



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 0479  
21 de octubre de 2019.

*“Por medio de la cual se decide un recurso de reposición y se concede el de apelación”.*

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL CAUCA,

En ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto 4108 de 2011, La Ley 1072 de 2015, los artículos 74 y Ss. de la ley 1437 de 2011, y demás normas concordantes y

**CONSIDERANDO:**

Mediante escrito fechado el 29 de agosto de 2019, con radicado 05EE2019711900100002000, presentado por la Sra. **SONIA BEDOYA**, en su calidad de REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CONNECTION WAY S EN C interpone recurso de reposición y en subsidio apelación contra la resolución 0259 del 2 de julio de 2019 que negó la autorización para terminar el contrato de trabajo celebrado con la señora ALBA MIRELLA CASTRO RODRIGUEZ -

**FUNDAMENTOS DE LA PETICION**

Fundamenta su petición en los siguientes:

**HECHOS.**

Aduce que la Territorial Cauca, carece de competencia, dado que la empresa tiene como domicilio principal la ciudad de Bogotá, el lugar donde se contrató al trabajador y donde debe prestar sus servicios es la misma ciudad de Bogotá, por la decisión unilateral e inconsulta de sus familiares de llevarse a la trabajadora a un sitio y / ok lugar que no corresponde a su domicilio, sino por el contrario donde dice estar en recuperación. En ese orden considera que se debe remitir la actuación a la Dirección Territorial de Bogotá por considerar que hay una extralimitación de funciones y / o en su defecto exponer el conflicto de competencias que contiene el CEPAC y las resoluciones y decretos que contienen la competencia de las direcciones territoriales.

En cuanto a la sustentación del recurso aduce que con a la expedición de la Circular 049 de 2019 esta interpretación que dio la Coordinación carece de sustento legal y factico. Afirma que la solicitud está fundamentada en las justas causas del artículo 58 numerales 1, 4,5 y 7 en concordancia con lo establecido en el artículo 60 numeral 4º. Y el artículo 62 literal a) numeral 2 y 6.

*Según se desprende de la propia confesión de la trabajadora y sus familiares, la misma abandonó su sitio de trabajo en la ciudad de Bogotá y por decisión unilateral de sus familiares fue llevada al Cauca para prestarle asistencia temporal.*

*Además confiesa la trabajadora que no está dispuesta a reintegrarse a sus labores mucho menos a volver a la ciudad de Bogotá Y lo que es peor aún no ha dado tramite alguno para que Colpensiones realice el estudio y valoración para determinar su pérdida de capacidad laboral y una eventual pensión de invalidez, por lo que su negligencia, descuido y falta de gestión ha hecho que se cierre el trámite por parte de Colpensiones.*

**Agrega que en cuanto a la posibilidad que exige la circular de que el trabajador haya controvertido los motivos y pruebas relacionadas con su despido justo, en el presente evento desconoce el Ministerio los documentos remitidos el 9 de noviembre de 2018 bajo el radicado**

Continuación del Resolución ""**Por medio de la cual se decide un recurso de reposición y se concede el de apelación**".

11EE2018721100000039130 mediante el cual aportan las guías mediante las cuales citamos a la trabajadora a descargos por abandono de su puesto de trabajo, sin que se hubiere hecho presente a la misma. Es decir que la garantía del Debido Proceso y derecho de Defensa, le fue comunicado y otorgado oportunamente, sin que la trabajadora se hubiere hecho presente al mismo.

...continúa afirmando que las justas causas invocadas, resultan de bulto para cualquier persona que tenga mínimos conocimientos de material laboral, por lo que no se compadece que el experto más experto llámese Inspector o coordinador, adecue nuestra justa causa a una "presunta ineptitud del trabajador".

El hecho demostrado y confesado, QUE EL TRABAJADOR NO SE VOLVIO A PRESENTAR A LABORAR, NO CUENTA CON PERMISO PARA AUSENTARSE DE SU SITIO DE TRABAJO ABANDONO EL MISMO, CONSTITUYE UNA CLARA VIOLACION DE SUS OBLIGAACIONES LEGALES Y CONTRACTUALES, PUES CONFORME AL ARTICULO 58 NUMERAL 1º. LA OBLIGACION PRINCIPAL DE TODO TRABAJADOR ES REALIZAR PERSONALMENTE LA LABOR, COMUNICAR CUALQUIER TIPO DE OBSERVACION PARA EVITAR DAÑOS Y PERJUICIOS Y OBSERVAR LAS MEDIDAS PRESCRITAS POR EL MEDICO.

