se quedó allí y no adelantó ninguna actuación adicional dentro del procedimiento disciplinario, porque concluye que mi poderdante omitió las garantías constitucionales y reglamentarias en materia disciplinaria al trabajador John Fredy Londoño Grisales, y que se le violó el Debido Proceso y por consiguiente el derecho a ejercer el derecho de contradicción y defensa en debida forma?**

Por ello se escapa de la realidad de los hechos, la decisión a que llegó la señora Inspectora para no autorizar un despido de un trabajador que ostenta estabilidad laboral reforzada "a la cual no se le surtió en debida forma un Debido Proceso de acuerdo con la justa causa invocada y objeto de la presente solicitud"

Además, la terminación unilateral del contrato habido con el trabajador John Fredy Londoño Grisales, no implicaba que "Listos" debía realizar un proceso disciplinario previo, en razón que a, conforme lo afirmado por la Corte constitucional, en un reciente pronunciamiento Sentencia (T-014-2018), **el despido no es una sanción disciplinaria** aspecto este que la señora inspectora no tuvo en cuenta al momento de expedir la Resolución 1996 ( octubre 11 de 2021 ) aquí atacada en la que resolvió **NO AUTORIZAR** la solicitud de terminación del vínculo contractual habido con el citado trabajador.

Nuestro máximo Tribunal en lo constitucional en la Sentencia T-014-2018, resalto que la terminación unilateral de un contrato laboral de un trabajador no implica que deba realizarse un proceso disciplinario previo, en razón que del despido no es una sanción disciplinaria. Por lo que la misma corte destaca

*"La garantía del debido proceso en la terminación unilateral del contrato laboral de cualquier trabajador no implica, necesariamente, que deba realizarse un proceso disciplinario, sino que debe garantizarse el derecho a la defensa del trabajador, mediante un procedimiento administrativo. La Corte ha expresado que "cuando un empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen" 1 (Negrilla por fuera del texto original)*

Por ello, es claro que la señora Inspectora dejó de considerar que los hechos de ocurridos el 28 de octubre del 2019, en el que el trabajador **John Fredy Londoño Grisales**, en las dependencias de la Usuaría **Fajobe**, agredió a un auxiliar de bodega, con una piedra a Daniel (auxiliar de bodega) ocasionándole una herida en la cabeza, por la gravedad del hecho, **configura una causal de terminación unilateral y con justa causa del contrato habido con el citado trabajador** y en tal virtud, "Listos" no tomó ninguna decisión de sancionar disciplinariamente al citado trabajador la cual pudiera ser materia de recurso por parte del sancionado, sino que se concurrió ante el Ministerio, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, para proceder a la terminación de dicho vínculo contractual, habida cuenta que el trabajador Londoño Grisales goza en la actualidad de un fuero por salud.

Por ello, la solicitud de permiso elevado ante el Ministerio del Trabajo, para terminar con justa causa la relación laboral habida con John Fredy Londoño Grisales no es una sanción disciplinaria como bien lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional y ordinaria, de manera uniforme. Para la Corte Constitucional.

*"el objetivo de una sanción es disciplinar y corregir, lo que no se logra cuando se opta por despedir, en consecuencia, si bien el despido podría ser tomado como la última opción, no es de tipo disciplinario" 2 . (Negrilla por fuera del texto original)*

En este sentido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que:

*"la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a este" 3 . (Negrilla por fuera del texto original)*

En este orden de ideas, dado que el despido no es una sanción disciplinaria que persiga corregir al trabajador en la correcta ejecución del contrato laboral, no puede concluirse, como erróneamente lo ha hecho la señora inspectora, que este requiera del proceso disciplinario previsto para la imposición de dichos correctivos, siendo improcedente que mi cliente aplicara en este caso, los lineamientos establecidos en la sentencia C 593 de 2014 que demanda el Ministerio en el acto administrativo aquí atacado.

Conclusión Así las cosas, tenemos que la Resolución 1996 (octubre 11 de 2021) por la cual la señora inspectora resolvió NO AUTORIZAR la solicitud de terminación del vínculo contractual habido con el señor Jhon Fredy Londoño Grisales, identificado con cedula de ciudadanía No.

71.311.583, radicada bajo el número 11EE2019710500100017560 del 14 de noviembre de 2019, constituye un acto administrativo que carece de fundamentación o explicación fáctica y probatoria referida al asunto en concreto. Tal acto administrativo no se base en hechos ciertos y demostrados al momento de la emisión. Los hechos que tuvo en cuenta la Administración para adoptar la decisión no existieron o fueron apreciados en una dimensión equivocada, se incurre en falsa motivación porque la realidad no concuerda con el escenario fáctico que la Administración supuso que existía al tomar la decisión"

### FUNDAMENTOS DE DERECHO Y CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Procede el Despacho a resolver el recurso de apelación presentado por la Representante Judicial de la empresa Listos S.A.S., la doctora, Eliana Isaid Pulido Torres, identificada con cédula de ciudadanía número 1.032.395.569 y T.P. 267.569 del C.S. de la J., en su escrito con radicado 020216 del tres (03) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), dentro de la competencia que corresponde según lo establece la Resolución 2143 de 2014, artículo 2 numeral 28.

Así mismo, y antes de pronunciarse el despacho, es oportuno señalar lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, en virtud del cual, los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República. Analizando cada uno los argumentos fácticos expuestos por la recurrente, este despacho encuentra.

Igualmente, antes de adentrarse al caso en estudio, quiere este Despacho anotar que, el artículo 26 de la ley 361 de 1997, fundamento legal de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores con problemas de salud, encierra una presunción legal, consistente en que, el despido del trabajador se hace motivado por la discriminación a razón de su estado de salud, presunción esta que le corresponde desvirtuar al empleador, por tal, en cabeza de este recae la carga de la prueba. Además en la medida que a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la precitada ley, se le ha dado manejo de derecho fundamental; para desvirtuar la presunción antes dicha, y así poder levantar el amparo al trabajador, se hace mucho más rigurosa la exigencia sobre la prueba en la que se ampara la causal que fundamenta la solicitud, esta debe tener un grado de contundencia tal que no deje duda, que esa es la real razón por la que se está solicitando el permiso, pues solo sobre la certeza total al respecto procede la autorización de despido o terminación del contrato de trabajo.

Con todo, el amparo que se desprende del artículo 26 de la ley 361 de 1997, este es, la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores con problemas de salud, no puede entenderse como absoluto, en la medida que dicho amparo finiquita al demostrarse en forma exhaustiva, que se presentó una justa causa de despido y que se respetó el debido proceso, o que se dio cualquier otra causal objetiva que lleva a la necesaria terminación de la relación laboral existente entre el trabajador emparado y su empleador.

Continuando se tiene que, en concordancia con la Sentencia C-200 de 2019, proferida por la Corte Constitucional, emitió este Ministerio del Trabajo la circular 049 de agosto 01 de 2019, según esta Circular, la función del inspector de trabajo en materia de autorizaciones de despido de personas en situación de discapacidad, se centra en constatar o verificar si efectivamente se da la justa causa de despido, **además el debido proceso**, o cualquier otra causal objetiva en la que se fundamenta la solicitud, para lo cual, le debe quedar muy claro al inspector cada

fundamento de hecho y derecho expuesto en la solicitud, los mismos de cara a las pruebas conducentes, pertinentes y útiles, aportadas en el plenario.

En el caso en estudio se solicita la autorización para despedir al señor Jhon Fredy Londoño Grisales, y se fundamenta la solicitud en la justa causa de despido consagrada en el numeral 6 del artículo 62 del C. S. del T.: "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." Está norma en concordancia con lo establecido en:

Aduce el solicitante que el trabajador violó normas contractuales y reglamentarias así:

Lo consagrado en el literal (b) de la cláusula primera del contrato de trabajo, la cual versa sobre las obligaciones "cumplir con sus obligaciones de manera cuidadosa y diligente en el lugar tiempo y necesidades del servicio"

Artículo 15-2 Obligaciones especiales del trabajador

"Literal 1: Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido"

"Literal 4: Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Cuando se trate de trabajadores en misión, la obligación que aquí se contrae hace referencia a los trabajadores de la usuaria y sus superiores".

Artículo 15-3 Otras obligaciones para todos los trabajadores de planta y en misión

"Literal 8: Observar buenas costumbres en el trabajo, esta obligación es de carácter moral y social e impone la obligación de no cometer actos inmorales dentro del centro de trabajo"

Artículo 16-2 Otras prohibiciones especiales para todos los trabajadores

"Literal 2: Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de los superiores, o la de terceras personas, edificios, maquinas, vehículos, equipos, herramientas y demás elementos de la empresa".

Artículo 19-3 Constituyen faltas graves

(...)

"g) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias".

Como ya se dijo, establece la circular 049 de 2019, que en materia de autorización de despido cuando la solicitud se fundamenta en justa causa de despido, como ocurre en el caso en estudio, corresponde al inspector de trabajo verificar la ocurrencia de la causal de despido expuesta y que frente a la misma, el empleador haya garantizado y ejecutado el debido proceso al disciplinado en la forma en que legal y jurisprudencialmente está llamado a hacerlo.

Frente a la de solicitud de despido con fundamento en justa causa de despido, la citada Circular dice:

"(...)

*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. (Subrayas y negrillas propias)*

*(...) el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:*

*(...) 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 (...)"** (Subrayas y negrillas propias).

La inspectora que resolvió en primera instancia niega la autorización aduciendo que al trabajador no se le llevó el debido proceso, que no se siguieron los lineamientos de la Sentencia C-593 de 2014 ni los mismos establecidos en el RIT.

Por su parte la recurrente afirma que la jurisprudencia de las Cortes Constitucional y Suprema de Justicia, ha indicado que el despido no es una sanción disciplinaria que pretenda corregir el actuar del trabajador respecto al desarrollo del contrato de trabajo, sino que es una facultad que tiene el empleador de terminar el contrato cuando el empleado incurre en conducta constitutiva de justa causa de despido, y que dado que la conducta desplegada por el trabajador constituye una causal de despido, no se tenía que cumplir con los lineamientos de la sentencia C-593 de 2014.

Dado los argumentos sobre los que se negó la autorización solicitada y los argumentos expuestos en la apelación, este Despacho concentrará la atención en mirar si al trabajador se le garantizó su derecho a la defensa y contradicción conforme al procedimiento establecido en el RIT.

Con relación al derecho de defensa y contradicción en materia laboral, se tiene que, a través de la historia del derecho laboral en este país, jurisprudencialmente se han venido acogiendo, las recomendaciones de la OIT, entre ellas, la 116 y 119 del Convenio 158, donde es claro que el objeto principal de los descargos o de la audiencia de descargos es amparar la defensa del trabajador, siendo entonces necesario que se cumpla con unos pasos o requisitos principales.

La Recomendación 166, en el numeral 9 dice: "Todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, se defienda de cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo; este derecho puede ser regulado por los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1 de la presente Recomendación". (Subrayas propias)

La Recomendación también preconiza que "el trabajador sea prevenido por escrito antes de que se aplique la medida de despido"

La Corte Constitucional máxima exponente y defensora de los derechos fundamentales, aclara que, el derecho fundamental de defensa y debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Carta Magna, debe ser materializado en todo proceso disciplinario, sea este de índole público o privado, es así como en la Sentencia 593 de 2014 establece unos lineamientos para llevar a cabo el debido proceso dentro de la relación laboral, independientemente que este se haya generado en una falta leve o una falta grave, sin importar entonces si la consecuencia es una simple amonestación, suspensión o el despido, de tal forma da la directriz para establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la empresa, garantizando de esta forma el debido proceso y defensa de los trabajadores.

Dice la Corte Constitucional en la sentencia precitada:

(...)

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus." (Subrayas y negrillas propias)

"En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente". (Subrayas y negrillas propias)

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: (Subrayas y negrillas propias)

\* "La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;

*Continuación de la Resolución "Por la cual se resuelve un Recurso de apelación "*

\* *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 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 todas y cada una de las decisiones"*

**\*y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.**

*"En sede de control concreto de constitucionalidad, la Corporación ha analizado el alcance del debido proceso, específicamente en el ámbito laboral. Así ha determinado si en los procesos sancionatorios adelantados por los patronos se respetaron las garantías consagradas en el Estatuto Superior". (Subrayas y negrillas propias).*

Al observar el plenario se tiene que:

A folio 15 con fecha de octubre 28 de 2019, se contiene la citación a diligencia de descargos, al leerse el contenido de dicha citación, no se evidencia que se le haya puesto de presente al trabajador su derecho a ir a la diligencia de descargos, acompañado por un compañero de trabajo si así lo quería, omitiendo con ello lo consagrado en el numeral 3 del artículo 20-2 del RIT el cual reza: ***"La audiencia de descargos tendrá lugar en la fecha y hora señalada en el precitado escrito, y en esta se oirá directamente al trabajador en descargos, se le recibirán las pruebas que allegue para su defensa y se le permitirá controvertir las pruebas presentadas en su contra; en tal audiencia el trabajador podrá ser asistido por un compañero de trabajo, si así lo desea"*** (Negrillas propias).

A folio 20 con fecha de octubre 29 de 2019, consta acta de diligencia de descargos, en esta acta no se aprecia que el señor Jhon Fredy haya tenido el acompañamiento de ningún compañero, tampoco el representante de la empresa, que dirigía la diligencia, le preguntó si deseaba acompañarse por alguien, confirmándose así que efectivamente no se dio cumplimiento a lo consagrado en el numeral 3 del artículo 20-2 del RIT.

A folios 43 y 44, consta el artículo 20-2 Procedimiento disciplinario" en el numeral 8 se dice ***"En todo caso, la decisión final de sancionar o no al Trabajador será tomada por la empresa, comunicándole por escrito la decisión tomada; el pronunciamiento sancionatorio definitivo será motivado y congruente"***

Al mirarse el plenario, no se encuentra la decisión que la empresa tomó frente al proceso disciplinario realizado al señor Londoño Grisales, y en tal sentido tampoco se encuentra que se le haya comunicado a dicho trabajador la decisión final deriva del proceso en mención.

Conforme a la petición, hecha en el escrito de solicitud a folio 3, este Despacho colige que la decisión, fue la de solicitar ante este Ministerio, la autorización para terminar el contrato del señor Jhon Fredy, pero no se le dio a conocer tal decisión al trabajador, incumpliendo con ello con lo regulado en el numeral 8 del artículo 20-2 del RIT, precitado y además en lo indicado en la Sentencia C-593 de 2014 "El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente".

En el orden de ideas traído, hay que decir que tampoco se cumplió con lo regulado en el numeral 9 del artículo 20-2 del RIT, el cual prescribe que: "La decisión que tome la empresa siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser apelada ante el representante judicial o suplente dentro de los dos (2) días siguientes a la comunicación de esta sanción. (...). De igual forma no se cumple con lo indicado en la ya precitada Sentencia C-593 de 2014 "y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones".

Tomando el mismo aparte de la Sentencia citada por la recurrente, la T014 de 2018, se tiene que dice la Corte:

"(...)

*"La garantía del debido proceso en la terminación unilateral del contrato laboral de cualquier trabajador no implica, necesariamente, que deba realizarse un proceso disciplinario, **sino que debe garantizarse el derecho a la defensa del trabajador, mediante un procedimiento administrativo.**" (...)*

(Subrayas y negrillas propias)

Entendiendo que, ese procedimiento administrativo al cual refiere la sentencia T-014 de 2018, y en los términos de la Sentencia C- 593 de 2014, se corresponde al procedimiento que se establece en el RIT, para garantizar el derecho a la defensa del trabajador; considera este Despacho que el empleador está llamado a dar cabal cumplimiento a dicho procedimiento, lo cual por lo ya explicado, no ocurrió en el caso en estudio.

En conclusión, no encuentra este Despacho las condiciones necesarias para revocar la resolución recurrida.

Con todo también se le hace advertencia al trabajador, para que cumpla con sus obligaciones contractuales haciendo uso de sus capacidades, y no de pie a incurrir en justa causa de despido, en tanto la protección que ahora lo cobija, no es absoluta, toda vez que ante una justa causa de despido, debidamente probada por la empresa y con el seguimiento al debido proceso, se terminará la protección por estabilidad laboral reforzada que le asiste por su estado de salud, pues esta, no puede ser disculpa para que el trabajador incumpla con sus obligaciones o pueda hacer lo que quiera en la empresa, sin que se le pueda sancionar por ello e inclusive despedir, pues el espíritu de la norma es proteger su debilidad manifiesta pero sin alcahuetear el mal comportamiento o negligencia por parte del trabajador.

En razón y mérito de lo expuesto:

RESUELVE

Continuación de la Resolución "Por la cual se resuelve un Recurso de apelación "

**ARTÍCULO PRIMERO**

**CONFIRMAR** en todas sus partes las Resoluciones número 1996 del once (11) de octubre de dos mil veintiuno (2021), y la 0452 del dos (02) de marzo de dos mil veintidos (2022), emitidas por la Inspectoría de trabajo, de conformidad con la parte motiva de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO**

**N O T I F I C A R** a las partes jurídicamente interesadas, de conformidad con los artículos, 67, 68 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, previa advertencia que contra la presente resolución solo procede las Acciones Contencioso Administrativas.

A la empresa LISTOS S.A.S., a través de su Representante Jurídica la doctora ELIANA ISAID PULIDO TORRES, en la Carrera 47 N° 10041 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico [notificaciones@listos.com.co](mailto:notificaciones@listos.com.co).

Al Trabajador, señor JHON FREDY LONDOÑO GRISALES en la calle 46 N°43 -87 Apto 401 de la ciudad de Medellín. Tel. 3206309815. Correo electrónico [jhoco2405@hotmail.com](mailto:jhoco2405@hotmail.com)

Dada en Medellín a los

23 AGO 2022

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**DANIEL SANIN MANTILLA**

**Director Territorial**

Proyectó: Adriana G. S.

Aprobó: D. Sanin

