

Santiago de Cali, 21 de marzo de 2024

08SE2024747600100008299

El número de radicación de salida asignado es el

Señor(a)
Representante Legal y/o Apoderado
EDWARD HOYOS
Carrera 31 C 14 05
Buga, Valle del Cauca

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCION 0617 DEL 20 de febrero de 2024

ID: NR

Por medio de la presente se **Notifica por Aviso**, al Representante legal de la Empresa/Persona Natural **EDWARD HOYOS**, el contenido de la **RESOLUCION 0617 DEL 20 de febrero de 2024 Por la cual se resuelve un recurso de apelacion**, proferida por la doctora GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO, Director Territorial del Valle del Cauca (E).

Se le informa que, contra la presente Providencia, no procede recurso alguno.

En consecuencia, se anexa una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(03)** folios. Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este Aviso, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,



PIEDAD GARCIA GUERRERO
Auxiliar Administrativo

Página | 1

Elaboró:
Piedad Garcia Guerrero
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Revisó:
Piedad Garcia Guerrero
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Aprobó:
Piedad Garcia Guerrero
Auxiliar Administrativo
DT Valle del Cauca

Número de guía: RA470143982CO

Datos del envío

Fecha de envío: 22/03/2024 20:32:52
Tipo de servicio: CORREO CERTIFICADO NACIONAL
Cantidad: 1
Peso: 200,00
Valor: 11000,00
Orden de servicio: 16991666

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: EDWARD HOYOS
Ciudad: BUGA
Departamento: VALLE DEL CAUCA
Dirección: KR 31 C 14 05
Teléfono:

Eventos del envío

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

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
22/03/2024 8:32:52 p.m.	PO.CALI	Admitido	
22/03/2024 8:44:15 p.m.	PO.CALI	En proceso	
23/03/2024 7:26:37 a.m.	PO.BUGA	En proceso	
23/03/2024 10:35:24 a.m.	CD. BUGA	Desconocido-dev. a remitente	
26/03/2024 1:05:19 p.m.	PO.TULUA	TRANSITO(DEV)	
27/03/2024 6:14:01 a.m.	PO.CALI	TRANSITO(DEV)	



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 0617
(FEBRERO 20 DE 2024)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

EL DIRECTOR 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, la Resolución 5007 del 1 de diciembre de 2023, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Que por **Resolución No. 4546 del 10 de agosto de 2023**, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **LUIS ALEJANDRO VILLA RAMOS**, adscrito a la Inspección de Trabajo del municipio de Buga, de esta Dirección Territorial, resuelve No Autorizar la terminación del vínculo laboral del señor **EDWARD HOYOS**; persona en situación de discapacidad, actuación que se originó a solicitud del señor **MELLER ANDRADE AYALA**, en calidad de Representante Legal de la **FRIGORIVALLE S.A.S.**, con NIT. 900367173-6.

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 **MELLER ANDRADE AYALA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **FRIGORIVALLE S.A.S.**, dentro de los términos de ley.

Que a través de **Resolución No. 6563 del 5 de diciembre de 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 el recurrente señor **MELLER ANDRADE AYALA**, en escrito presentado el día 29 de agosto de 2023, los siguientes argumentos: "...Es menester indicar que la decisión a la que hoy se interponen los recursos mencionados, fue proferida sin la observancia, estudio y análisis de todo el acervo probatorio que se allegó con la solicitud. Es importante precisar qué, si existió una relación temporal de cercanía entre la concurrencia o conocimiento de los hechos y la realización de la diligencia de descargos, toda vez que si bien es cierto los hechos fueron de febrero a abril de 2023 y la mentada diligencia fue el 1 de junio de 2023, no es menos cierto que, solo se trataba de especulaciones en principio y solo pudimos corroborar dicha información, gracias a la investigación realizada por la Dra. **AURA VALERIA CRUZ RIVERA**, quien nos envió el informe el 30 de mayo de 2023... Es por ello, que no es predicable establecer que se careció de inmediatez, ya que cuándo nos enteramos de las conductas del señor **HOYOS**, fue citado y al día siguiente se le puso de presente todo el acervo probatorio donde consta la conducta que va en contra no solo de los postulados del Código Sustantivo de Trabajo y las diferentes sentencias de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, sino principalmente contra su salud. Ahora bien, es de vital importancia mencionar que, al libelo genitor sí se arribó el chat de WhatsApp, por medio del cual se le envió la citación al señor **HOYOS** para que asistiera a la diligencia de descargos, sin embargo, nuevamente con el presente recurso se envía la conversación donde él recibe dicho documento, donde se le ponen de presente que su comportamiento es violación grave como trabajador de sus obligaciones contractuales o reglamentarias. Asimismo, se establece que la decisión de terminar unilateralmente el contrato no se adoptó, toda vez que contar con el beneplácito del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de levantar el fuero que ostenta el trabajador de estabilidad laboral reforzada por su incapacidad, sin embargo y en contradicción a lo que se manifiesta en la resolución recurrida, al trabajador se le puso de