...en su escrito mas adelante afirma : " y es la que la señora Coordinadora, habla de principio de solidaridad, sin importar lo que le pasa al empleador y peor aun, QUE HEMOS SIDO MAS QUE SOLIDARIOS, PACIENTES, CONDESCENDIENTES Y HASTA " ESTUPIDOS" CON LA TRABAJADORA MENCIONADA. ....no existen en Colombia LA (sic) OBLIGACIONES IRREDEMIBLES, ES DECIR QUE SI LA TRABAJADORA NO QUIERE REALIZAR TRAMITE ALGUNO, NO SE QUIERE VOLVER A PRESENTAR A LABORAR NO HACE GESTIONES PARA SU PENSION, EL EMPLEADOR DEBE MANTENERLA INDEFINIDAMENTE HASTA SU MUERTE"

Con fundamento en lo anterior solicita se revoque la resolución recurrida o en caso contrario interpone recurso de apelación sustentado en los mismos hechos.

#### PARA RESOLVER SE CONSIDERA.

Al analizar los argumentos del recurrente , estos no hacen mas que reiterar los hechos que sustentaron la petición inicial y los cuales fueron ampliamente tratados en la decisión recurrida, siendo importante reiterar que si bien se expidió la Circular 049 el día 1 de agosto de 2019 , este acto tiene efectos meramente internos pues su objetivo es dar instrucciones a los funcionarios, y si nos ubicamos en su contexto ,no hace mas que acoger lo ordenado en la normatividad laboral , constitucional y la jurisprudencia frente al tema de la estabilidad laboral reforzada , pues por su naturaleza jurídica, una circular no es la llamada a crear o modificar la legislación existente y advertimos que el caso que hoy nos ocupa se radicó con anterioridad a la expedición de dicha circular , hecho que no es óbice para que la decisión fuese tomada conforme lo manda la normatividad al respecto.

Entendemos la inconformidad del recurrente al obtener una decisión contraria a su interés, pero el debate en un recurso es de tipo jurídico nunca para realizar apreciaciones subjetivas de la decisión, en ese sentido, tenemos claro que nuestra labor como Inspectores de Trabajo dentro de un trámite No es hacer valoraciones de los hechos sucedidos , ni calificar si la conducta constituyen o no falta , por el contrario , nos está vedado presumir hechos, o recoger pruebas para soportar la falta cuando esto debió hacerse dentro del debido proceso adelantado por el empleador.

Así las cosas de conformidad a la Ley 1437 de 2011 y 1755 de 2015, todo ciudadano tiene derecho a presentar peticiones respetuosas ante las autoridades y estas tienen el deber de responder , pero así mismo consagra el CPACA en su artículo 6 numeral 4º) que correlativamente con los derechos que les asisten, las personas tienen en las actuaciones con las autoridades entre otros deberes el de " **observar un trato respetuoso con los servidores públicos**" .

Continuación del Resolución **“Por medio de la cual se decide un recurso de reposición y se concede el de apelación”.**

En consecuencia, como lo ha reiterado la jurisprudencia, no nos asiste el deber de responder afirmaciones que pasan por alto el buen trato y el respeto a las decisiones de las autoridades, las apreciaciones subjetivas no hacen parte de un debate jurídico por ende no son materia de un recurso.

Ahora bien, frente al argumento de cambio de competencia territorial, cabe advertir que estamos frente a un trámite administrativo no ante la vía judicial, y la Resolución 2143 de 2014 que establece competencia funcional a los grupos internos de trabajo, no tiene consagrado en forma precisa la competencia en cuanto a los trámites pero sí en cuanto a las querellas administrativas, por ello nos dirigimos al anexo técnico que determina los requisitos para cada trámite y este documento para el caso de las horas extras, nos estipula que la solicitud de horas extras, debe presentarse ante el domicilio principal de la empresa, sin embargo en cuanto al trámite que nos ocupa nada se consagra por lo cual se aplicó el principio general, es decir la petición el empleador la radicó en Bogotá donde es su domicilio principal, repasamos lo que prevé el Código Procesal del Trabajo

Ley 712 de 2001

#### competencia

**ARTÍCULO 3º.** El artículo 5º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

*"ARTICULO 5º. Competencia por razón del lugar o domicilio. La competencia se determina por el último lugar donde se haya prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del demandante."*

Por su parte el trámite según la resolución 2143 de 2014 indica que es competencia del Coordinador del Grupo de atención al Ciudadano y Trámites :

4. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-ley 19 de 2012.

**ARTÍCULO 12.** Será competente para conocer de los asuntos en materia laboral, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales, establecidos en la presente resolución a elección del querellante, el funcionario del lugar donde se dieron los hechos de la presunta violación, o el lugar del domicilio de la empresa querellada.

