

Santiago de Cali, 21 de marzo de 2024

Señor  
Representante Legal y/o Apoderado  
**CESAR MORENO RUIZ**  
Calle 23 No. 9A - 08 B/LA ALDEA  
Cali, Valle del Cauca



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

**ASUNTO:** NOTIFICACIÓN POR AVISO

**ACTO ADMINISTRATIVO:** RESOLUCION 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2023

**ID:** N/R

Por medio de la presente se **Notifica por Aviso**, al Representante legal de la Empresa/Persona Natural **PABLO MILDRES BERMUDEZ IDROBO**, el contenido de la **RESOLUCION 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2023 "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación"**, proferida por la doctor GUILLERMO ANDRES ROJAS DORERO, 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 integra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(05)** 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,

**YOLLY MELISSA VERA CANO**  
Auxiliar Administrativo

Anexos: Resolución en Formato PDF



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCIÓN NÚMERO 1025  
(MARZO 12 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. 6428 del 30 de noviembre de 2023**, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **GERSON JADIR CIFUENTES CANO**, adscrito a la Inspección de Trabajo del municipio de Palmira de esta Dirección Territorial, resuelve Autorizar la terminación del vínculo laboral del señor **CESAR MORENO RUIZ**; persona en situación de discapacidad, actuación que se originó a solicitud del Doctor **JOSE HELIODORO CABEZAS SUAREZ**, en calidad de Apoderado Especial de la empresa **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A.S., SIGLA: COLSERLOG S.A.S., con NIT. 900496469-3.**

La mencionada Resolución, fue notificada a las partes jurídicamente interesadas, interponiéndose contra la misma, recurso de Apelación por parte del señor **CESAR MORENO RUIZ**, dentro de los términos de ley, el cual corresponde a este Despacho resolver de conformidad con las competencias asignadas.

**ARGUMENTOS DEL RECURRENTE**

Manifiesta el recurrente señor **CESAR MORENO RUIZ**, en su escrito presentado el día 15 de diciembre de 2023, entre otros, los siguientes argumentos: "... Yo, **CESAR MORENO RUIZ**, identificado con cédula de ciudadanía número 1.113.532.748 expedida en Candelaria, el 18 de agosto del 2020 tuve un accidente de tránsito donde fui remitido a urgencias de Valle salud de san Fernando, presentando un trauma craneo encefálico leve, trauma muñeca, antebrazo izquierdo, con fractura de radio y cúbito distal, además con fractura b1, 4 y 5 metacarpiano izquierdo con manejo de ortopedia, se me realizó cirugía en muñeca de la mano izquierda con instalación de elementos de platinos suplementarios para sellamiento de fractura, desde entonces he estado en programaciones de terapias para buen funcionamiento y recuperación de la muñeca de brazo izquierdo, en la actualidad tengo un contrato laboral como operador de servicios con la empresa **COLSERLOG**, empresa donde mi labor a desempeñar es actividades de bodega de despacho de mensajería, en cargo y descarga. El médico laboral me confirma que continúe mis labores en la empresa con restricciones en ciertas actividades dentro del área de trabajo, con posible procedimiento de cirugía ya que actualmente en la muñeca izquierda presenta un dolor moderado a severo, con divulgados de agarres. Pero el 16 de noviembre del 2023 me hacen llegar por medio de la empresa un comunicado del ministerio de trabajo autorización terminación laboral a trabajar discapacidad, me parece que esta decisión por parte del ente me parece prematuro y con falta de fundamento irrespetando los derechos de la salud ya que con este acto arbitrario y contraproducente ante la constitución colombiana del 1991., esta que en ejercicio del derecho de petición que consagra el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo respetuosamente solicito lo siguiente: **APELACION A LA AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A L TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD DEL SEÑOR CESAR MORENO RUIZ CC.1.113.532.748, DOCUMENTO ESPEDIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO SECCIONAL PALMIRA.** La petición anterior está fundamentada en las

RESOLUCIÓN NÚMERO 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

siguientes razones: 1. La comunicación con el área de talento humano con ciertos funcionarios no es regular y que están encaminados en la cancelación de mi contrato laboral sin darme la oportunidad de defensa como empleado de servicio operacionales de la empresa COLSEROLG, porque según para el jefe de recursos humanos soy un mal elemento para la compañía generando un ambiente laboral negativo. 2. Por abuso e irrespeto con el empleado no te brindan la atención correcta ciertos llamados de atención han sido modificados con información adversa a lo real del cual existe prueba ya que el documento presentado al abogado por medio de la jefe de talento humano no es el documento principalmente presentado a mi presencia del cual alegan que no asistí al llamado de atención; a continuación, presento foto tomada desde mi teléfono celular ya que no me fue entregada una copia del documento. 3. Violación a los principios y derecho en la salud me quieren cancelar el contrato laboral cuando tengo unos procedimientos médicos pendientes sin garantías a que el funcionamiento de mi muñeca tenga una restauración y recuperación plena. 4. Presento derecho de petición elaborado por mi persona presentado ante el comité de convivencia el cual no ha tenido ninguna respuesta por parte de la empresa...”

**PARA RESOLVER SE CONSIDERA**

Al realizar un estudio a la sustentación del recurso interpuesto por el señor **CESAR MORENO RUIZ**, 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 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 encuentran 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

RESOLUCIÓN NÚMERO 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

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 **CESAR MORENO RUIZ**, 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.

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.

La empresa **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A.S., SIGLA: COLSERLOG S.A.S.**, elevó solicitud ante esta Territorial, con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral del señor **CESAR MORENO RUIZ**, teniendo en cuenta el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la convicción de que éste han 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.

Así las cosas, no es este Ministerio quien se encuentre declarando el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor **CESAR MORENO RUIZ**, 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"*.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

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 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 entonces el análisis a la solicitud impetrada por la empresa **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A.S., SIGLA: COLSERLOG S.A.S.**, a las pruebas aportadas y al acto administrativo mediante el cual se autorizó la terminación del vínculo laboral del trabajador, observa el despacho que dicha solicitud obedece a las presuntas faltas graves cometidas por el señor **CESAR MORENO RUIZ**, consistentes en: *“...mediante memorando calendado 08 de septiembre de 2023, el líder del área de gestión humana de mi representada, solicitó la apertura de proceso disciplinario para que el trabajador CERSAR MORENO RUIZ rindiera descargos por la presunta adulteración de documento privado, toda vez que este presentó a la empresa certificación de terapia física por parte de la IPS de la NUEVA IPS, la cual indicaba que debía asistir a 30 terapias físicas, terapias autorizadas por el señor JUSN DIEGO GONZALEZ, tal y como se evidencia en la captura de pantalla del documento referido... la empresa al revisar el referido documento evidenció una serie de inconsistencias, toda vez que la firma del profesional que certifica estas terapias no se identifica en debida forma, esto es presentando el número de registro médico... la empresa procedió a solicitar la validez de este documento a la NUEVA EPS, a lo cual el día 07 de septiembre de 2023, la referida entidad prestadora del servicio de salud informa que la orden antes señalada no fue expedida por la IPS VIVIR, de igual manera informó que el señalado profesional en salud no trabaja en esa entidad y que en la historia clínica del trabajador no se evidencia tratamiento alguno por parte de ortopedia...”*. El empleador invoca como justa causa de despido en su solicitud lo señalado en los numerales 1, 5 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Invocándose entonces por parte del Empleador, en su solicitud elevada, la causal de “justa causa”, esta Cartera Laboral, 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.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

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.*
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**, así:

**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:**

En este punto se observa que los hechos constitutivos de presuntas faltas laborales (presentación de documento falsificado *certificación de 30 terapias física por parte de la IPS de la NUEVA IPS*), conforme a lo manifestado por el empleador, fueron de su conocimiento el día 7 de septiembre de 2023, mediante correo electrónico que fue enviado a la empresa solicitante por parte de la señora Sandra Milena Acevedo Cano, Ejecutiva de cuenta – Zonal Valle del Cauca, de la Regional Suroccidente de la NUEVA EPS, en donde adjunta y socializa la información suministrada el 25 de agosto de 2023 por parte de la señora Yazmin Meneses Vargas, Coordinadora Asistencial, Sede Candelaria (folio 27), donde manifiesta: “...Buen día Sandra, espero que este bien, que pena la demora para esta respuesta, se verificó y esta orden no fue expedida por la Ips Vivir, además el especialista que envía la orden no trabaja con nosotros, y tampoco en las historias clínicas, se observa atención por ortopedia, solo medicina general...”. Se aprecia en documento denominado “Citación para toma de descargos” de fecha 9 de septiembre de 2023, por medio del cual se le informa al trabajador sobre los hechos constitutivos de presunta falta laboral, objeto de descargos y se le cita para el 11 de septiembre de 2023. El día 11 de septiembre de 2023 se lleva a cabo dicha diligencia de descargos. El día 5 de octubre de 2023 se le comunica al trabajador el documento denominado: “Citación para ampliación de descargos” para que se presente el 6 de octubre de 2023 con la finalidad de ampliar su versión sobre los hechos, sin embargo, llegada la fecha el trabajador no asiste, razón por la cual en la misma fecha la empresa suscribe acta de no comparecencia. La solicitud del trámite que hoy nos ocupa fue radicada en el Ministerio del Trabajo el 8 de noviembre de 2023, por lo que este

RESOLUCIÓN NÚMERO 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Despacho establece que existe inmediatez y razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de presunta justa causa de despido y la decisión de iniciar el procedimiento para la comprobación de la falta laboral, por tanto, el presente requisito se cumple.

**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:** La empresa considera la terminación del vínculo laboral fundamentándose en que el trabajador incurrió en justa causa de despido tras haber presentado una certificación de terapias físicas presuntamente expedida por la IPS VIVIR adscrita a la NUEVA IPS, donde indicaba que el trabajador debía asistir a 30 terapias físicas autorizadas por el profesional JUAN DIEGO GONZALEZ, razón por la cual la empresa solicita a la NUEVA EPS la validez de este documento, y el día 07 de septiembre de 2023 la NUEVA EPS informa a la empresa que la orden antes señalada no fue expedida por la IPS VIVIR, de igual manera informó que el señalado profesional en salud no trabaja en esa entidad y que en la historia clínica del trabajador no se evidencia tratamiento alguno por parte de ortopedia.

Conforme a los anteriores hechos, el empleador manifiesta en su solicitud como justa causa de despido lo señalado en los numerales 1, 5 y 6 del literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "(...) 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (...) 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. 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. (...)".

Aunado a lo anterior, el empleador solicitante también manifiesta que el trabajador ha incumplido lo dispuesto en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo respecto de las obligaciones que le asisten al trabajador, así: **ARTICULO 58. Son obligaciones especiales del trabajador:** 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes es instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...).

Igualmente informa que ha incumplido lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo en el numeral 1 del artículo 43: "(...) **ARTÍCULO 43. Obligaciones Especiales de los Trabajadores.** 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes es instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido (Artículo 58, C.S.T). (...)".

Finalmente refiere que la conducta ejercida por el trabajador constituye una falta grave, y en consecuencia es justa causa para finalizar el vínculo contractual conforme se dispone en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa en el literal f) del artículo 49, así: "(...) **ARTÍCULO 49. Constituyen faltas graves:** (...) f). La violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones legales consagradas en el Art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias. (...)".

Visto lo anterior, el presente requisito se cumple por parte del empleador.

**3. Comunicando de forma clara y oportuna al trabajador las razones y motivos concretos que motivan la terminación del contrato:** Este requisito se encuentra cumplido, tal como se evidencia mediante la citación a diligencia de descargos y la misma diligencia de descargos llevada a cabo el 11 de septiembre de 2023 (folios 29 y 30), en donde se le informa al trabajador las razones y motivos por las que el empleador considera que las conductas ejercidas por el señor TITO ALEXANDER REYES RUIZ constituyen falta grave y en consecuencia justa causa para la terminación del vínculo contractual.

RESOLUCIÓN NÚMERO 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

En este punto se resalta que siendo los hechos ejercidos por el trabajador constitutivos de una presunta justa causa de despido (el haber presentado una certificación de terapias físicas presuntamente expedida por la IPS VIVIR adscrita a la NUEVA IPS, donde indicaba que el trabajador debía asistir a 30 terapias físicas autorizadas por el profesional JUAN DIEGO GONZALEZ, sobre la cual el día 07 de septiembre de 2023 la NUEVA EPS informa a la empresa que la orden antes señalada no fue expedida por la IPS VIVIR, de igual manera informó que el señalado profesional en salud no trabaja en esa entidad y que en la historia clínica del trabajador no se evidencia tratamiento alguno por parte de ortopedia), y habiéndose adecuado esta conducta a las causales señaladas en los numerales 1, 5 y 6 del literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece este Despacho que a través de la citación a diligencia de descargos y la misma diligencia de descargos llevada a cabo le fue notificado al señor TITO ALEXANDER REYES RUIZ ampliamente las razones por las cuales se motiva la terminación de su contrato de trabajo.

**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 Despacho al revisar tanto el Contrato Individual de Trabajo como el Reglamento Interno de Trabajo arrimados 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 lo cual la empresa debe atemperarse a lo dispuesto en la sentencia SU-449 de 2020, y realizar el proceso como allí se dispone, situación que así lo hizo la empresa solicitante, por lo tanto este requisito también se cumple.

**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, articulado que fue mencionado por la empresa solicitante, tal y como se detalló en el numeral 2º de los presentes requisitos exigidos.

**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.** Frente a este último requisito se evidencia en las pruebas documentales que la sociedad pretendiente se atemperó a lo reglado, con la presentación de descargos que realizó el trabajador el día 11 de septiembre de 2023. En este punto es meritorio reiterar que, en efecto, el empleador debe propiciar el espacio para garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, tal y como en el presente caso ocurrió.

Claro lo anterior, es meritorio mencionar que la verificación de los requisitos descritos por la H. Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020, no debe confundirse en lo que refiere a un proceso disciplinario laboral, ya que este sí debe encontrarse previsto en el reglamento interno o en el contrato de trabajo, para efectos de imponer sanciones a los trabajadores, pero cuando lo que se pretende por parte del Empleador es una terminación unilateral del vínculo laboral, no es necesario establecer un procedimiento a agotarse, pues bastará con que se verifique el cumplimiento de los deberes establecidos en la ya citada sentencia para que tal desvinculación sea efectiva, tal como se logró establecer previamente en cada punto.

En virtud de lo anterior, esta Cartera Laboral verifica el cumplimiento de los requisitos que exigen los lineamientos institucionales y la jurisprudencia, por lo que al constatarse que las pretensiones elevadas



RESOLUCIÓN NÚMERO 1025 DEL 12 DE MARZO DE 2024  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

en la solicitud presentada por el empleador y sus pruebas documentales adjuntas, 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, en relación a que el empleador pueda terminar unilateralmente un contrato de trabajo con justa causa, debe este Ministerio proceder con la correspondiente autorización, pues se ha evidenciado haberse surtido o agotado en su integridad los requisitos exigidos en los pluricitados lineamientos en el presente caso por parte del empleador.

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. 6428 del 30 de noviembre 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. 6428 del 30 de noviembre de 2023, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

**ARTICULO SEGUNDO:** NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al trabajador **CESAR MORENO RUIZ**, en la Calle 23 No. 9A – 08, Barrio La Aldea, Cali, Valle. A la empresa solicitante **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A.S., SIGLA: COLSERLOG S.A.S.**, a través de su Apoderad, Doctor **JOSE HELIODORO CABEZAS SUAREZ**, en la Calle 19 No. 3 – 50, Oficina 704, Edificio Barichara, Torre A, Bogotá, D.C., correos electrónicos: (expresamente autorizados – folio 12 del expediente): jhcabezas@hotmail.com; contador@colserlog.com.

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

Dada en Santiago de Cali, a los doce (12) días de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

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

Elaboró: Yazmin C.  
Revisó y Aprobó: G. A. Rojas

Recibido  
14/03/24  
10:30 AM



Número de guía

RA469925810CO



certificado de entrega

## Número de Guía RA469925810CO

Datos del envío: —

Fecha de envío:

**21/03/2024 19:55:04**

Tipo de servicio:

**CORREO CERTIFICADO NACIONAL**

Cantidad:

**1**

Peso:

**200,00**

Valor:

**6750,00**

Orden de Servicio:

**16987152**

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 Destino: —

Nombre:

**CÉSAR MORENO RUIZ**

Ciudad:

**CALI**

Departamento:

**VALLE DEL CAUCA**

Dirección:

**CL 23 No.9A - 08**

Teléfono:

Eventos del Envío: —

Carta asociada:

Código de Envío Paquete:

Quien recibe:

Envío ida/regreso Asociado:

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
21/03/2024 7:55:04 p. m.	PO.CALI	✔ Admitido	
21/03/2024 9:32:23 p. m.	PO.CALI	⇌ En proceso	
22/03/2024 6:46:01 a. m.	CD.ZONA 1	⇌ En proceso	
22/03/2024 12:16:21 p. m.	CD.ZONA 1	⇌ DEVOLUCION (DEV)	
22/03/2024 12:43:04 p. m.	CD.ZONA 1	⇌ TRANSITO(DEV)	
22/03/2024 7:29:38 p. m.	PO.CALI	⇌ TRANSITO(DEV)	
26/03/2024 6:14:27 a. m.	CD.LA FLORA	⇌ TRANSITO(DEV)	
26/03/2024 3:14:35 p. m.	CD.LA FLORA	⇌ devolución entregada a remitente	
26/03/2024 3:39:39 p. m.	CD.LA FLORA	📄 Digitalizado	



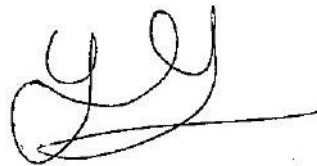
Santiago de Cali, 01 de abril de 2024

## PUBLICACION

Me permito solicitar su colaboración, para que se publique en la página web del ministerio de trabajo, el siguiente acto administrativo:

PARTES JURIDICAS	NOTIFICACION ELECTRONICA	ACTO ADMINISTRATIVO	CAUSAL DEVOLUCION
CESAR MORENO RUIZ	08SE2024747600100008217 del 21 de marzo de 2024.	Resolución 1025 del 12 de marzo de 2024 "resuelve apelación"	No existe numero

Se publica hoy 01 de abril de 2024 y se desfija el día 05 de abril de 2024.



YOLLY MELISSA VERA CANO

Auxiliar administrativo

**Elaboró:**

Yolly Melissa Vera  
Auxiliar Administrativo  
DT Valle del Cauca

**Revisó:**

Yolly Melissa Vera  
Auxiliar Administrativo  
DT Valle del Cauca

**Aprobó:**

Yolly Melissa Vera  
Auxiliar Administrativo  
DT Valle del Cauca