RESOLUCIÓN NÚMERO 0617 DEL 20 DE FEBRERO DE 2024
 POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

presente en toda la diligencia que su conducta era grave a la luz del reglamento interno de trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, además de mencionar que acudiríamos ante este despacho con el objetivo de la autorización respectiva, (preguntas 17 y 19 de la diligencia de descargos), aspecto que fue comunicado y aceptado por el señor HOYOS, por ello antes de contar con la autorización no podríamos comunicar ninguna terminación de contrato, para con ello no confundir al trabajador, conociendo además en dicho trámite se le brindaría traslado del escrito y no es de buen recibo que se establezca despido alguno sin antes obtener la antes veces mencionada autorización, respetando con esto aún más el derecho de defensa y contradicción del trabajador. De igual manera, se sustentó de manera amplia y suficiente, no solo al trabajador con el traslado realizado por su despacho de todo el acervo probatorio recolectado, donde se «muestran las conductas graves cometidas, sino que además tanto en la citación, como los descargos siempre se hizo énfasis de que su conducta era grave y violatoria de sus paciones contractuales y reglamentarias, puesto que si realizar actos como los realizados por el señor HOYOS no son violaciones a sus obligaciones en su condición de incapacitado, no tenemos conocimiento de qué son, destacando que admitió todas y cada una de las conductas endilgadas, sin aportar prueba alguna que desvirtuara o diera al traste con el cargo imputado. Segundo: No es procedente expresar que no se le garantizó el derecho de defensa al señor HOYOS, toda vez que se en la diligencia de descargos se le puso de presente todas las conductas y él en ese escenario de reflexión e interlocución como quedó plasmado en el documento aceptó los cargos, incluso admitiendo que iba en contra de su condición de incapacitado como, por ejemplo: (...)”13. PREGUNTADO: Usted es consciente que al realizar estas actividades para RAPIENTREGA está violentando las restricciones y recomendaciones impartidas por su médico tratante. RESPONDIÓ: Sí señor, cometí un error, soy consciente de que no debí hacer eso. (...) Es por ello que considero que esta confesión es un escenario de reflexión e interlocución ideal y espontánea, donde el trabajador admite que comete un error, y es consciente que no debió de cometer esta conducta. Nuevamente es importante subrayar que al trabajador si se le comunicó de forma clara y oportuna las razones y motivos por los cuáles estaba inmerso en una causal de terminación de contrato con justa causa, puesto que tanto en la citación enviada se señala que está cometiendo una violación grave de sus obligaciones y reglamentarias, así como en la diligencia de descargos donde se le puso de presente todo el acervo probatorio que establecía más allá de toda duda razonable que sus conductas no son solo violatorias del Reglamento Interno de Trabajo, Código Sustantivo de Trabajo, sino además del Código Penal, aspecto que no fue analizado por este Despacho. Tercero: Huelga observar que, efectivamente nuestro asesor jurídico cometió un error involuntario y en el encabezado de la diligencia de descargos se establece una empresa completamente diferente a la nuestra, sin embargo, no se puede predicar que por este error de tipografía o de forma, se señale de fondo que la diligencia no fue realizada por nuestra empresa, puesto que como se puede observar en la preguntas como en la número once (11) que a continuación se transcribe se menciona a FRIGORIVALLE S.A.S. (...) 11. PREGUNTADO: Sírvase informar, por qué razón realiza envío en motocicleta en la empresa RAPIENTREGA, si actualmente se encuentra incapacitado y con un carao de operario en FRIGORIVALLE S.A.S. RESPONDIÓ: Sí señor, lo realicé algunos días, me encontraba "pelado" y pues fue hacer unos domicilios allá. Subraya fuera de texto. (...) Es por ello, que el empleado si fue oído cumpliendo a cabalidad con la garantía de su defensa y contradicción, la cual ejerció en debida forma, aceptando todas y cada una de sus violaciones contractuales y reglamentarias en estado de incapacidad. Por ende, no es admisible el exceso de ritualidad manifiesta, puesto que se trata de un error de forma, pero se puede establecer con certeza con el cumplimiento de este requisito, desde la citación, la puesta en conocimiento de su falta, la interlocución y la reflexión en suma el señor HOYOS gozó de todos los presupuestos y garantías constitucionales, a qué tenía derecho... Para finalizar, se debe tener en cuenta que se han cumplido con todos los postulados impartidos por la sentencia SU-449 de 2020, garantizando con ellos el derecho constitucional a la defensa y al debido proceso, subrayando que el Ministerio de Trabajo a pesar de no poder calificar conductas, no puede pasar desapercibido la gravedad de los hechos aquí probados y demostrados con suficiencia, los cuáles hacen que el señor HOYOS sea susceptible de que su fuero sea levantado y por ende terminar el contrato que actualmente tiene con nuestra entidad...”.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Al realizar un estudio a la sustentación del recurso interpuesto por el Señor **MELLER ANDRADE AYALA**, se hace necesario aclararle las competencias de este ente administrativo.

Resulta pertinente frente al caso particular aclarar en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, se fijan los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

Los trabajadores que se encuentran vulnerables debido a condiciones de salud, gozan de fuero de estabilidad laboral, lo que se traduce en la necesidad del empleador de requerir autorización del

RESOLUCIÓN NÚMERO 0617 DEL 20 DE FEBRERO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Ministerio del Trabajo, para desvincularlos, debido al fuero Constitucional del que goza, que protege esencialmente el Derecho Fundamental al Trabajo, comprobando ante el Inspector de Trabajo, que es la Autoridad administrativa, que la razón de la solicitud de autorización, no es el estado de salud del trabajador, en la que quedó con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia, sea de origen laboral o de origen común, impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que dicha facultad sea absoluta, pues tiene los límites que la competencia le señala establecidos en el Decreto 4108 de 2011 por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo y en la Resolución No. 3455 de 2021, Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, estándole proscrita la declaración de derechos individuales o la definición de controversias laborales, propia de los Jueces de la República, quienes tienen esta facultad en forma exclusiva y excluyente, vedada para el Inspector del Trabajo y los Funcionarios de instancia.

Sin embargo, la Ley 361 de 1997, autoriza la desvinculación con permiso de la Autoridad administrativa, para el caso el Ministerio del Trabajo, situación en la cual, para efectos de verificar la competencia del Inspector de Trabajo, se deben armonizar tanto las disposiciones Constitucionales, como lo normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como la interpretación que a dichas normas ha dado la Corte Constitucional, como intérprete autorizada de las normas que regulan la materia, así como también las normas de competencia de los funcionarios, dada por el Decreto 4108 de 2011 y la resolución 3455 de 2021, disposiciones en las cuales claramente se establece la competencia 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; competencias totalmente diferentes a las atribuidas a los jueces de la república.

