

Santiago de Cali, 05 de enero de 2024

Señor
Representante Legal
ANA ROSA CHACON GETIAL
anarosachacon78@gmail.com
Calle 13 49B 48
Santiago de Cali, Valle del Cauca



ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCION 6414 el 30 de noviembre de 2023

ID: 0

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra a la empresa **ANA ROSA CHACON GETIAL**, la decisión de la **RESOLUCION 6414 el 30 de noviembre de 2023 "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación"**, expedido por la doctora **LUZ ANGELA MARTINEZ BRAVO** - Directora Territorial del Valle del Cauca (E).

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo, esta notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante la Directora Territorial del Valle del Cauca y el de Apelación ante el Director (a) General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Bogotá D.C., interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de esta notificación, en horario de 7:00 AM a 4:00 PM de lunes a viernes, si el Recurso se interpone por medio electrónico; si se interpone de forma presencial, en la Avenida 3Norte #23AN-02 de la ciudad de Cali Valle en el horario de atención al usuario, de 7:00 AM a 3:30 PM de lunes a viernes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 y ss de la Ley 1437 de 2011.

Los recursos presentados con posterioridad a los horarios ya determinados o en días no hábiles, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente,

MARÍA FERNANDA MONTENEGRO ALVAREZ

Auxiliar Administrativo

Anexos: Resolución

Elaboró:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Revisó:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Aprobó:
Maria Fernanda Montenegro
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Número de guía: YG301434032CO

Datos del envío

Fecha de envío: 09/01/2024 18:04:33 **Tipo de servicio:** POSTEXPRESS **Cantidad:** 1
Peso: 200,00 **Valor:** 3100,00 **Orden de servicio:** 16755026

Datos del Remitente

Nombre: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DE TRABAJO - CALI **Ciudad:** CALI **Departamento:** VALLE DEL CAUCA
Dirección: avenida 3 Norte # 23 AN 02 Cali **Teléfono:** 5248811

Datos del Destinatario

Nombre: ANA ROSA CHACON GETIAL **Ciudad:** CALI **Departamento:** VALLE DEL CAUCA
Dirección: CALLE 13 NUMERO 49B - 48 **Teléfono:**

Eventos del envío

Carta asociada: **Código envío paquete:** **Quién recibe:** **Envío Ida/Regreso asociado:**

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
9/01/2024 6:04:33 p.m.	PO.CALI	Admitido	
9/01/2024 9:06:05 p.m.	PO.CALI	En proceso	
10/01/2024 6:01:11 a.m.	CD.LA FLORA	En proceso	
10/01/2024 1:22:51 p.m.	CD.LA FLORA	DEVOLUCION (DEV)	
12/01/2024 8:19:31 a.m.	UCA.CALI	DEVOLUCION (DEV)	
12/01/2024 5:14:16 p.m.	UCA.CALI	TRANSITO(DEV)	
12/01/2024 9:25:36 p.m.	PO.CALI	TRANSITO(DEV)	

15/01/2024 6:15:04 a. m.	CD.LA FLORA	TRANSITO(DEV)	
-----------------------------	-------------	---------------	--



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO**RESOLUCIÓN NÚMERO 6414
(NOVIEMBRE 30 DE 2023)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN****LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA (E)**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, Resolución 4744 del 21 de noviembre de 2023, y

CONSIDERANDO

Que por **Resolución No. 3688 del 21 de junio de 2023**, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **LEYDY JOAHANNA LONDOÑO RAMOS**, adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, resuelve No Autorizar la terminación del vínculo laboral de la señora **ANA ROSA CHACON GETIAL**, persona con fuero de maternidad; actuación que se originó a solicitud del Señor **JUAN PABLO ANGEL GAVIRIA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **ASOCIACION CABLE AEREO MANIZALES, NIT. 900315506-2**.

La mencionada Resolución, fue notificada a las partes jurídicamente interesadas, interponiéndose contra la misma, recurso de Reposición y en subsidio de Apelación, por parte del Señor **JUAN PABLO ANGEL GAVIRIA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **ASOCIACION CABLE AEREO MANIZALES**, dentro de los términos de ley.

Que a través de Resolución **No. 4992 del 5 de septiembre 2023**, se decidió recurso de Reposición, en el cual se confirma la decisión inicial y debido a ello, se concede recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Manifiesta la recurrente señora **JUAN PABLO ANGEL GAVIRIA**, en escrito presentado el día 5 de julio de 2023, los siguientes argumentos: "...El ministerio en su resolución concluye las razones por las cuales no autoriza el despido al empleado así: **PRIMERO: Manifiesta que no se indica al despacho que exista convención, pacto colectivo o laudo arbitral, en el reglamento interno y contrato individual de trabajo, no se establezca trámite alguno o procedimiento específico para dar fin al vínculo laboral. Es de anotar que, en el cuerpo de la solicitud de terminación remitida a su despacho, se indica claramente que las formas de terminación del contrato están pactadas en el mismo contrato de trabajo y se citó lo correspondiente. Adicionalmente en los documentos del proceso disciplinario se encuentran los soportes normativos que también están contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo. En el mismo sentido, dentro de los anexos remitidos a la entidad, se encuentra el Reglamento Interno de Trabajo. No se remite laudo o convención colectiva porque la empleada no se encuentra afiliada a ningún sindicato, ni la empresa cuenta con una convención que le aplique. Es de anotar que, en los documentos mencionados, son claras las justas causas de despido y también es claro que no se vislumbra un procedimiento especial para la finalización del contrato de trabajo con justa causa, tal como lo concluyó ya esta misma entidad en resolución 2930 del 12 de mayo de 2023, por lo que no existe entonces para la empresa la obligación de agotar un procedimiento determinado para la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora. Dado lo anterior, basta dar cumplimiento a lo ordenado por las sentencias que ustedes mismos han citado, donde se establece la obligación de escuchar al trabajador antes de dar aplicación al despido, etapa que fue agotada con los descargos y con la posibilidad de interponer recurso en contra de la decisión. **SEGUNDO: Manifiesta que sí bien es cierto la empresa hace alusión a los artículos del Reglamento Interno de Trabajo Artículos 22 y 28, el Perfil del Cargo, artículos 58,60 del Código Sustantivo de Trabajo, no es menos cierto que la causal****

alegada no se encuentra taxativamente detallada, razón por la cual no se logra determinar si se ajusta o no a los supuestos normativos señalados en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como se mencionó previamente. Manifiesta en este mismo sentido, que como se indicó anteriormente, la empresa hace alusión a la terminación del vínculo laboral por una justa causa, mencionando los artículos 22 y 28 del reglamento Interno de Trabajo, el Perfil del cargo, Artículos 58,60 del Código Sustantivo de trabajo; que no hay claridad ni son específicos con el articulado que justifica la decisión de terminar el contrato, conforme lo dispone los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST, en la comunicación, ni el acta de descargos, como tampoco en la solicitud que se hizo ante este Ministerio. Respetuosamente manifiesto que no le asiste razón a la entidad cuando asevera que no se indicó taxativamente la justa causa de despido del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Si la entidad revisa con detenimiento la terminación de contrato de trabajo, se puede encontrar el siguiente texto que se extrae de dicho documento que obra en el expediente..."

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Dentro de las competencias atribuidas a los funcionarios del ministerio de trabajo se encuentra autorizar o no, la terminación de un vínculo contractual a trabajadora en estado de embarazo luego de analizar el material probatorio y las justas causas que el contratante pretende demostrar de manera eficaz y contundente, conforme a lo estipulado en el numeral primero (1) del artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual señala lo atinente: "**Artículo 240. Permiso para Despedir.** 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes."

Claro lo anterior y de acuerdo con lo manifestado por el recurrente, entiende este Despacho que la empresa **ASOCIACION CABLE AEREO MANIZALES** elevó solicitud ante esta Territorial, con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral con la señora **ANA ROSA CHACON GETIAL**, teniendo en cuenta el contenido del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en consideración a su especial protección de maternidad, pues de no ser así, bastaría simple y llanamente con la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, sin la intervención de la autoridad administrativa laboral, lo que nos lleva a establecer que el empleador es consciente y conocedor de la situación de maternidad en la que se encuentra la trabajadora, lo que condujo a solicitar permiso a este Ministerio con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral.

Así las cosas, el Inspector de Trabajo Autorizará o no la terminación del vínculo contractual, de conformidad con el análisis de las pruebas aportadas por el solicitante a la luz de las causas objetivas invocadas, mismas que deben corresponder a las contenidas en el artículo 62 y a algunas de las contenidas en el art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa **ASOCIACION CABLE AEREO MANIZALES**, por intermedio de su Representante Legal requiere autorización para la terminación del vínculo laboral de la señora **ANA ROSA CHACON GETIAL**, argumentando que esta ha cometido presuntas faltas graves al presumiblemente "...el 30 de enero de 2023 se le comunicó a la trabajadora que debía trasladarse a la ciudad de Manizales, para que solicitara sus viáticos y una vez acá organizar todo lo correspondiente a su traslado y el de su familia en caso de que así se considerara... la empleada no gestionó lo correspondiente para los viáticos y cuando talento humano se comunicó con ella, manifestó que no se iba a trasladar...", el empleador, en su solicitud, manifiesta que se está presentando esta conducta de inasistencia a laborar en la ciudad de Manizales, pero no menciona que dicha conducta sea constitutiva de justa causa para terminar el contrato de trabajo, así como tampoco invoca cual es la justa causa de despido dispuesta en la Ley.

Conforme a lo anterior, invocándose entonces por parte del Empleador, en su solicitud elevada, una "justa causa", esta Cartera Laboral, atendiendo tanto los lineamientos institucionales contenidos en el Anexo Técnico No. 1 - Procedimiento Administrativo General, como los jurisprudenciales contenidos

RESOLUCIÓN NÚMERO 6414 DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2023
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

en la sentencia de unificación SU-449 de 2020, emitida por la Corte Constitucional, debe verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para autorizar o no dicha terminación de vínculo contractual.

La aplicación de la sentencia SU-449 de 2020, busca que cuando el empleador decide terminar un contrato con justa causa debe tener en cuenta elementos subjetivos y objetivos de valoración, con el fin de dar cumplimiento al principio de igualdad, la trabajadora o el trabajador debe tener la oportunidad de valorar dichos elementos, derecho que se concreta en la **posibilidad que le brinde el empleador al trabajador de ser oído**.

Así las cosas, tras la unificación de requisitos realizada en esta sentencia y en relación con las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa (artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), el Inspector de Trabajo deberá verificar, que el empleador haya garantizado y cumplido con los siguientes deberes:

- I.- Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato;*
- II.- Dicha terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley;*
- III.- Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato;*
- IV.- Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;*
- V.- Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y*
- VI.- se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en término de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.*

Ahora bien, conforme a los reparos realizados por la recurrente, es imperioso recalcar que mediante sentencia de unificación SU-449 de 2020, emitida por la Corte Constitucional, se unificó jurisprudencia en relación con los requisitos para que el empleador dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo con fundamento en la dignidad humana y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, estableciendo el cumplimiento de unos requisitos por parte del Empleador. Se precisa en este punto, que esta sentencia es aplicable para el trabajador independientemente si es sujeto de especial protección o no, aclarando en todo caso, que para la trabajadora que goza de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, así como del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentren en estos estados deberá adelantar la correspondiente autorización ante el Ministerio de Trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, y a lo manifestado por el recurrente, este Despacho procede a constatar si la empresa llevó a cabo en su integridad los anteriores requisitos sine qua non que advierten la citada sentencia y anexo técnico, evidenciando la carencia en el cumplimiento del segundo requisito consistente en: **II. La terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley**. En este punto se identifica que **en la solicitud presentada a este Despacho el empleador no invoca de manera expresa y taxativa ninguna de las justas causas de despido contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo**, solo menciona la comisión de unas conductas que a su consideración son constitutivas de falta laboral, pero no enuncia de manera taxativa, ni expresa la causal contenida en la Ley **en la que adecúa la conducta constitutiva de presunta falta laboral**. En este punto es necesario reiterarle al recurrente que para cumplir el presente requisito se debe **mencionar específicamente** tanto en el proceso adelantado a la trabajadora, **como en la solicitud presentada ante esta autoridad administrativa**, la causal de despido que se encuentra determinada en la Ley, es decir, las mencionadas en los numerales contenidos en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como también indicar en qué modo tal conducta se adecúa a esa causal invocada, para que el funcionario de conocimiento pueda verificar y constatar tal escenario, situación que en el presente caso no ocurrió, razón por la cual este requisito no se haya cumplido.

En igual sentido se encuentra el incumplimiento al requisito **V. Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación.** Frente a este punto basta con mencionar que el Inspector de Trabajo no se encuentra facultado para calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización, pues su actuación se limita únicamente a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el código sustantivo del trabajo, sin embargo como el empleador, en su solicitud no invocó la justa causa de terminación del vínculo laboral determinada en la ley, no fue posible realizar dicha verificación, y asimismo constatar que en efecto la presunta falta laboral cometida por la trabajadora en efecto así lo fuese.

Por todo lo anterior se concluye que las pretensiones elevadas y pruebas documentales adjuntas por el empleador, no se ajustan a los lineamientos impartidos tanto en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo de esta Cartera Laboral, así como en lo descrito en la sentencia SU-449 de 2020 emanada por la H. Corte Constitucional, conforme a lo descrito previamente en cada punto. Así las cosas, este Despacho establece que no se acredita por parte del empleador el **haber surtido y agotado en su integridad las etapas o pasos requeridos tanto en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, como en la sentencia SU-449 de 2020.**

En cuanto a los demás reparos manifestados por el recurrente relacionados con la gravedad de la falta, o si los hechos puestos en conocimiento en la diligencia de descargos en efecto constituyen o no falta laboral, es importante reiterar que esta Cartera Laboral debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos y lineamientos delimitados en la Ley y en la jurisprudencia.

Por lo tanto, la decisión contenida en la **Resolución No. 3688 del 21 de junio de 2023**, se encuentra ajustada a derecho y acorde a las competencias legales establecidas a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en acatamiento a los principios que rigen las actuaciones administrativas, especialmente al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 3 numeral 1° de la Ley 1437 de 2011.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

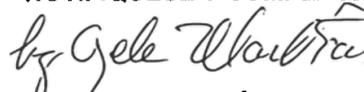
ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 3688 del 21 de junio de 2023, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. A la trabajadora señora **ANA ROSA CHACON GETIAL**, en la Calle 13 No. 49B - 48, Cali, Valle, correo electrónico (expresamente autorizado por la trabajadora folio 67 del expediente): anarosachacon78@gmail.com. A la empresa **ASOCIACION CABLE AEREO MANIZALES**, en la Calle 65A carrera 42, Vía Panamericana Estación Cábmulos del Cable Aéreo, Manizales, Caldas, al correo electrónico (expresamente autorizado por el empleador folio 4 del expediente): gerencia@cableaereomanizales.gov.co.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente Resolución no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, a los treinta (30) días de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



LUZ ÁNGELA MARTÍNEZ BRAVO

Directora Territorial del Valle del Cauca (E)