**ARTÍCULO 13.** Cuando la violación de las disposiciones legales sobre trabajo, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales, convenciones, pactos colectivos o laudos arbitrales, comprenda más de una Dirección Territorial, la decisión la adoptará aquella en donde se ubique el domicilio principal de la empresa.

Sobre este punto se constata que efectivamente la empleadora radica la solicitud en la Dirección Territorial de Bogotá, lugar del domicilio principal de la empresa empleadora, el día 15 de agosto de 2018 y a folio 1 del expediente la señora SONIA ASTRID BEDOYA en su condición de representante legal argumenta que por motivo de las incapacidades la trabajadora ALBA MIRELLA CASTRO QUIEN SUFRIÓ UN INFARTO CEREBRAL se **radicó en el municipio de Caloto Cauca, vereda Bodega Arriba**, sin ninguna otra nomenclatura dado que se trata de un sector rural.

Es decir pese a que el domicilio de la empresa es Bogotá, es más que conocido que por su situación de salud la trabajadora residía en su lugar de origen, presuntamente Caloto Cauca, algo que lo afirma la propia empleadora, por ende, mediante auto 2762 del 24 de agosto de 2018, la Coordinadora del GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES de la TERRITORIAL BOGOTA DC asigna el asunto al Inspector de Trabajo RAUL MALAGON de la misma dependencia ( a folio 31 ) no obstante el 6 de septiembre de 2018 mediante auto 2936 del 6 de septiembre de 2018, la Coordinadora SILVIA ELENA PEREZ. Decide remitir por competencia, al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial Cauca, la solicitud elevada por la señora BEDOYA GOMEZ, representante legal de la empresa CONNETTION WAY, argumentando " .. que el lugar actual de residencia de la trabajadora es el Municipio de Caloto cauca, jurisdicción que no pertenece a la competencia de la Dirección Territorial de Bogotá, conforme a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 1437 de 2011.." (a folio 32 ), decisión que le es comunicada a la señora SONIA ASTRID BEDOYA o recurrente mediante oficio del 6 de septiembre de 2018 y obrante a folio 34 del expediente, es decir la decisión de cambio de competencia no fue inconsulta ni tomó de sorpresa a la peticionaria, pues se enteró

Continuación del Resolución ""*Por medio de la cual se decide un recurso de reposición y se concede el de apelación*"".

y en su momento no alegó nada en contrario, e igualmente al asumir la competencia este despacho lo hace saber a la señora Sonia Astrid mediante oficio 1679 del 14 de septiembre de 2018 ( a folio 37 ).

Adicionalmente tal como se expuso en la decisión recurrida ,por principio constitucional es imperativo garantizarle el derecho de defensa a la trabajadora , parte vulnerable en el tramite y a quien no fue posible ubicar en la dirección aportada por el empleador, la comparecencia se logra por via telefónica, y en el acta levantada por la Inspector de Trabajo del municipio de Santander de Quilichao DRA ROCIO GIRALDO consta que la trabajadora asistió acompañada por un hermano quien dio respuesta a algunas preguntas, pero que la citada ALBA MIRELLA CASTRO no responde a las preguntas ,pues tiene dificultad para hablar y para caminar, es decir no se logró vincularla al trámite dada su condición y lo que se obtuvo fue información de un tercero , en este caso un hermano. Así las cosas, para este despacho no prospera el argumento alegado por supuesta violación del debido proceso, ante el cambio de competencia, cuando es deber de este Ministerio lograr el equilibrio en las relaciones laborales, y los derechos mínimos establecidos por l legislación obran en favor del trabajador como lo señala el CST en su artículo 1º.

Visto este precedente, la empresa tiene prevista jornada laboral flexible por pacto convencional y no nos corresponde levantar el acuerdo y sobre esta base no hay opción para sumarle a esta jornada trabajo suplementario-

Por lo expuesto este despacho:

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-- CONFIRMAR** en todas y cada una de sus partes la Resolución 0259 del 2 de julio de 2019 " Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vinculo laboral de una trabajadora con discapacidad o " emanada de esta Coordinación y por las razones expuestas anteriormente.

**ARTICULO SEGUNDO : CONCEDER** el recurso de APELACION interpuesto por la representante legal de la empresa , para el efecto remitase el expediente al Director Territorial Cauca , DR OSCAR TORRES LUNA.

**ARTICULO TERCERO: ADVERTIR** que, contra la presente decisión, no procede recurso alguno.

**ARTICULO CUARTO : NOTIFICAR** a la representante legal de la empresa , de conformidad con los artículos 67 y 69 del Nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



**NIDIA LILIANA LOPEZ ZUÑIGA**  
Coordinadora GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES