



El empleo
es de todos

Mintrabajo

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 de despido de un trabajador en situación de discapacidad. El trabajador de la empresa **LIMPIASEO LTDA - NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO** con Cedula numero 70.137.104.

Lo anterior, teniendo en cuenta que solo se cuenta con datos del correo electrónico para su notificación por esta vía.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la Resolución 1725 del 17 de septiembre de 2021, **POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997** expedida por el inspector del Grupo de Atención al ciudadano y trámites **NIDIA ESTELA GRACIANO**.

Se fija el día veinte (20) de septiembre de 2021, en cumplimiento del decreto 491 de 2020 artículo 4 y la sentencia C-242 de 9 julio de 2020

LINA MARCELA PARRA GARCIA
Funcionaria

Elaboró: Lina M

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN 1725

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.

La suscrita Inspectora de Trabajo adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere Resolución 3111 de 2015 y la Resolución 3811 de 2018, La ley 361 de 1997, y demás disposiciones legales relacionadas con la Estabilidad laboral Reforzada, se ordenó adelantar el trámite relacionado con la solicitud de autorización terminación vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad, y con base en los siguientes:

CONSIDERANDO:

Por medio de solicitud Radicada con número **11EE2019710500100017154 del 06 de noviembre de 2019**, suscrita por el doctor **LUIS JAVIER FRANCO AGUDELO**, identificado con cedula de ciudadanía 70.324.263, con T.P 246.699 del C.S.J, en calidad de apoderado de la empresa **LIMPIASEO LTDA, identificada con el NIT 800219809-5**, medio de la cual solicitan autorización de terminación del vínculo contractual del trabajador en condición de discapacidad el señor **NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO**, identificado con cedula de ciudadanía No. 70.137.104, fundamentado la petición en los siguientes,

I. HECHOS

“(…)

1. La empresa Limpiaseo Ltda identificada con NIT No. 800219809-5, contrato al señor NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104, mediante contrato de trabajo por termino que dure la realización de la obra o labor determinada a partir del 3 de junio de 2014, en el cargo de oficios varios, realizándose todas las afiliaciones al sistema integral de seguridad social en salud.
2. El 21 de julio de 2014, según la historia clínica que se resume ingresa por urgencias por accidente en carro en la empresa, se le realiza atención manual sin fracturas ni luxación... **paciente sin dolor pide que no se le canalice ni se le aplique analgesia en urgencias..**” nótese que el trabajador y paciente se rehúsa a analgésicos y a canalización.
3. El 23 de julio se radica en ARL Bolívar el informe de accidente No. 24100.
4. El 28 de julio de 2014, el paciente yuelve a visitar el médico y presenta edema y limitación funcional, pero debe tenerse en cuenta que fue adquirido por la negación al tratamiento el 21 de julio.
5. El 2 de julio de 2015 hasta el 2 de octubre de 2015 inicia un contrato a término fijo inferior a un año No. 43616, se realiza los trámites de ingreso pero debe advertirse que en el examen físico se recomienda que debe ponerse vendaje, el trabajador se puede presumir que busca un diagnóstico de enfermedad, continuando renovado el contrato hasta el 2 de agosto de 2016, por cuanto a que

- el trabajador continuaba con periodos esporádicos de incapacidad, de tal manera que la mayor parte del tiempo permanecía en incapacidad.
6. Se debe enunciar que al trabajador se le daba de manera permanente permisos para cita médica como el suscrito por EL, con fecha 22 de abril de 2016, 3 de agosto de 2016, que sirve como prueba documental del respeto de sus derechos.
 7. El 10 de mayo se le hace memorando por violar el reglamento interno del trabajo pues viola las norma de higiene y seguridad industrial y no porta los elementos de protección personal, este es ótro precedente de la búsqueda de sus enfermedades.
 8. El 25 de mayo de 2016 se le comunica la terminación del contrato por parte de la Gerencia de la Empresa y el 16 de julio de 2016 renuncia a exámenes de retiro; "va que me encuentro en muy buen estado de salud".
 9. El 3 de agosto de 2016 se firma con el trabajador otro contrato No. 43185 a término fijo inferior a un año, que inicia el 3 de agosto de 2016, el certificado de aptitud laboral se hizo sin observaciones, firma bajo juramento que está en óptimas condiciones de salud.
 10. El 11 de agosto de 2016, por oficio en el que se le niega las recomendaciones ocupacionales.
 11. El 25 de agosto por historia clínica ambulatoria el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104, consulta por dolor intenso lumbar que impide la marcha por fractura de L3 perdida del espacio D 12 y DII, se le incapacita 10 días con prorrogas.
 12. El 28 de noviembre de 2016 SERAD informa que no hay evidencia de lesiones.
 13. Limpiaseo por oficio LIMP2016-A412 del 28 de diciembre de 2016 se solicita a Coomeva y EPS Promedan que se cambie la naturaleza de las incapacidades ya que es por incapacidad general y no accidente de trabajo.
 14. El 3 de febrero de 2017 COOMEVA EPS autoriza reintegro del trabajador con recomendaciones que venía en incapacidad desde agosto de 2016 hasta febrero 16 de 2017, por lo que se debería reintegrar el 17 de febrero de 2017.
 15. El 7 de junio de 2017 COLFONDOS reconoce por sentencia judicial de tutela el pago de subsidio de incapacidades por valor de \$ 2.803.326.
 16. El 11 de octubre de 2017 se cita por parte de Coomeva EPS a mesa laboral el 29 de noviembre de 2017, el 24 de noviembre Limpiaseo le recuerda y cita con especialista en salud ocupacional y el 25 de noviembre la Doctora ALEXANDRA ZAPATA informa que el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No 70137104 no asiste a la cita, evidenciando la renuencia a las citas con especialista laboral.
 17. El 29 de noviembre Coomeva EPS remite a AFP COLFONDOS solicita apoyo para estudio técnico médico para establecer la pérdida de capacidad laboral del trabajador.
 18. El 29 de noviembre de 2017 se realiza la mesa de trabajo por COOMEVA EPS para hacer seguimiento laboral al trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 Y EL TRABAJADOR NO ASISTE PERO ADEMÁS SE EVIDENCIA QUE HA CANCELADO CONSULTAS.
 19. El 30 de noviembre de 2017, se informa, la novedad para entregar la cita para mesa laboral. El 30 de noviembre de 2017, se le solicita por oficio LIMP2017-A580 a medicina laboral de Coomeva EPS, sobre el tratamiento al que se niega el trabajador como las terapias ordenadas por medicina laboral y se solicita información al Hospital de Barbosa por parte de la empresa.
 20. El 6 de diciembre se cita al trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 se cita nuevamente la consulta laboral de Coomeva Medicina Laboral el 7 de diciembre.
 21. El 11 de diciembre de 2017, Medicina Laboral Coomeva EPS y en su nombre la doctora Maria Isabel Sierra Velez, solicita con urgencia que se ponga en contexto al Hospital ESE de Barbosa sobre las incapacidades sin pertinencia por parte de este Hospital y se contextualice sobre el tratamiento laboral.
 22. Entre el 12 de diciembre de 2017 y el 3 de enero de 2018 existe cruce de comunicaciones entre la empresa Limpiaseo Ltda y el Hospital sobre las incapacidades del trabajador y Coomeva y la empresa.
 23. El 26 de febrero de 2018 la empresa le comunica al trabajador que no se puede cancelar una cita laboral el mismo día, que era para esta fecha, pero se le informa que se consiguió otra para el 14 de marzo de 2018 a la 1:00

24. El 4 y 24 de abril de 2018, Colfondos le responde al trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 negándole los pagos de incapacidades por haber cumplido 540 días continuos de incapacidad.
25. El 30 de abril de 2018, Seguros Bolívar le notifica al trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 la calificación de pérdida de capacidad laboral en el 28.10 %.
26. El 15 de mayo de 2018, por comunicaciones de Seguros Bolívar le informa a Limpiaseo Ltda. los documentos y el envío a la Junta regional de Invalidez de Antioquia la calificación.
27. El 11 de mayo de 2018 el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No 70137104 inquiera por derecho de petición a la empresa Limpiaseo Ltda por el cambio de contrato o de patrono, demostrando que desconoce con quien trabaja o se hace al que lo desconoce con el fin de demostrar presunta inseguridad jurídica.
28. En la historia clínica de seguimiento por medicina laboral, se evidencia que permanece en incapacidad y que sus reintegros son fallidos porque dice que no trabaja, se niega a trabajar o solicita otra incapacidad.
29. El 30 de octubre de 2018, se le informa y solicita al hospital el reingreso del trabajador a partir del 2 de noviembre de 2018, a fin de que sea dada a conocer a los médicos tratantes.
30. El 2 de noviembre de 2018 se reintegra el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 pero se niega a trabajar por lo que el 3 de noviembre se le hace llamado de atención por incumplimiento al reglamento de trabajo faltas de trabajo total, parcial o de 1 día injustificado, salir de las dependencia de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización, perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo de otros.
31. El 2 y 7 de noviembre de 2018, se niega a recibir las herramientas de trabajo, el 9 de noviembre recibe el carnet.
32. El 13 de noviembre de 2018 se cita a examen médico post incapacidad y 14 del mismo mes y año se relaciona la documentación para Colmedicos y estos conceptúa que es pertinente su reintegro.
33. El 19 de noviembre de 2018, la empresa le hace solicitud a Medicina Laboral EPS COOMEVA de acuerdo a la historia laboral y la historia de incapacidades del trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104.
34. El 10 de diciembre de 2018 contesta comunicación del Jefe Regional de medicina laboral de Coomeva EPS sobre las incapacidades.
35. El 27 de diciembre de 2018 se entrega recomendaciones laborales de Coomeva EPS y se gestiona cita medico laboral para el 21 de marzo de 2019.
36. El 29 de enero de 2019 se le hace recomendaciones al empleado.
37. El 21 de marzo de 2019, que se tenía el examen con Colmedicos de post incapacidad el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 según correo de Colmedicos del 26 de marzo no asiste, por ello se procede y se le hace recomendaciones por parte de COOMEVA Medicina Laboral, se le comunica en la misma fecha con varios oficios para los médicos tratantes al Hospital.
38. El 10 de abril de 2019, se reporta por correo electrónico por parte de medicina laboral de Coomeva la necesidad de que el Hospital tenga conocimiento del reintegro de una incapacidad programada.
39. El 10 de abril el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 SE NIEGA A REINTEGRARSE, VA A UãGENCIAS NO LE DAN INCAPACIDAD POR QUE SE DEBE REINTEGRAR Y POR ESCRITO A MANO DICE QUE NO SE REINTEGRA.
40. El 10 de abril de 2019 la empresa lo suspende por incumplimiento al reglamento interno de trabajo
41. El 22 de abril de 2019 el trabajador solicita permiso para cita médica el 25 de abril y aporta su historia clínica de la misma fecha 22 de abril de 2019.
42. El 23 de abril de 2019 se envía al trabajador memorando sancionatorio de tres días y el 25 de abril el trabajador lo responde aportando historia clínica, pero sigue evadiendo su responsabilidad sin fundamentos y pruebas, a través de queja de su enfermedad pero no tiene en cuenta esos

conceptos médicos, los únicos conceptos médicos que tiene en cuenta son los de las incapacidades.

43. El 14 de junio de 2019 el trabajador solicita permiso para cita el 15 de junio de 2019 y se le recuerda que debe ser con antelación.
44. El 5 de julio solicita permiso para cita el 8 de julio y se le niega por no cumplir los requisitos y el termino comunicado en la anterior solicitud.
45. El 6 de julio de 2019 se le sanciona con suspensión.
46. El 23 de julio de 2019, el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 interpone acción de tutela, se radica con el número 2019-247. Se admite el 24 de julio de 2019 y el 26 de julio se da respuesta a la acción de tutela.
47. El 24 de julio por memorando No 6 se corrige las fechas de memorando anterior.
48. En la misma fecha 24 de julio el trabajador se niega a realizar las pruebas de riesgo psicosocial, se anexa la constancia y el consentimiento informado
49. El 5 de agosto de 2019 se notifica que no tutelan las pretensiones del trabajador, según sentencia 158 de 2019.
50. El 12 de agosto de 2019, la Junta Nacional de Calificación de invalidez comunica a la empresa que se mantiene el número del dictamen 7013710420183 con un P C.C de 28 10 % confirmando la calificación de Seguros Bolívar, se le comunica a COL FONDOS
51. El 22 de agosto de 2019, se hace una nueva Mesa de trabajo de Medicina Laboral de Coomeva EPS, donde como resumen se señala que el paciente no autoriza manejo de diagnósticos, dice que no cree en conceptos médicos, el mismo persiste en su sintomatología. El trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 no cree en los conceptos y diagnósticos médicos por que le son contrarios a sus pretensiones en el porcentaje de calificación porque lo que ha buscado durante más de tres años es una pensión de invalidez, prueba de ello es que a la fecha lleva más de 1 000 de incapacidad. Es a la única mesa de trabajo laboral que asistió.
52. Su hoja de vida solo relaciona una experiencia laboral de 2 meses en la empresa CONSIPA, la cual ha sido imposible contactar, en los anexos se referencia la hoja de vida por que fue presentada por el trabajador.
53. El 27 de septiembre de 2019 se le describe las funciones laborales para que se incorpore a las labores de acuerdo a la mesa laboral del 22 'de agosto de 2019 y del 22 de enero 2019, comunicación que se negó a firmar.
54. El 27 de septiembre de 2019, se le entrega comunicado con las recomendaciones de Coomeva en la mesa laboral, el cual se niega a firmar.
55. El 30 de septiembre de 2019, se le hace seguimiento de reintegro laboral.
56. El 1 de octubre de 2019, se le hace segundo seguimiento de reintegro laboral. Se evidencia que el señor NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 no quiere atender las sugerencias ni realiza las labores encomendadas
57. El 2 de octubre de 2019 se le hace tercer seguimiento de reintegro laboral y se evidencia que no realiza las actividades encomendadas no quiere laborar, es contestatario y reta a la empresa a que lo despida. Manifiesta que no va a trabajar, se anexa fotografías que evidencia que no realiza las labores encomendadas.
58. El 3 de octubre de 2019 se le hace el cuarto seguimiento de reintegro laboral, evidencia que no quiere trabajar.
59. El 4 de octubre de 2019 se hace el quinto seguimiento de reintegro laboral donde se evidencia que no está en el sitio asignado ni haciendo ninguna labor.
60. El 7 de octubre se le hace el sexto seguimiento de reintegro laboral, se encuentra en sitio diferente al asignado y no ejecutando ninguna actividad laboral.
61. El 7 de octubre de 2019 se le hace llamado de atención.
62. El 9 de octubre de 2019, se le hace el séptimo seguimiento de reintegro laboral y se evidencia que no ejercita ninguna actividad.
63. El 10 de octubre de 2019 se le hace llamado de atención y escribe por detrás del mismo, que no está de acuerdo con las recomendaciones.

64. El 18 de octubre de 2019, se le hace el octavo seguimiento de reintegro laboral, se evidencia que no está ni en el sitio de trabajo ni ejecutando las actividades laborales y no participa en las actividades de la semana de salud.
65. El día 18 de octubre de 2019 se notifica el inicio de investigación y citación a audiencia de procedimiento administrativo laboral al señor NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 por oficio LIMP2019-003
66. El 19 de octubre de 2019 se le hace el noveno seguimiento de reintegro laboral y visita del SG-SST, en todo el señor NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No 70137104, no realiza ninguna actividad laboral.
67. El 21 de octubre de 2019 se realiza el décimo seguimiento de reintegro laboral, encontrándose novedad de afectación a la empresa por parte del señor NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 los días 2, 3 y 4 de octubre.
68. El día 22 de octubre de 2019, el señor NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No 70137104, por escrito responde evidentemente su actitud de no querer trabajar y sus actitudes frente al trabajo.
69. El 22 de octubre de 2019 a la hora citada se hace la audiencia sin que el señor NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 se haga presente y en ese estado se levanta el acta.

En conclusión la historia y relación laboral desde el ingreso del trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No 70137104 con la empresa LIMPIASEO LTDA ha sido una constante incapacidad unas veces por accidente, por enfermedad común, por tolerancia y laxitud del personal médico de la ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE BARBOSA y un consultorio particular la CASA de SALUD de Barbosa, quienes pese a los llamados de la empresa, de medicina laboral de Coomeva EPS, expedían constantemente incapacidades pero que las EPS no reconocía en algunas ocasiones.

El trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104 como el mismo lo ha manifestado quiere es la pensión de invalidez, por lo que se niega a aceptar los conceptos médicos y sus diagnósticos, pero si cree en los médicos cuando le expiden incapacidad. Igualmente últimamente ha manifestado el deseo es que la empresa le de dinero.

Para la empresa es importante observar los criterios jurisprudenciales de debilidad manifiesta pero en este caso el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104, no la ha tenido pues todos los conceptos técnicos le han negado la calificación de discapacidad no obstante a que se ha sido consecuente con la permanente incapacidad de más de 1000 días, la empresa no ha querido despedirlo por justa causa pues queremos mantener los límites constitucionales que le competen al Ministerio del Trabajo, pues existe la inmediatez y razonabilidad pues desde la última mesa laboral se observó la necesidad de hacer la solicitud para despido con justa causa, se han hecho todos lo necesario para el reintegro laboral y no se ha podido, por lo que se ha tenido en cuenta igualmente los lineamientos trazados por el Ministerio en la Circular 049 del 1 de agosto de 2019.

CONSTANCIA DE DATOS PERSONALES Y DE RESERVA

Bajo la gravedad de juramento se hace constar que los datos, documentos personales como hoja de vida y partes de historia clínica que se relacionan en los hechos y en las pruebas documentales fueron aportados por el trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC. No 70137104 en las oportunidades que entregaba datos y solicitudes de las citas médicas.

Por lo anterior, en las pruebas documentales no se relaciona la Historia clínica del trabajador desde el 2014 a la fecha, como tampoco las incapacidades, por hacer parte de documentos de reserva por hacer parte de su intimidad personal.

En caso de ser requeridos como autoridad administrativa con funciones jurisdiccionales laborales estos se encuentran bajo custodia en las oficinas de la empresa y podrán ser solicitadas a al señor NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO CC No. 70137104.

(...)"

II. SOLICITUD

"PRIMERA: Que el ministerio de trabajo autorice el despido por justa causa del trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO, identificado con la cedula de ciudadanía No. 70137104 de Barbosa Antioquia al puesto que viene desempeñando en la EMPRESA, teniendo como base el contrato a término fijo inferior a un año No. 43185 3 de agosto de 2016 y finalizaba el 2 de noviembre de 2016, que venía de otro contrato a término fijo inferior a un año No. 43616 que iniciaba el 2 de julio de 2015 y finalizaba el 1 de octubre de 2015 y que a su vez viene de otro contrato por termino que dure la realización de la obra o labor determinado firmado el 3 de junio de 2014; despido que se hará con justa causa, por las conductas descritas en lo que continua, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965, causales del literal a numerales 6, 9, 10, 12 y 13, según las faltas que se relacionaran en los hechos y se documentaran en las pruebas y /o las causales que le empresa establezca en el despido.

SEGUNDA: Que de conformidad con lo anterior, se permita la terminación sin indemnización por la misma ser justificada".

III. PRUEBAS APORTADAS EN LA SOLICITUD

Por la empresa

1. Copia de poder de Representación, foli 16
2. Copia de autorización notificación por correo electrónico del representante legal, fs 17
3. Copia de contrato de trabajo por el termino que dure la realización de la obra o labor determinada, con fecha de junio de 2014, fs 18
4. Copia del Examen ocupacional del 15 de mayo de 2014, fs 19 al 21
5. Copia de afiliación a la EPS COOMEVA, fs 22
6. Copia Afiliacion a ARL SEGUROS BOLIVAR, fs 23
7. Copia Historia Clínica E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE, del 21 de julio de 2014, fs 24
8. Copia de Incapacidad del 21 de julio de 2014, fs 25 y 26
9. Copia de reporte accidente en ARL BOLIVAR del 23 julio de 2014, fs 27 al 29
10. Copia Historia Clínica E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE, del 28 de julio de 2014, fs 30 y 31
11. Copia de Contrato Individual de trabajo con fecha del 02 de julio de 2015, fs 32 y 33
12. Copia de carnet de LIMPIASEO LTDA, fs 34
13. Copia de Examen medico Ocupacional emitido por Colmedicos, con fecha del 01 de julio de 2015, fs 35
14. Copia de afiliaciones a la seguridad social del señor Rios Vallejo, fs 36 al 38
15. Copia de examen físico de Órganos emitido por medico general, fs 39
16. Copia de permisos solicitador por el señor Rios Vallejo con fecha del 22 de abril y 3 de agosto de 2016 , fs 40 y 41
17. Copia de memorando enviado por la empresa al señor Rios Vallejo, fs 42

18. Copia de comunicado de terminación de contrato con fecha del 25 de mayo de 2016, fs 43
19. Copia de Renuncia a examen de retiro por parte del señor Rios Vallejo con fecha del 16 de julio de 2016, fs 44
20. Copia de Contrato de trabajo Individual de trabajo con fecha del 3 de agosto de 2016, fs 45 y 46
21. Copia del examen de ocupacional emitido por la IPS CASA DE LA SALUD BARBOSA, del 1 de agosto de 2016, FS 47
22. Copia de afiliación a la seguridad social, fs 48 y 49
23. Copia de comunicado enviado por COOMEVA EPS al señor Rios Vallejo, el día 11 de agosto de 2016, fs 50
24. Copia de Historia Clinica de E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE, del 25 de agosto de 2016, fs 51 y 52
25. Copia de resultado medico enviado por SERAD al señor Rios Vallejo, con fecha del 28 de noviembre de 2016, fs 53
26. Copia de comunicado enviado por la empresa LIMPIASEO LTDA a la EPS COOMEVA con fecha del 28 de diciembre de 2016, fs 54
27. Copia de comunicados de COOMEVA EPS para la empresa con fecha del 3 de febrero y 17 de julio de 2017, fs 55 y 56
28. Copia de comunicado emitido por COLFONDOS a la empresa LIMPIASEO LTDA, con fecha del 7 de julio de 2017, fs 57 y 58
29. Copia de correo electrónico enviado por COOMEVA EPS a la empresa con fecha del 11 de octubre de 2017, fs 59 y reverso
30. Copia de comunicado enviado por la empresa LIMPIASEO LTDA al señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 24 de noviembre de 2017, fs 60 al 62
31. Copia de Comunicado enviado por COOMEVA EPS al señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 29 de noviembre de 2017, fs 63
32. Copia de Acta Mesa de trabajo de COOMEVA EPS del al señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 29 de noviembre de 2017, fs 64
33. Copia de comunicados enviados por la empresa LIMPIASEO LTDA, a COOMEVA EPS HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, solicitando Historia Clinica, fs 65 y 66
34. Copia de citación para cita medica enviada al señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 6 de diciembre de 2017, fs 67
35. Copia de comunicado enviado por correo electrónico de COOMEVA EPS a la empresa, con fecha del 11 de diciembre de 2017, fs 68 y 69
36. Copia de comunicados enviados por la empresa LIMPIASEO LTDA, a COOMEVA EPS HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, solicitando Historia Clinica, fs 70 al 76
37. Copia de comunicado de cita medica enviada al señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 26 de febrero de 2018, fs 77
38. Copia de comunicación al señor enviada al señor Nevardo Rios Vallejo, Reconocimiento de pago Incapacidades, con fecha del 4 de abril de 2018, fs 78 al 82
39. Copia de comunicación del Dictamen de calificación de perdida de capacidad laboral del señor Nevardo Rios Vallejo a la empresa LIMPIASEO LTDA, con fecha del 30 de abril y 15 de mayo de 2018, fs 83 al 85

40. Copia de comunicado enviado por Seguros Bolivar a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, con fecha del 15 de mayo de 2018, fs 86 y 87
41. Copia de Derecho de petición del señor Nevardo Rios Vallejo enviado a la empresa, con fecha del 29 de mayo de 2018, fs 88
42. Copia de respuesta por parte de la empresa LIMPIASEO del derecho de petición, con fecha del 11 de junio de 2018, fs 89 al 91
43. Copia de Historia Clinica e incapacidades al 16 de noviembre de 2018 del señor Nevardo Rios Vallejo de 2018, fs 92 al 104
44. Copia de Recomendaciones medicas emitidas por COOMEVA EPS, con fecha del 26 de octubre de 2018, fs 105 y 106
45. Copia de comunicado enviado por la empresa LIMPIASEO al Hospetal San Vicente de Paul sobre reintegro del señor Nevardo Rios Vallejo a partir del 2 de noviembre de 2018, fs 107.
46. Copia de llamado de atención al señor Nevardo Rios Vallejo por pate de la empresa, con fecha del 3 de noviembre de 2018, fs 108
47. Copia de comunicados sobre entrega de herramientas de trabajo al señor Nevardo Rios Vallejo, fs 109 al 111
48. Copia de citación y examen medico Post incapacidad del señor Nevardo Rios Vallejo, emitido por Colmedicos con fecha 16 de noviembre de 2018, fs 112 al 117
49. Copia de comunicado enviado a Medicina Laboral de Coomeva EPS, con fecha del 19 de noviembre de 2018, fs 118 y 119
50. Copia de certificado de Incapacidades medicas emitida por COOMEVA EPS al 30 de noviembre de 2018, fs 120 y 121Copia de historia clínica e incapacidad medica hasta 6 de noviembre de 2018, fs 122 al 124
51. Copia de respuesta de COOMEVA EPS, de solicitud por parte de LIMPIASEO LTDA, con fecha del 10 de diciembre de 2018, fs 125
52. Copia de comunicado sobre recomendación Ocupacional del señor Nevardo Rios Vallejo por parte de COOMEVA EPS, con fecha del 27 de diciembre de 2018, fs 126
53. Copia de correo electrico enviado por COOMEVA EPS, sobre Mesa Laboral, con fecha del 27 de diciembre de 2018, fs 127
54. Copia de comunicado enviado al señor señor Nevardo Rios Vallejo, sobre recomendaciones medicas, con fecha del 29 de enero de 2019, fs 128 al 130
55. Copia de comunicado de citación y examen medico pos Incapacidad, con fecha del 21 de marzo de 2019, fs 131 al 133
56. Copia de comunicado sobre recomendación Ocupacional del señor Nevardo Rios Vallejo por parte de COOMEVA EPS, con fecha del 21 de marzo de 2019, fs 134 y 135, 139 y 140
57. Copia de Acta Mesa de trabajo de COOMEVA EPS del señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 21 de marzo de 2019, fs 136 al 138
58. Copia de correo electrónico de COLMEDICOS, informando la no asistencia a la cita del señor NEVARDO RIOS, fs 141
59. Copia de comunicados enviados por la empresa LIMPIASEOS LTDA a los médicos del Hospital San Vicente de Paul , con fecha del 21 de marzo de 2019, fs 142 al 157

60. Copia de correo electrónico de COOMEVA EPS a la empresa informando notificación de REINTEGRO LABORAL al Hospital San Vicente de Paul, con fecha del 11 de abril de 2019, fs 159 y 160
61. Copia de Memorando enviado al señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 10 de abril de 2019, fs 161 y 162.
62. Copia de comunicado de solicitud de permiso del trabajador e historia Clínica con fecha del 22 de abril de 2019, fs 163 al 167
63. Copia de Memorando enviado al señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 23 de abril de 2019, fs 168
64. Copia de Respuesta a memorando presentada por el señor Nevardo Rios Vallejo, con copia de incapacidad e historia clínica con fecha del 25 de abril de 2019, fs 169 al 174
65. Copia de comunicados de solicitud de permisos del trabajador con incapacidad medica e historia clínica con fecha del 08, 11 , 14 de junio de 2019, fs 175 al 187
66. Copia de comunicado de solicitud de permiso del trabajador con fecha del 18 de junio, 5 de julio de 2019, fs 188 al 195.
67. Copia de Memorando enviado al señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 15 de julio de 2019, fs 196
68. Copia de Acción de Tutela interpuesta por el trabajador Nevardo Rios Vallejo a la empresa LIMPIASEO LTDA, con fecha del 23 julio de 2019, fs 197 al 209
69. Copia de Sentencia del Juzgado segundo promiscuo Municipal, NO CONCEDE TUTELA, con fecha del 5 de agosto de 2019, fs 210 al 221
70. Copia de comunicación dictamen del señor Nevardo Rios Vallejo de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, con fecha del 12 de agosto de 2019, fs 222
71. Copia de Acta mesa de trabajo de COOMEVA EPS, con fecha del 22 de agosto de 2019, fs 223 y 224
72. Copia de Hoja de Vida del señor Nevardo de Jesus Rios Vallejo, cedula, antecedentes y certificado, fs 225 al 233
73. Copia de comunicado de Descripción de funciones laborales del señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 27 de septiembre de 2019, fs 234
74. Copia de seguimiento Reintegro Laboral del señor Nevardo Rios Vallejo con las recomendaciones médicas, del 27 de septiembre de 2019 al 7 de octubre de 2019, fs 235 al 248
75. Copia de llamada de atención al trabajador Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 10 de octubre de 2019, fs 249
76. Copia de Notificación inicio de investigación y citación a audiencia de procedimiento disciplinario laboral, con fecha del 18 de octubre de 2019, fs 250 al 254.
77. Copia de seguimiento Reintegro laboral del señor Nevardo Rios Vallejo, con fechas del 18, 19 y 21 de octubre de 2019, fs 255 al 260
78. Copia de Respuesta del señor Nevardo Rios Vallejo, con fecha del 22 de octubre de 2019, fs 261 y 262
79. Copia de Levantamiento de acta de citación de Descargos del señor Nevardo Rios Vallejo, fs 263 y 264
80. Copia de planita de pago del señor Nevardo Rios Vallejo del 01 de agosto hasta el 5 de noviembre de 2019, fs 265

81. Copia de Certificado de existencia y Representación de LIMPIASEO LTDA, fs 266 al 268
82. Copia CD 1 y 2, fs 276 y 277

Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
MEMORIAL COMPLEMENTACION 2020	06/02/2020 03:45 a.m.	Adobe Acrobat D...	61 KB
PAGO NOMINA ULTIMOS 3 MESES NEVA...	06/02/2020 03:03 a.m.	Adobe Acrobat D...	82 KB
PAGO SEGURIDAD SOCIAL NEVARDO RIOS	06/02/2020 03:06 a.m.	Adobe Acrobat D...	77 KB
PROCEDIMIENTO DICIPLINARIO	04/02/2020 07:07 a.m.	Adobe Acrobat D...	8.047 KB
REGLAMENTO INTERNO LIMPIASEO LTD...	04/02/2020 06:26 a.m.	Adobe Acrobat D...	431 KB
SOCIALIZACION REGLAMENTO INTERNO...	06/02/2020 03:00 a.m.	Adobe Acrobat D...	113 KB

83. Copia de pago de nomina de abril, mayo, junio, julio y agosto de 2020, fs 285 al 287
84. Copia pago de seguridad social de los meses de abril a agosto de 2020, fs 288 al 291
85. Copia de entrega de traslado de la solicitud al señor Nevardo Rios, fs 292 y 293

Por parte del trabajador

- ✓ Copia de Historia Clínica con fecha del 25 de abril de 2019, fs 296 y 297

IV. RELACIÓN ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS

Mediante **Auto No. 6233 del 20 de noviembre de 2019**, se asigna a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrito al grupo de atención al ciudadano y tramites del Ministerio de Trabajo **BLANCA ISABEL CARVAJAL PEREZ**, para dar el trámite correspondiente a la solicitud presentada por el doctor LUIS JAVIER FRANCO AGUDELO, en calidad de apoderado del señor LUIS GULLERMO MEJIA PIEDRAHITA, representante legal de LIMPIASEO LTDA, para que adelante el tramite respectivo frente a la solicitud de despido de un trabajador en situación de discapacidad el señor **NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO**, mediante radicado No. 17154 con fecha seis (06) de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

Mediante comunicado interno radicado N° 08SE20197105001000000425 del 29 de enero de 2020, la funcionaria envía solicitud de complemento de información por encontrarse INCOMPLETA la solicitud presentada mediante radicado N° **11EE2019710500100017154 del 06 de noviembre de 2019**, del señor NEVARDO DE JESUS RÍOS VALLEJO, solicitando lo siguiente:

(...)

En atención a su solicitud con Radicado de referencia, en la cual solicita:

"... Que el Ministerio de Trabajo autorice el despido por justa causa del trabajador NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO, identificado con la cedula de ciudadanía No 70137104 de Barbosa Antioquia al puesto que viene desempeñando en la EMPRESA, teniendo como base el contrato a término fijo inferior a un año No, 43185 3 de agosto de 2016 y finalizaba el 2 de noviembre de 2016, que venía de otro contrato a término fijo inferior a un año No. 43616 que iniciaba el 2 de julio de 2015 y finalizaba el 1 de octubre de 2015 y que a su vez viene de otro contrato por termino que dure la realización de la obra o labor determinado firmado el 3 de junio de 2014; despido que se hará con justa causa, por las conductas descritas en lo que continua, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1995, causales del literal a numerales 6,9, 10, 12 y 13, según las faltas que se relacionaran en los hechos

y se documentaran en las pruebas y/o las causales que la empresa establezca en el despido."

El Ministerio de Trabajo una vez revisada la documentación presentada en su solicitud de Autorización de Terminación del Vínculo Laboral de trabajador en condición de discapacidad y/o debilidad manifiesta, señor NEVAR O DE JESUS RIOS VALLEJO, se permite informarle que esta se encuentra incompleta por lo que se deberá allegar dentro del término máximo de un mes, la siguiente información:

- ✓ Reglamento Interno de Trabajo
- ✓ Socialización del Reglamento Interno de Trabajo al trabajador
 - ✓ Teniendo en cuenta el oficio No. LIMP2019-003 de fecha 18 de octubre de 2019, aportado por la Empresa y que reposa en el Expediente a Folio No. 250, este Despacho le solicita aportar copia del Procedimiento disciplinario donde conste pronunciamiento definitivo respecto a la sanción impuesta al trabajador.
 - ✓ Comprobante de pago de nómina de los últimos tres (3) meses. .
 - ✓ Comprobante de pago de seguridad social de los últimos tres (3) meses.

(...)"

Mediante radicado N° 11EE2020710500100001976 del 07 de febrero de 2020, el doctor LUIS JAVIER FRANCO AGUDELO, en calidad de apoderado de la empresa LIMPIASEO LTDA, da respuesta al comunicado interno radicado con el numero 08SI2020710500100000425 del 29 de enero de 2020 en dos (02) CD.

Bajo el **Auto No. 834 del 20 de febrero de 2020**, se Reasigna a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **NIDIA ESTELA GRACIANO RAMIREZ**, para que continúe con el trámite de despido de persona en situación de discapacidad el señor **NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO** presentada por la empresa LIMPIASEO LTDA, mediante radicado N° 11EE2019710500100017154 del 6 de noviembre de 2019.

V. SUSPENSIÓN DE TERMINOS.

El **Decreto 491 de 2020** por medio del cual "se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones públicas", en su artículo 6° estableció que las autoridades podrán suspender mediante acto administrativo los términos de las actuaciones (incluidas las jurisdiccionales), y que durante el tiempo que dure la suspensión y hasta el momento en que se reanuden los términos no correrán los de caducidad, prescripción o firmeza.

A su vez el Ministerio de Trabajo mediante Resolución Nro. 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución Nro. 876 del 1 de abril de 2020, suspendió los términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos por motivos de la emergencia sanitaria. Dando claridad que, toda actuación administrativa que se adelante durante la suspensión de términos ordenada por el Ministerio de Trabajo carecerá de eficacia y validez jurídica y sería violatorio del debido proceso.

Que mediante **Resolución 1590 del 8 de septiembre 2020**, la cual quedó publicada en el Diario Oficial el **09 de septiembre de 2020**, el Ministro del Trabajo ordenó levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos y disciplinarios ordenados a través de las resoluciones No. 0784 del 17 de marzo de 2020 y 0876 del 1° de abril de 2020.

Teniendo en cuenta que los términos procesales de las actuaciones administrativas se han levantado, el Ministerio de Trabajo dio continuidad al presente trámite.

El día 28 de septiembre de 2020, mediante el Auto **No. 2890**, se avoca conocimiento de la presente solicitud presentada por el doctor doctor LUIS JAVIER FRANCO AGUDELO, , en calidad de apoderado del señor LUIS GULLERMO MEJIA PIEDRAHITA , representante legal de LIMPIASEO LTDA, identificada con NIT. 800219809-5, radicada con el N° **11EE2019710500100017154 del 06 de noviembre de 2019**, por medio de la cual solicitan autorización para la terminación del contrato de trabajo de trabajador en condición de discapacidad el señor **NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO**, identificado con cedula de ciudadanía N° 70.137.104

En su artículo segundo, se decreta pruebas documentales las siguientes:

1. Copia de nómina pagada al trabajador en los últimos tres (3) meses
2. Copia del pago a la Seguridad social del trabajador de los últimos tres (3) meses
3. Copia de la nómina de los últimos tres (3) meses pagada a la trabajadora
4. Dirección actualizada del trabajador y un correo electrónico actualizado para Notificación del trabajador, con el fin de garantizar el derecho al debido proceso, defensa y contradicción. de acuerdo a Memorando con Radicado No. 08SI202033000000011403 de 15 de septiembre de 2020; Consideraciones generales y específicas respecto de algunos trámites y servicios: numeral 6. En el caso de la Autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo, a trabajadores en situación de discapacidad, **se requerirá al empleador para que aporte un correo electrónico del trabajador sobre el cual recae la petición.** (Negrilla y Resalto fuera de texto)
5. Copia del Pronunciamiento Definitivo sobre el procedimiento realizado y demás documentos que considere pertinentes.

Mediante comunicado interno radicado N° 08SE2020710500100011123 del 30 de septiembre de 2020, se envía a la empresa LIMPIASEO LTDA, comunicado del Auto N°2890 del 28 de septiembre de 2020, de la solicitud radicada con el N° 11EE2019710500100017154 del 06 de noviembre de 2019, a través de correo electrónico limpiaseo@une.net.co.

El día 20 de octubre de 2020, mediante radicado N° 11EE2020710500100018908, fue recibida respuesta por parte de la empresa LIMPIASEO LTDA, del Auto N°2890 del 28 de septiembre de 2020, de solicitud radicada con el N° 11EE2019710500100017154 del 06 de noviembre de 2019, manifestando lo siguiente:

“(…)

1. Copia de la nómina pagada al trabajador en los últimos tres (3) meses.

Se anexa la información anexos 1 en 11 Folios anexo 2 en un folio.

2. Copia del pago a la Seguridad social del trabajador de los tres (tres) últimos meses

Se anexa la información anexos 1 y 2 en 1 1 Folios

3. Dirección actualizada del trabajador y un correo electrónico actualizado para Notificación del trabajador, con el fin de garantizar el derecho al debido proceso, defensa y contradicción. de acuerdo a Memorando con Radicado No. 08SI202033000000011403 de 15 de septiembre de 2020; Consideraciones generales y específicas respecto de algunos trámites y servicios: numeral 6. En el caso de la Autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo, a trabajadores en situación de discapacidad, se requerirá al empleador para que aporte un correo electrónico del trabajador sobre el cual recae la petición. (Negrilla y Resalto fuera de texto).

Sobre este asunto es importante manifestar que, en la solicitud dentro del campo de las notificaciones se manifestó que: " 2. TRABAJADOR Barbosa, Vereda Potrerito o en la Calle 18 No. 17-13 Municipio de Barbosa Ant. Teléfono 4068393. Móvil 3207478953. Bajo la gravedad de juramento manifiesto que desconozco su correo electrónico.

Por lo anterior y con el fin de garantizar el debido proceso y dado que no tienen correo electrónico se le da traslado del Auto No. 2890 de manera física con los documentos de la solicitud y todos los anexos; en el oficio de traslado se le pone de presente que si tiene correo lo haga saber para reportarlo al Ministerio.

Esa documento se entregó con guía RA284006853CO con un oficio dirigido por este apoderado, ambos firmados por el señor Nevardo Ríos el 20/1 0/2020 a las 9:20 AM. Anexo 3.

4. Copia del Pronunciamiento Definitivo sobre el procedimiento realizado y demás documentos que considere pertinentes

4.1 El procedimiento realizado no terminó, toda vez que como se dijo en la solicitud no se sancionó porque significaría violación al debido proceso por doble sanción pues en ese momento se hizo la solicitud de autorización de despido.

4.2 Sobre este mismo asunto que se relaciona con las conductas del trabajador para solicitar la presente autorización; es relevante en este punto manifestar que no se ha solicitado autorización para el despido de una persona en discapacidad, porque el trabajador no ha sido calificado o declarado como persona en situación de discapacidad; diferente es que al 19 de noviembre de 2019 haya acumulado más de 1 .000 días en incapacidades que no se reintegraba laboralmente, que se niega a trabajar y que alega estar enfermo sin ninguna prueba médica o técnica al respecto.

4.3. El día 12 de diciembre de 2019 el señor Nevardo Ríos no se presenta a la integración anual de la empresa, sabiendo que ésta se realiza en horario laboral y la asistencia era de

carácter obligatorio, lo cual le fue notificado con anterioridad durante una reunión realizada por la gerencia de Limpiaseo Ltda en las instalaciones de Barbosa. El trabajador no presenta ninguna excusa por inasistencia.

4.4. El día 21 de febrero de 2020 el señor Nevardo Ríos es encontrado por el supervisor de operaciones, acostado y dormido al borde de una jardinera del parque lineal La Valvanera, encontrándose en horario laboral y portando aún el uniforme que trabajo que lo identifica como empleado de la empresa.

4.5. El día 27 d- abril de 2020 la gerencia de Limpiaseo Ltda por sugerencia del área de seguridad y salud en el trabajo, decide que el señor Nevardo Ríos debe quedarse en el aislamiento preventivo obligatorio en su casa indefinidamente y hasta nueva orden, debido a que se estaban evidenciando conductas peligrosas e irresponsables en el trabajador, como conversar con personas extrañas por largos periodos de tiempo sin respetar el distanciamiento adecuado, no portar el tapabocas durante la jornada de trabajo y no realizar la correcta desinfección e higiene de manos dentro de la empresa, aun teniendo en cuenta que esas disposiciones habían sido socializadas a través del "Protocolo de bioseguridad para la adopción, implementación y verificación de medidas preventivas y de mitigación para reducir la exposición y contagio por infección respiratoria aguda causada por el sars-cov-2 (Covid 19) en todas las sucursales de Embaseo S.A E. S. P". No obstante a este aislamiento se le paga su salario tal y como se evidencia en los anexos al presente memorial.

4.6 Por las conductas anteriormente descritas, se Impusieron las siguientes sanciones.

1. 20/12/2019	El día jueves 12 de diciembre de 2019 no se presenta a la integración de la empresa, sabiendo que esta se realizaría en horario laboral; y la asistencia era de carácter obligatorio, lo cual le fue notificado con anterioridad durante una reunión realizada por la gerencia de Limpiaseo Ltda en las instalaciones de Barbosa.	Literal. "Incumplir sin justa causa ; órdenes de sus superiores que estas no lesionen su dignidad" Literal. 57 "El incumplimiento a los memorandos, circulares directrices de carácter informativo"	Suspensión de (1) días
22/02/2020	El día 21 de febrero del 2020 siendo la 1:35 pm, es encontrado por el supervisor de operaciones acostado al borde de una jardinera mientras dormía en el puesto de trabajo, en horario laboral y portando aún el uniforme que lo identifica como empleado de la empresa.	Literal, 19 "Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo a otros", Literal. 33 "Dormirse en horas de trabajo"	Llamado de atención

En este estado se deja constancia de las conductas que afecta las relaciones entre empresa y trabajador _1 con los demás trabajadores, por su renuencia a laborar.

(...)"

Que mediante radicado N° 11EE2020710500100016260 del 10 de noviembre de 2020, el señor NEVARDO RIOS, realiza pronunciamiento de la solicitud presentada por la empresa LIMPIASEO LTDA mediante radicado 11EE2019710500100017154 del 06 de noviembre de 2019, manifestando lo siguiente:

"(...)

Me beo en la necesidad de mandarle la historia clínica del hortopedista jorje Luis Gil Escobar porque mirando la documentación que le manda la empresa Limpiaseo ellos no le envían copia al ministerio de trabajo porque no lamandaron sabiendo que ellos tienen todas las copias en la empresa cual es el interés de la empresa en no enbiar esa Historia Al ministerio del Trabajo porque apenas me bine a dar cuenta hayer que no la habían mandado y además es una istoria que habla de mis que tengo en la Columna señora Nidia Estela Graciano Ramirez Pero no me Reproche esta Historia por mandársela tan tarde pero fue apenas me di cuenta hayer 9 de noviembre Espero tenga la hamabilidad de darle lectura a esta historia del Hortopedista.

(...)"

Mediante comunicado interno radicado N° 08SE2020710500100015307 del 17 de diciembre de 2020, se envía al doctor Luis Javier Franco Agudelo, traslado del pronunciamiento realizado por el señor NEVARDO RIOS VALLEJO a la solicitud de Despido mediante radicado N° 11EE2029710500100017154 del 06 de noviembre de 2019, a través de los correos electrónico limpiaseo@une.net.co, francodubar@une.net.co.



El día 05 de mayo de 2021, mediante correo electrónico el señor LUIS JAVIER FRANCO AGUDELO, en calidad de apoderado de la empresa LIMPIASEO LTDA, solicitando al despacho

información del trámite con radicado N° 11EE20197105001000017154 del 06 de noviembre de 2019, para lo cual se da respuesta a través del correo francodubar@une.net.co

Procede el Despacho el día 16 de septiembre de 2021 en enviar correo electrónico al señor LUIS JAVIER FRANCO ARANGO, para concretar cita por pruebas documentales aportadas en 2 CD y que no se pueden abrir el cual revota, motivo por el cual se procede a llamar telefónicamente. El mismo día se observa que el correo enviado a la dirección francodubar@une.net.co, si fue recibido por el señor LUIS JAVIER FRANCO ARANGO, para lo cual el día 17 de septiembre se 2021 se deja constancia a través de conversación telefónicamente.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 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. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". (Subrayado del Despacho).

La Jurisprudencia de la Corte, advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. 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 el empleador al despedir 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 (...)*".

La Honorable Corte Constitucional en la sentencia T – 313 de 2012 del 30 de abril de 2012 con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresa:

"En resumen, el Ministerio de Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados"

Complementando lo anterior, incluido en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio del Trabajo se encuentra establecido el Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General en su versión 5.0 con fecha de 11 de febrero de 2020, respecto a los requisitos para tramitar la solicitud de terminación de contrato de trabajo, establece las siguientes cuando el peticionario invoca una causal objetiva establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

1. Solicitud suscrita por el empleador en original y/o solicitud vía electrónica a la WEB de radicación de trámites y servicios, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato y la relación de los documentos que soportan las causas alegadas.
2. Dirección actualizada de Notificación del trabajador.
3. Copia del contrato de trabajo cuando sea escrito.

En las consideraciones el anexo expresa: " El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una empresa, empleador o una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 C.S.T) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva **o la justa causa**, por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador".

De otro lado, el Ministerio de Trabajo profirió la Circular Interna N° 049 del 01 de agosto de 2019, cuyo asunto es "Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condiciones de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud", en la cual establece los aspectos a tener en cuenta por el Inspector de Trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud, cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una **justa causa**, cuando a la letra dice en el numeral III literal A:

"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 a la defensa y la contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independiente de si la situación de debilidad manifiesta por razón de su salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común."

*"No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por razón de salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija" **debe***

contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector de 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 de otorgar al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se concede 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 causa 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 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 ajustada 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.”

En el mismo sentido, la Honorable Corte Constitucional a través de la Sentencia T-313 de 2012, cuyo Magistrado Ponente es el Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, estableció desde hace varios años como línea jurisprudencial la obligación para el Ministerio de Trabajo de pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, cuando aduzca la existencia de una presunta justa causa, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados, argumentado lo siguiente:

“Ahora bien, debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el **Ministerio de Trabajo**, éste tiene la obligación de autorizar o no el despido, pero de ninguna manera puede realizarse sin la previa autorización de la entidad competente, lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 señalaba en el momento de los hechos y antes de la reforma realizada por el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 lo siguiente:

“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.** (Negrilla y subrayado fuera del texto)

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Lo anterior no significa que el empleador para omitir la autorización del Ministerio de Trabajo debe pagar la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste.

Así mismo, esta Corporación ha señalado que “la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario **pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.”**

De manera que esta Corte estima que la posibilidad de despedir a una persona en situación de discapacidad, sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, debiendo el patrono asumir el pago de una indemnización por la suma de “ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”, no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta. Lo anterior puesto que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo, de la igualdad y del respeto a su dignidad humana.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse como lo ha venido haciendo, respecto a la autorización de despido de un trabajador con discapacidad, tomando como base la justa causa alegada por el empleador, ya que el trabajador en situación de discapacidad, como se dijo con anterioridad, goza de especial protección constitucional debido a su situación de debilidad manifiesta.” (Negrillas y subrayas fuera del texto)

En el mismo sentido, la Corte Constitucional mediante Sentencia T – 041 de 2019, reiteró la línea jurisprudencia trazada desde hace varios lustros atrás y asociada con la necesidad de contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector de Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral, para proceder al despido de un trabajador discapacitado; adicionalmente, para la Corte cuando no se cuenta con la respectiva autorización, **se presume** que la desvinculación obedeció a la limitación física generada por el accidente de trabajo, es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud del peticionario, correspondiendo al empleador demostrar que el despido se produjo como consecuencia de una justa causa. Al respecto, la H. Corte Constitucional preceptuó lo siguiente:

“De conformidad con el señalado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional, para proceder al despido de un trabajador discapacitado es indispensable que el empleador haya obtenido la autorización previa de la autoridad de trabajo.”

(...)

“En este punto, y según los pronunciamientos uniformes de este Tribunal traídos a la presente providencia, se debe enfatizar que de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, **es imperativo sin excepción alguna, que antes de la**

desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo.”

*“En tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, **pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.**” (Negritas y subrayas fuera del texto)*

Adicionalmente, la Corte Constitucional por medio de la Sentencia de Unificación N° 049 de 2017 desarrolla todo lo referente al Derecho a la Estabilidad Ocupacional Reforzada, el cual es catalogado por la alta corte como garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. En conclusión, cuando el trabajador se encuentre en situación de discapacidad debe solicitar el procedimiento administrativo de solicitud ante el Ministerio de Trabajo para la terminación del vínculo contractual.

Reproducido el aparte jurisprudencial es claro que la teleología o finalidad de la intervención del Inspector de Trabajo en los trámites de solicitud de despido de personas que tengan algún grado de discapacidad o incapacidad o lo que en última instancia podríamos denominar personas en situación de debilidad manifiesta, como suele denominarlo la jurisprudencia constitucional, es garantizar que este segmento de la población no se vea sujeta a ser despedida, desmejorada o en última instancia estigmatizada laboralmente sin un debido proceso administrativo por su propia condición de enfermedad o minusvalía, a no ser que en cada caso especial se observe y se llegue a la conclusión inequívoca por parte del funcionario encargado de adelantar la petición interpuesta por el empleador de que esta persona incurrió en una justa causa legal establecida en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y que no se vulneró el Derecho Fundamental al Debido Proceso regulado en el Artículo 29 de la Constitución Política, para poder proceder a conceder el aval o autorización a dicho empleador para que prescindiera de los servicios del empleado cubierto por la protección constitucional a la Estabilidad Ocupacional Reforzada

La Corte Constitucional en Sentencia C -593 de 2014 manifestó 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.” (Resalta y negrilla por el despacho).

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.

“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”¹³⁴. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

* “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"¹³⁵.*

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". 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".

En el presente caso sometido a estudio, la empresa peticionaria solicita se conceda el aval de despido que se hará **con justa causa**, por las conductas descritas en lo que continua, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965, causales del literal a numerales 6, 9, 10, 12 y 13, según las faltas que se relacionaran en los hechos y se documentaran en las pruebas y /o las causales que le empresa establezca en el despido".

Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Numeral 6, *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.

Numeral 9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*

Numeral 10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

Numeral 12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*

Numeral 13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

Reglamento interno de trabajo

**SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN
 ARTÍCULO 80o. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:**

De conformidad con la sentencia C-934 del 9 de septiembre de 2004, de la Corte Constitucional, a los trabajadores se les dio participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones.

Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias.

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
4. Salir de las dependencias de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
5. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato durante la jornada de trabajo	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato de trabajo
10. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
19. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo a otros.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
29. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Empresa o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la Empresa en memorandos, circulares o medios análogos.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días	Terminación del contrato de trabajo
57. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo expedidas por la Empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.

Una vez sopesado el motivo fáctico – legal y analizada las pruebas radicadas y solicitadas por el Despacho con las cuales el peticionario requiere al Ministerio de Trabajo para que avale el despido

del trabajador **NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO** porque éste incumplió con sus obligaciones e incurrió en las prohibiciones establecidas, tanto contractuales como reglamentarias establecidas en el Reglamento Interno de la compañía, al Despacho no le asisten dudas, pero no obstante cuando se entra a analizar el procedimiento disciplinario realizado por la empresa LIMPIASEO LTDA, al trabajador que obra a folios 250 al 254 y folio 269 (CD), donde se observa un comunicado NOTIFICACION DE INICIO DE INVESTIGACION Y CITACIÓN A AUDENCIA DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL dirigida al señor Rios Vallejo con fecha del 18 de octubre de 2019, a folio 262 se evidencia comunicado por parte del señor Rios Vallejo y entregado a la empresa el 22 de octubre de 2019, y por ultimo un comunicado de la empresa denominado LEVANTAMIENTO DE ACTA DE CITACION DE DESCARGOS AL SR NEVARDO RIOS con fecha de 22 de octubre de 2019 que obra a folio 263 y siguiente, encuentra este Despacho que no obstante al exhibirse una serie de cruce de comunicaciones entre las partes involucradas en las cuales se reclama al querellado para que explique su conducta acaecida el día 27 de septiembre de 2019, y los días 01, 02, 03, 04, 07 y 09 de octubre de 2019 de faltas, las anteriores acciones, conductas u omisiones están catalogadas en el reglamento de trabajo como faltas y ocasionaran las sanciones disciplinarias establecidas en el artículo 80. Procede el Despacho a verificar la Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias del Reglamento Interno de Trabajo y solo observa obrante a folio 247 un llamado de Atención con fecha del 07 de octubre de 2019 con la falta con el numeral **19. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo a otros**. Se destaca el hecho que no se encuentra un respaldo probatorio en materia disciplinaria respecto al trabajador, donde se observe claramente que el peticionario requirió y efectivamente agotó un procedimiento disciplinario respecto a las conductas reprochadas, pues el Despacho observa que el trabajados RIOS VALLEJO, les entrega un escrito con fecha del 22 de octubre de 2019 de la no asistencia a la citación de Descargos y la empresa LIMPIASEO el mismo día realiza el LEVANTAMIENTO DE ACTA DE CITACION DE DESCARGOS AL SR NEVARDO RIOS donde deciden **"1. Que no se presentó a la diligencia el Sr Nevardo Rios y 2. Que se decide no imponer sanción y proceder ante el Ministerio del trabajo"**.

Al analizar cada uno de los numerales del R.I.T sobre las presuntas faltas cometidas por el trabajador se evidencia lo siguiente:

TRABAJADOR:	NEVARDO RIOS VALLEJO		
NORMAS INFRINGIDAS POR EL TRABAJADOR Y ALEGADAS POR EL EMPLEADOR	Artículo 80 del Reglamento Interno de Trabajo		
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ESTABLECIDO EN RIT	ACTUACION ADELANTADA	FECHA DE LA DILIGENCIA	OBSE RVACIONES
4. Salir de las dependencias de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización 5. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por el compañero y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato durante la jornada de trabajo 10. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada de atención escrita Llamada de Atención escrita	07 de octubre de 2019 10 de octubre de 2019	No se evidencia suspensión hasta por 3 días por ser segunda

<p>19. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo a otros.</p> <p>29. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Empresa o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la Empresa en memorandos, circulares o medios análogos.</p> <p>57. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo expedidas por la Empresa.</p>	<p>Llamada de Atención escrita</p>	<p>10 de octubre de 2019</p>	<p>falta de acuerdo al R.I.T</p>
<p>Diligencia de descargos (Art 80 RIT)</p>	<p>Citación a descargos, entregada directamente al señor RIOS VALLEJO el día 18 de octubre de 2019.</p>	<p>La diligencia de descargos se programa para desarrollarse el día 22 de octubre de 2019, a las 11:30am en la oficina PQR.</p> <p>Levantamiento de acta de citación de Descargos del 22 de Octubre de 2019</p>	<p>El trabajador el mismo día de la diligencia de descargos entrega a la empresa a las 9:30am comunicado de no asistencia a la cita programada para las 11.30am</p>
<p>Decisión de primera instancia según numeral 6 del artículo 81 del RIT (Gerencia)</p>			<p>No se evidencia ninguna prueba dentro del expediente.</p>
<p>Apelación, según numeral 7 (Art. 81 del RIT)</p>			<p>No se evidencia ninguna prueba dentro del expediente.</p>

Se extrae del material probatorio inmerso en el plenario que la empresa **LIMPIASEO LTDA** se quedó allí y no adelantó ninguna actuación adicional dentro del procedimiento disciplinario que inició en contra del trabajador **NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO**, por su presunta incursión en las faltas establecidas numerales 6, 9,10,12 y 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y de los numerales 4, 5, 10, 19, 29, 7 57 del artículo 80 del Reglamento Interno de Trabajo y que obrante a folio 203 del expediente en respuesta del apoderado de la empresa bajo radicado 11EE2020710500100018908 en su escrito fechado con el 20 de octubre de 2020, numeral “4.1. El procedimiento realizado no termino, toda vez que como se dijo en la solicitud no se sanciono porque significaría violación al debido proceso por doble sanción pues en ese momento se hizo la solicitud de autorización de despido”

Así las cosas, no se evidencia dentro del expediente pruebas o material probatorio que evidencie la existencia de un pronunciamiento definitivo tomado por la autoridad competente mediante acto motivado y congruente, es decir por la Gerencia en primera instancia, según el numeral 6 del artículo 81 del RIT; tampoco se evidencia prueba que demuestre que la empresa le concedió al trabajador la posibilidad de controvertir la sanción mediante los recursos pertinentes (apelación), según lo establecido en el numeral 7 del Art. 81 del RIT; lo anterior, en cumplimiento de los lineamientos jurisprudenciales establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014 y del Reglamento Interno de Trabajo (CAPITULO XVIII SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN ARTÍCULO 80o. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO).

De otro lado, en cuanto a la causal invocada, referente a la violación de aspectos prohibitivos consagrados en el numeral 6, 9,10,12 y 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y de los numerales 4, 5, 10, 19, 29, 7 57 del artículo 80 del Reglamento Interno de Trabajo, se deberán verificar los ítems preceptuados por la Jurisprudencia Constitucional en la Providencia 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, y en ese orden se procede por parte de este Inspector de Trabajo a constatar los siguientes aspectos:

- A) *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem se tiene que reposa prueba en el plenario que acredita el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa. En efecto, obra dentro del expediente oficio fechado del 18 de octubre de 2019, dirigido al trabajador, cuyo asunto es "Citación a descargos", en el cual se notifica hora y fecha de la diligencia de descargos (22 de octubre de 2019, 11:30 a.m.), el cual fue entregado directamente al trabajador, se describe las normas presuntamente infringidas con la falta, la calificación provisional y se trasladan pruebas.

- B) *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.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem, tal como se mencionó de manera precedente, se evidencia prueba documental dentro del plenario denominada "Notificación de inicio de Investigación y citación a audiencia de procedimiento disciplinario Laboral", consistente en un oficio fechado el 18 de octubre de 2019, signados por el gerente de **LIMPIASEO LTDA** y dirigidos al trabajador **NEVARDO DE JESUS RÍOS VALLEJO**, a través de la cual se le formulan cargos al disciplinado, se describen los hechos que motivan la citación y se enuncian las normas del Reglamento Interno de Trabajo presuntamente transgredidas por el trabajador, a través de las cuales se califica de manera provisional la falta cometida como grave y se cataloga como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, acorde con lo estipulado en el numeral 6, 9,10 y 12 del artículo 62 del Reglamento Interno de Trabajo.

- C) *El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem se tiene que se acreditó mediante prueba documental el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa. Lo anteriormente planteado se evidencia en la prueba documental denominada "Notificación de inicio de Investigación y citación a audiencia de procedimiento disciplinario Laboral", consistente en un oficio fechado el 18 de octubre de 2019, signados por el gerente de **LIMPIASEO LTDA** y dirigidos al trabajador **NEVARDO DE JESUS RÍOS VALLEJO**, donde se puede observar que fue entregado en las manos del trabajador.

- D) *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.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem, se tiene que reposa prueba en el plenario que acredita el cumplimiento de este aspecto en el desarrollo de la actuación administrativa. En efecto, obra dentro del expediente oficio fechado del día 18 de octubre de 2019, dirigido al trabajador, cuyo asunto es "Notificación de inicio de Investigación y citación a audiencia de procedimiento disciplinario Laboral", en el cual se notifica hora y fecha de la diligencia de descargos (22 de octubre de 2019, 11:30 a.m.), se describe las normas presuntamente infringidas con la falta, la calificación provisional y se trasladan pruebas.

Adicionalmente, se observa dentro del plenario la existencia de prueba que consistente en un comunicado fechado del día 22 de octubre de 2019, y entregado por el señor NEVARDO RIOS VALLEJO a la señora CECILIA O a las 9:30am, sin asunto donde el Despacho puede leer que el trabajador no asistirá a la "Notificación de inicio de Investigación y citación a audiencia de procedimiento disciplinario Laboral" programada para el día 22 de octubre de 2019 a las 11:30 am en la oficina PQR, evidenciando que el señor Rios Vallejo en libre decisión se negó a ejercer su derecho a defensa.

E) *El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem, no se evidencia la existencia de acto definitivo dentro del expediente que contenga la decisión del proceso disciplinario (primera instancia). Lo anterior implica que el trabajador no pueda acceder a la posibilidad de controvertir la sanción mediante los recursos pertinentes (apelación), según lo establecido en el Art. 81 numeral 6 del Reglamento Interno de Trabajo.

F) *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.*

Frente al acatamiento por parte del empleador de este ítem, no se evidencia la existencia de acto definitivo que establezca la sanción impuesta al trabajador y que sea proporcional a los hechos materia de investigación disciplinaria. Lo anterior implica que el trabajador no pueda acceder a la posibilidad de controvertir la sanción mediante los recursos pertinentes (apelación), según lo establecido en el Art. 81, numeral 7 del Reglamento Interno de Trabajo.

En conclusión, cuando se observa en detalle el proceso disciplinario adelantado en contra del trabajador, se observa un proceso disciplinario sumario y sin el cumplimiento de los ritos procesales establecidos Capítulo XVIII – Procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones y terminación del contrato de trabajo – del Reglamento Interno de Trabajo, el cual, a la vez, desatiende los lineamientos jurisprudenciales preceptuados por la Corte Constitucional en la Sentencia C – 593 de 2014.

De conformidad con lo anteriormente planteado, omitir las garantías constitucionales y reglamentarias en materia disciplinaria, conlleva a la violación del Debido Proceso y por consiguiente el derecho a ejercer el derecho de contradicción y defensa en debida forma; visto este panorama no puede entrar el Despacho a 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.

LIMPIASEO LTDA, en su escrito del 20 de octubre de 2020, el cual fue radicado con el N° 11EE2020710500100018908, manifiesta en su numeral 4.2, 4.3 y 4.4 "Sobre este mismo asunto que se relaciona con las conductas del trabajador para solicitar la presente autorización en las

fechas del 12 de diciembre de 2019 y el día 21 de febrero de 2020, se encuentra que dentro de dicho proceso disciplinario se decidió sancionar por parte del empleador, con llamado de atención y con suspensión de (1) días", sin que la empresa hubiese decidido dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, pero supeditado a la obtención de la autorización ante el Ministerio del Trabajo. Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado se observa que el peticionario está inobservando o desatiendo el principio de non bis in idem y la prohibición de la reformatio in pejus, como elementos constitutivos de los procesos disciplinarios.

Así las cosas, la Corte Constitucional en Sentencia C - 593 de 2014 manifestó 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." (Negritas y subrayas fuera del texto).

En concordancia con lo anterior, en sentencia C - 870 de 2002, establece que la aplicación del principio non bis in idem, no está restringida al derecho penal, sino, como lo ha dicho esta Corporación, "se hace extensivo a todo el universo del derecho sancionatorio del cual forman parte el derecho disciplinario. En resumen, el principio analizado hace parte de las garantías a las que tiene derecho el sindicado, en sentido amplio, por procesos disciplinarios. Así, una persona no puede ser juzgada disciplinariamente dos veces por los mismos hechos contrarios al régimen disciplinario. (Negritas y subrayas fuera del texto).

En mérito de lo expuesto, este Despacho.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de terminación del vínculo contractual presentada por el señor LUIS JAVIER FRANCO AGUDELO, identificado con cedula de ciudadanía 70.324.263, con T.P 246.699 del C.S.J, en calidad de apoderado del señor LUIS GUILLERMO MEJIA PIEDRAHITA, identificado con cedula N° 8.273.205, Representante Legal de la empresa **LIMPIASEO LTDA** identificada con NIT 800219809-5, por medio de la cual solicitan autorización de terminación del vínculo contractual del trabajador en condición de discapacidad el señor **NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO**, identificado con cedula de ciudadanía No. 70.137.104, radicada bajo el número **11EE2019710500100017154 del 06 de noviembre de 2019**, por los motivos expuestos en la parte considerativa de este Acto Administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la parte jurídicamente interesada, al señor LUIS JAVIER FRANCO AGUDELO, identificado con cedula de ciudadanía 70.324.263, con T.P 246.699 del C.S.J, en calidad de apoderado del señor LUIS GUILLERMO MEJIA PIEDRAHITA, identificado con cedula N° 8.273.205, Representante Legal de la empresa **LIMPIASEO LTDA**, ubicado en la calle 15 N° 15-55 Apto 201 del Municipio de Barbosa, correo electrónico francodubar@une.net.co, teléfono fijo 3888244 y 3104972662 y al trabajador **NEVARDO DE JESUS RIOS VALLEJO**, identificado con cedula de ciudadanía No. 70.137.104, ubicado en la calle 18 N° 17- 13 del Municipio de Barbosa -Antioquia, teléfono 3207478953, de conformidad con los artículos 66 y siguientes de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La notificación se surtirá en los términos del artículo 4 (Notificación o comunicación de actos administrativos) del Decreto 491 de 2020 en concordancia con el Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020 y la Sentencia C-242 de 09 de julio de 2020 de la Corte Constitucional que declaró su exequibilidad *"bajo el entendido de que, ante la imposibilidad manifiesta de una persona de suministrar una dirección de correo electrónico, podrá indicar un medio alternativo para facilitar la notificación o comunicación de los actos administrativos, por ejemplo, a través de una llamada telefónica, el envío de un mensaje de texto o de voz al celular o un aviso por una estación de radio comunitaria"*.

ARTICULO TERCERO: **CONTRA** la presente Resolución proceden los recursos de Reposición ante el funcionario que la profiere y el de Apelación ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en Antioquia los cuales deberán interponerse **dentro de los diez (10) días siguientes** a la notificación personal o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 76 y ss de la ley 1437 de 2011. Para el efecto se deberá enviar un memorial/carta contentivo del respectivo recurso al Inspector del Trabajo y Seguridad Social **NIDIA ESTELA GRACIANO RAMIREZ** (funcionario que dictó la presente decisión) al correo institucional ngraciano@mintrabajo.gov.co, ó radicar en la oficina de Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial de Antioquia, ubicada en la carrera 56 A N° 51-81 Sector San Benito de la ciudad de Medellín, en horario de Lunes a Viernes de 7:30am a 12:00pm. (sujeto a disposiciones determinadas por las entidades territoriales).

Dada en Medellín, septiembre 17 de 2021.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE,



NIDIA ESTELA GRACIANO RAMIREZ

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Nota: Firma escaneada conforme al artículo 11 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020.

Transcriptor: Nidia Estela G.
Elaboró: Nidia Estela G.
Revisó/Aprobó: Nidia Estela G.