La competencia del Ministerio de Trabajo, para adelantar el trámite para desvinculación de empleado, aforado por vulnerabilidad, debido a condiciones de salud o discapacidad, se da en razón de las normas anteriormente transcritas, amén de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al ser reflejo y desarrollo de la premisa Constitucional de protección a la población en debilidad manifiesta, no hace distinción alguna entre trabajador y funcionario, sino que dicha protección engloba no solo a quienes se encuentren vinculados mediante un Contrato de Trabajo, sino también para aquellos que se encuentran vinculados laboralmente mediante una Relación Legal y Reglamentaria, así como también para otro tipo de Contratos tales como los de Prestación de Servicios y otras modalidades en el amplio mundo laboral actual, frente a quienes también opera el fuero de estabilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, entra este despacho a resolver el recurso interpuesto por el Señor **MELLER ANDRADE AYALA**, de acuerdo con nuestras competencias.

Sea lo primero advertir y reiterar, que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas al Ministerio del Trabajo por disposición de la ley, no entramos a declarar derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000 y modificado por la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

De ahí que el competente para dirimir los conflictos suscitados en materia de estabilidad laboral reforzada sea el Juez, no este Ministerio. Sin que quiera decir que esta Territorial no pueda en modo alguno realizar un pronunciamiento al respecto, por supuesto, sin declarar la existencia de algún derecho, pues como autoridad administrativa del trabajo, emerge la obligación legal y el deber de protección en aras a que no se menoscaben los derechos de los trabajadores. Así, la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas que permita su valoración. En este sentido deberá el funcionario o servidor valorar en conjunto las pruebas existentes de conformidad con las reglas de la sana crítica para alcanzar el correspondiente grado de convicción, apoyándose en las normas sustantivas del trabajo y la jurisprudencia actual de las Altas Cortes.

1.

RESOLUCIÓN NÚMERO 0617 DEL 20 DE FEBRERO DE 2024
 POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Por tanto, el permiso no es una mera formalidad, puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacidad que cuenta con especial protección constitucional.

Frente a la justa causa invocada y los requisitos a acreditar por parte del empleador.

De acuerdo con lo manifestado por el recurrente, entiende este Despacho que la entidad **FRIGORIVALLE S.A.S.**, elevó solicitud ante esta Territorial, con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral con el señor **EDWARD HOYOS**, teniendo en cuenta el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la convicción de que ésta ha venido padeciendo una situación de salud, 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 del estado de salud en que se encuentra el trabajador, lo que condujo a solicitar permiso a este Ministerio con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral.

La estabilidad laboral reforzada no se circunscribe exclusivamente a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, y así lo ha reiterado la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, al señalar que: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una 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... La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución..."*

Así las cosas, no es este Ministerio quien se encuentre declarando el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador **EDWARD HOYOS**, basta observar que quien solicita la autorización para la terminación del vínculo laboral, lo hace en razón a que por disposición expresa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se prohíbe despedir o terminar el vínculo laboral de un trabajador por su limitación o condición de salud, por lo que se comparte con lo estipulado en la Sentencia C-531 de 2000 cuando dice: *"En virtud del artículo 25 de la C.P. y de otros que se relacionan con la protección que el Estado debe dar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta, por las condiciones físicas, sociales, económicas o de salud que afrontan, la Corte ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a estas personas implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal"*.

Jurisprudencia que dispone, la prohibición de despedir de su trabajo a una persona con limitaciones físicas o mentales, pues de hacerlo, se entiende que la causa obedece a razones relacionadas con su situación especial, a menos claro está, que medie autorización del Inspector de Trabajo.

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 el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada se deberá adelantar la correspondiente autorización ante el Ministerio de Trabajo.

Conforme a lo anterior, la citada sentencia de unificación privilegia para el trabajador el derecho a ser oído, el cual opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador **y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible** –como se sostiene en la citada sentencia de unificación de la H. Corte Constitucional– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales **y no de un proceso sancionatorio**. Esto implica que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los

RESOLUCIÓN NÚMERO 0617 DEL 20 DE FEBRERO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada.

Realizando el análisis a la solicitud impetrada por la entidad **FRIGORIVALLE S.A.S.**, a las pruebas aportadas y al acto administrativo mediante el cual no se autorizó la terminación del vínculo laboral del trabajador, observa el despacho que dicha solicitud obedece exclusivamente a las presuntas faltas graves cometidas por el trabajador señor EDWARD HOYOS, consistentes en: "...Que el señor HOYOS el 19 de enero de 2022 sufrió un accidente laboral, donde sufrió una herida en su mano izquierda, patología que le impedía desempeñar de manera normal las labores para las cuales fue contratado... Que a la fecha de la presente solicitud el señor HOYOS actualmente se encuentra incapacitado, por el accidente reseñado en el punto tercero de este escrito. Que, en este periodo de incapacidad, nos llegó la información que el señor HOYOS no estaba cumpliendo con su periodo de incapacidad, ni mucho menos ha referido los dolores y limitaciones acaecidas debido a su accidente laboral... Que del informe arribado por la investigadora se puede evidenciar que el señor HOYOS no está cumpliendo con su periodo de incapacidad, ni mucho menos con sus recomendaciones emitidas por el médico, por el contrario, no sigue los cuidados, eventos que han quedado registrados filmicamente y fotográficamente... Que, de igual manera, el 23 de noviembre de 2022 y 1 y 30 de diciembre de 2022, en su perfil de la red social Facebook se visualiza como conduce un vehículo de características similares a tracto camión o mula, sin dificultad alguna de las referidas en el hecho cuarto de estas glosas... ha sido sorprendido conduciendo motocicleta de clutch o embrague, precisando que esta función se hace con la mano izquierda... el 21 de abril de 2023, en sus frecuentes recorridos en motocicletas de embrague o clutch, ha sido sorprendido en dicho rodante a velocidades altas... los días 25 y 26 de abril de 2023, fue sorprendido en la empresa de envíos RAPIENTREGA, donde se pudo constatar que el señor HOYOS ha fungido como mensajero de esa empresa... Que, analizados estos eventos, consideramos que estas acciones son una falta grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias...". La empresa solicitante no invoca ninguna justa causa de despido dispuesta en la Ley, sin embargo, manifiesta la empresa solicitante que tal conducta es una falta grave y causal para terminar el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, este Despacho, atendiendo los lineamientos institucionales contenidos en el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, armonizados con lo descrito 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, 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 (SU-449 de 2020 y Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo):

1. *Relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.*
2. *La terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley. 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.*
3. *Comunicando de forma clara y oportuna al trabajador las razones y motivos concretos que motivan la terminación del contrato.*
4. *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. Verificar 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.*
5. *Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación.*

RESOLUCIÓN NÚMERO 0617 DEL 20 DE FEBRERO DE 2024
 POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

6. Derecho que le asiste al trabajador de ser oído. Posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio. 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, si 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.

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 primero, segundo, tercero y quinto requisito consistentes en: 1. Relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa. Frente a este punto logra apreciarse que el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de presunta falta laboral el 23 de noviembre de 2022, conforme la misma empresa lo manifiesta en su solicitud en el hecho 10 "...el 23 de noviembre de 2022 y 1 y 30 de diciembre de 2022, en su perfil de la red social Facebook se visualiza como conduce un vehículo de características similares a tracto camión o mula, sin dificultad alguna...", la citación a descargos por estos motivos tiene fecha del 31 de mayo de 2023 (no se acredita la fecha en que se comunicó al trabajador) y la diligencia de descargos se llevó a cabo el 1 de junio de 2023, es decir que desde el conocimiento de los hechos generadores de una presunta justa causa de despido hasta el momento en que el empleador inició su procedimiento para la comprobación de dicha falta laboral transcurrieron seis (6) meses, razón por la cual no es de recibo para este Despacho lo manifestado por el recurrente de: "...Es importante precisar qué, si existió una relación temporal de cercanía entre la concurrencia o conocimiento de los hechos y la realización de la diligencia de descargos, toda vez que si bien es cierto los hechos fueron de febrero a abril de 2023 y la mentada diligencia fue el 1 de junio de 2023, no es menos cierto que, solo se trataba de especulaciones en principio y solo pudimos corroborar dicha información, gracias a la investigación realizada por la Dra. AURA VALERIA CRUZ RIVERA, quien nos envió el informe el 30 de mayo de 2023...", y por tanto este requisito no se encuentra cumplido, por lo que ha de resaltarse lo dicho por la Jurisprudencia incorporada el Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo frente al principio de la inmediatez: "...Respecto del principio de inmediatez se tiene como una garantía al debido proceso que debe garantizar el empleador ya sea para imponer una sanción disciplinaria, o para despedir al trabajador. Sobre la inmediatez la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en la sentencia SL3108-2019: "La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas" Además, sobre este tema, así como sobre la razonabilidad, dijo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3239-2015: "Por demás, para efectos de analizar la inmediatez, se precisa que el estudio de la razonabilidad del plazo para tomar la decisión del despido motivado ha de comprender también el momento en que el empleador tiene conocimiento de los hechos hasta la fecha de terminación unilateral del vínculo."

(Subrayas y negrillas son del Despacho).

Frente al requisito segundo. 2. La terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley. 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. Este punto no se ha cumplido, pues 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

RESOLUCIÓN NÚMERO 0617 DEL 20 DE FEBRERO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

de falta laboral, pero no precisa de manera taxativa, ni expresa cual o cuales de las causales contenidas en este artículo (de los quince numerales) es o son en las que ha incurrido el trabajador EDWARD HOYOS, es decir, no menciona la causal contenida en la Ley en la que adecúe 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 al trabajador, 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.

Respecto del requisito tercero: 3. Comunicando de forma clara y oportuna al trabajador las razones y motivos concretos que motivan la terminación del contrato. Este requisito tampoco se ha cumplido, pues el empleador no acreditó documento alguno mediante el cual expusiera y comunicara al trabajador los motivos y razones por las cuales consideraba que debía finalizar el contrato de trabajo, previa autorización de esta Cartera Laboral. En este punto se aclara que es deber del empleador informar al trabajador a través de un escrito o comunicación las razones por las cuales se motiva la terminación de su contrato de trabajo, advirtiéndole en este que tal decisión está sujeta a la autorización que este Ministerio emita para este efecto, lo cual no ocurrió en el presente caso.

Frente al cuarto requisito: 4. 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. Verificar 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. Este punto se ha cumplido por cuanto al revisar tanto el Contrato Individual de Trabajo como el Reglamento Interno de Trabajo arrojados por la empresa, concluye que no se evidencia que en el contenido de estos se haya dispuesto un procedimiento especial para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, razón por la cual la empresa debe atemperarse a lo dispuesto en la sentencia SU-449 de 2020, y realizar el proceso como allí se dispone.

En igual sentido se encuentra el incumplimiento al requisito 5. 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 la presunta falta laboral cometida por el trabajador en efecto así lo fuese.

Por último, respecto del sexto requisito: 6. Derecho que le asiste al trabajador de ser oído. Posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio. 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: Si bien es cierto la empresa pretendiente

RESOLUCIÓN NÚMERO 0617 DEL 20 DE FEBRERO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

escuchó al trabajador en diligencia de descargos, no es menos cierto que dicha diligencia de descargos se llevó a cabo seis (6) meses después de haber tenido conocimiento de los hechos, tal y como se expuso en el requisito número.

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. 4546 del 10 de agosto 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. 4546 del 10 de agosto 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. Al trabajador señor **EDWARD HOYOS**, en la Carrera 31C No. 14 – 05, Buga, Valle. A la empresa solicitante **FRIGORIVALLE S.A.S.**, en el Kilómetro 2, vía Buga palmira, Vereda Zanjón Hondo, Buga, Valle, correos electrónicos (expresamente autorizados folios 6 y 153 del expediente): garciaomezbuga@gmail.com; contabilidad@frigorivalle.com.

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

Dada en Santiago de Cali, a los veinte (20) días de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

GUILLERMO ANDRÉS ROJAS FORERO
Director Territorial del Valle del Cauca (E)

Elaboró: Yazmín C.
Revisó y Aprobó: G. A. Rojas Forero.

Rdo. Rojas Forero
20-2-24