

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 1929 DEL 16 DE MAYO DE 2023

“Por medio del cual se resuelve, una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

La suscrita Inspectora de Trabajo adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 1° - Inspectores de Trabajo de Trabajo y Seguridad social, numeral 27 de la Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, en concordancia con la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 y demás normas concordantes

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No. 11EE2019721100000019998 del 20/06/2019, la señora **BARBARA KERN** actuando en calidad de Representante Legal de la empresa **DIPANECO SAS** identificada con NIT 900.829.265-9, solicitó autorización de terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad de la trabajadora **CLAUDIA LILIANA COCCARO GALVIS**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.048.514.

ACTUACIONES PROCESALES

Que mediante asignación efectuada a través del Auto No.3688 del 24 de julio del 2019 fue comisionado para ser adelantado por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites el Doctor **MARIO VELANDIA**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud de la trabajadora y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

Que, mediante oficio No.08SE2019721100000009743 del 01/10/2019 el inspector designado realiza requerimiento a la empresa avocando conocimiento y realizando solicitud documental. Con oficio No.08SE2019721100000009746 del 01/10/2019 avocando conocimiento, requiriendo se ejerza el derecho de defensa.

Mediante radicado No.08SE2019721100000009747 del 01/10/2019 se requirió información de afiliación a la EPS MEDIMAS respecto de la trabajadora.

La EPS MEDIMAS, mediante radicado No.11EE2019741100000036599 del 21/10/2019 la entidad prestadora de salud allego respuesta indicando que la trabajadora no se encuentra afiliada a la eps a la cual se elevo la petición, que revisado el RUAF se pudo constatar que la afiliación actual es con SANITAS EPS.

Que mediante reasignación efectuada a través del Auto No.9429 del 24 de septiembre del 2020 fue comisionado para ser adelantado por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites el Doctor **FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud de la trabajadora y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.El inspector avoca conocimiento correspondiente.

Que mediante reasignación efectuada a través del Auto No.1690 del 31 de mayo del 2022 fue comisionado para ser adelantado por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites el Doctor **IVAN VANEGAS PINEDA**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud de la trabajadora y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.El inspector avoca conocimiento correspondiente.

RESOLUCION NÚMERO 1929 DE 2023

(16 DE MAYO DE 2023)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Que mediante reasignación efectuada a través del Auto No.2884 del 31 de noviembre del 2022 fue comisionado para ser adelantado por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites la Doctora **GABRIELA FLOREZ MORA** para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud de la trabajadora y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

- (...) 1. La Empresa DIPANECO S.A.S., es una empresa constituida en el año 2016, de actividad comercial en esencia, siendo su actividad principal la comercialización de productos capilares, representando las marcas PAUL MITCHELL Y MITCH principalmente.
- 2. DIPANECO S.A.S., en el desarrollo de su objeto social, logro establecer cierto número de clientes a nivel nacional, Clientes a quienes se les programa capacitaciones y actualizaciones en la aplicación de producto y de nuevas técnicas de acuerdo a la evolución de la moda. Esta circunstancia, le hace necesario a la compañía mantener un funcionario Técnico con piensa condiciones y disposición para atender los requerimientos propios de los clientes, no solo a nivel local sino a nivel nacional.
- 3. La señora CLAUDIA LILIANA COCCARO GALVIS, el día 03 de abril de 2017 se vinculó a la empresa DIPANECO S.A.S. a desempeñar el cargo de Técnica Capilar.
- 4. Fue practicado examen médico de aptitud laboral de ingreso a la señora CLAUDIA LILIANA COCCARO GALVIS, con fecha 28 de abril de 2017, en el que se establece como recomendaciones específicas, control estricto en la EPS por neurología con seguimiento de tratamiento.
- 5. La trabajadora fue contratada siendo el objeto contractual: "Objeto- EL EMPLEADOR contrata servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) A poner al servicio de EL EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo; en forma exclusiva, en forma interrumpida de Lunes a Viernes de cada semana de cada mes de vigencia del presente contrato y en los horarios establecidos por EL EMPLEADOR en el desempeño de las funciones propias del cargo de TECNICO EDUCADOR y en las labores conexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta su Empleador o sus representantes. b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato, c- Guardar absoluta reserva y confidencialidad de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su trabajo y ser verídico en todo caso. d) A cumplir a cabalidad con las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias, sobre salud ocupacional y seguridad industrial."
- 6. Durante el tiempo de servicio prestado por la Trabajadora, cumplido con sus funciones, restringiéndose de parte y parte la posibilidad de atender eventos programados fuera de la ciudad de Bogotá, circunstancia que oblijo a la contratación de una Técnica Capilar por eventos.
- 7. En su historia Laboral, solo se han reportado dos incapacidades, siendo la primera con fecha Noviembre 25 de 2017, por un tiempo de cuatro días, ampliada la misma por 28 días más; las dos incapacidades, describiendo como origen enfermedad General; una segunda incapacidad con fecha Junio 18 de 2018, con incapacidad de 03 días, también se refiere enfermedad de origen común siendo el diagnostico Resfriado común, sin existir, información adicional por parte de la funcionaria que describa otro evento diferente a los aquí señalados.
- 8. Con corte a marzo de 2019, el resultado financiero de la compañía no ha sido óptimo, con consideraciones de pérdidas en gran porcentaje, circunstancia que es obligatoria y bajo el principio de responsabilidad empresarial, es prioritario reducir la planta de personal a todo nivel, esto es; a nivel directivo y administrativo, comercial y técnico; siendo el caso, para el área que presta el servicio la trabajadora CLAUDIA LILIANA, es

(16 DE MAYO DE 2023)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

decir el Área Técnica, se contaba con dos funcionarias de planta y una funcionaria contratada por evento, a la fecha se prescindió el servicio por evento, quedando a la espera de la autorización aquí solicitada para proceder a la liquidación de dicha funcionaria, a efectos de lograr mantener una funcionaria con la disponibilidad total de atención a los clientes que aun atiende DIPANECO S.A.S. a nivel nacional.(...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Corresponde a este despacho analizar y revisar, una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del Empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, si no existe autorización de este ministerio.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala: "En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo". (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de "respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)", y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo".

En cuanto a la estabilidad reforzada, la Corte Constitucional en Sentencia T-041/19 del 4 de febrero de 2019, Magistrado Sustanciador, doctor José Fernando Reyes Cuartas, señala:

(...)

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia

10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa".

(...)

12. Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho "nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de

RESOLUCION NÚMERO 1929 DE 2023

(16 DE MAYO DE 2023)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones".

En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.

13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'." (Negritas fuera de texto)

En sentencia C-200-19, la Honorable Corte Constitucional se pronuncia frente al numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así

"...el Código Sustantivo del Trabajo dispone que se requiere de la autorización escrita del inspector del trabajo y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que "ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo".

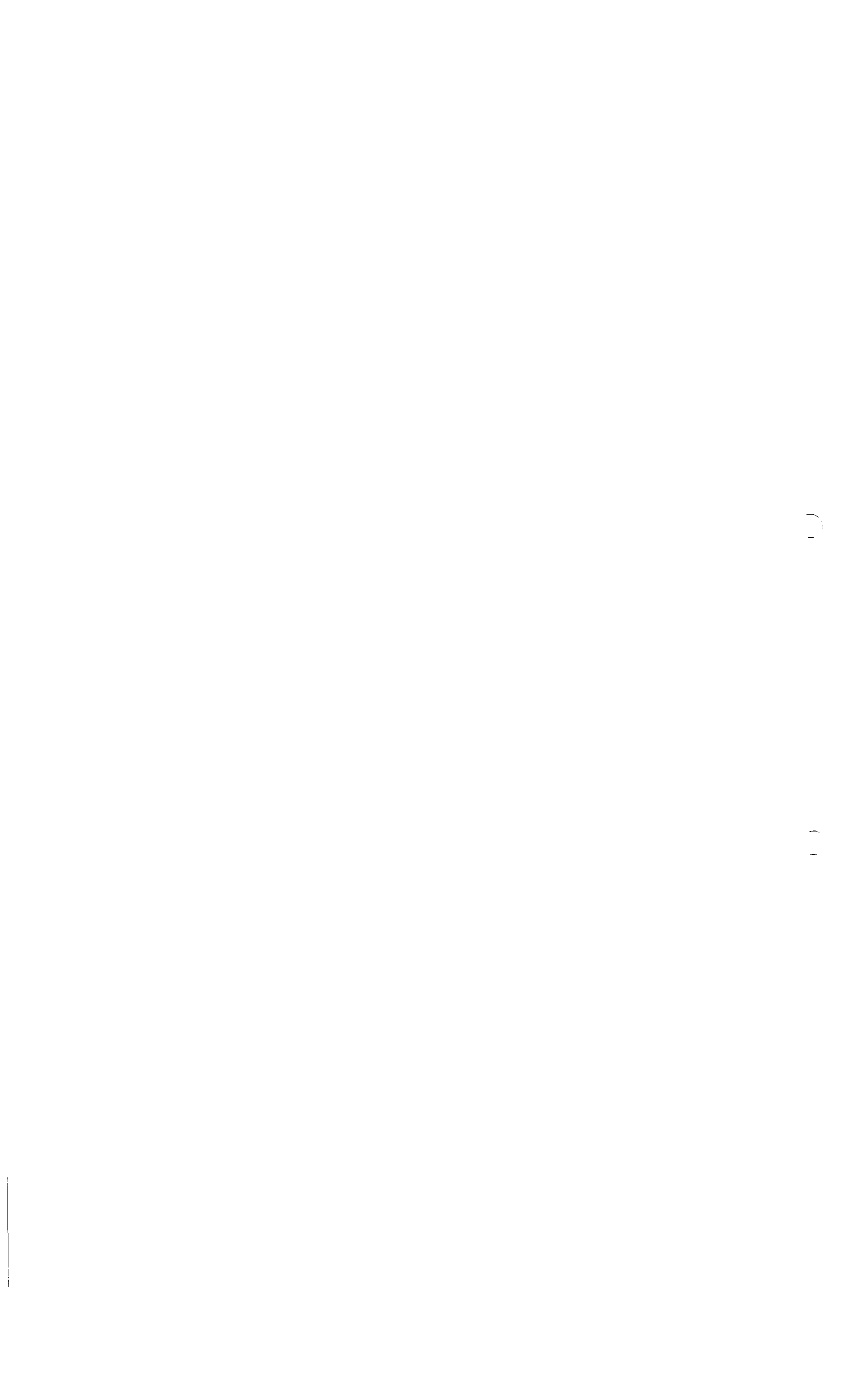
En suma, el Inspector de Trabajo vigila que se cumplan las prerrogativas constitucionales de las que gozan los trabajadores. En ese sentido, tiene una función especial en relación con los empleados que se encuentran en situación de debilidad. Como ya se mencionó con anterioridad (fundamento jurídico 65), para el empleador es obligatorio reubicar a su subordinado una vez vence la incapacidad y no haya perdido más del 50% de capacidad laboral, incluso si eso significa realizar los ajustes necesarios. Esta obligación se encuentra establecida en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 17 del Decreto 2177 de 1989, los cuales disponen:

"Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo (...)" (Artículo 16, Decreto 2351 de 1965).

"A los trabajadores (...) [que] se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad." (Artículo 17, Decreto 2177 de 1989)

Por consiguiente, la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral mientras perdure la incapacidad y de reincorporar al trabajador a un cargo acorde con sus condiciones de salud dentro de lo que sea posible. Esta Corporación ha establecido que, en



RESOLUCION NÚMERO 1929 DE 2023

(16 DE MAYO DE 2023)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

caso que el empleador cumpla con sus obligaciones frente al trabajador incapacitado y aun así considere necesario ejercer la facultad de despido por justa causa, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de afectaciones en su salud y, por tanto, sujetos de especial protección constitucional..." (Subrayado y negrilla fuera de texto).

(....)

103. Es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador cualquiera otra enfermedad del trabajador que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días:

Los criterios que contempla esta hipótesis normativa son: (i) cualquier otra enfermedad, (ii) que incapacite para el trabajo, (iii) cuya curación no haya sido posible en 180 días.

En este caso, las razones objetivas que habilitan la terminación del contrato laboral con justa causa tienen que ver con la noción de enfermedad como deterioro de la salud. En relación con lo anterior, la OMS define la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". En esta materia será el criterio médico el que indique cuándo se está en presencia de una enfermedad y rendirá concepto técnico sobre su curación. Por otra parte, será necesario establecer, también mediante concepto médico y laboral, si se presenta una incapacidad para trabajar. Como en los casos anteriores, deberán transcurrir 180 días de incapacidad y, al término de los mismos, deberán cumplirse las obligaciones del empleador relacionadas con el reingreso y reubicación antes de invocar la causal, de lo contrario esta no será objetiva, sino que se presumirá que corresponde a un criterio discriminatorio. (Subrayado fuera de texto).

(...)

....la Corte estableció que el inspector de trabajo debía analizar, entre otros, los siguientes criterios para evaluar si otorgaba dicha autorización o no: (i) el despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y este es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo; (ii) el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al término de los 180 días; (iii) el empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas de las opciones que considere; (iv) todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada; y (v) si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato."

Ahora bien, la Circular interna 049 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo, señala los criterios a tener en cuenta por parte del Inspector de Trabajo, 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:

(...)

B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva.

Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y **los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.**

(...) Así, una vez el Inspector de Trabajo haya verificado, establecido o constatado la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del

RESOLUCION NÚMERO 1929 DE 2023

(16 DE MAYO DE 2023)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización. (...) (Negrillas por fuera del texto original).

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el Artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: "...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, en sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...". (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores."

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha recalado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

()

()

(16 DE MAYO DE 2023)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **DIPANECO SAS** en contra del trabajador **CLAUDIA LILIANA COCCARO GALVIS**.

La sociedad fundamenta su solicitud, que se realizó la liquidación y posterior cancelación de la matrícula mercantil.

Se procedió a realizar la consulta a través de la página del RUES, modulo consulta empresarial o social evidenciando que el reporte actualizado del estado del registro mercantil es cancelado como se evidencia a continuación:

DIPANECO S.A.S

La siguiente información es reportada por la cámara de comercio y es de:

Sigla

Cámara de comercio

EDICTA

Identificación

17.000829235-3



Registro Mercantil

Numero de Matrícula	2549004
Ultimo Año Renovado	2019
Fecha de Renovación	20190927
Fecha de Matrícula	20170215
Fecha de Vigencia	Indefinida
Estado de la matrícula	CANCELADA
Fecha de Cancelación	20200519

2

2

RESOLUCION NÚMERO 1929 DE 2023

(16 DE MAYO DE 2023)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

El presente documento cumple lo dispuesto en el artículo .5 del Decreto Ley 019/12. Para uso exclusivo de las entidades del Estado

ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y VALIDA CON UN SISTEMA DE VERIFICACION QUE LE PERMITE VERIFICAR SU VERDAD, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO

PARA SU SEGURIDAD DEBE VERIFICAR LA VALIDAZ Y AUTENTICIDAD DE ESTE CERTIFICADO SIN CONSIDERAR EL TIPO DE PAPER, PAPERINA Y SERVIDOR WWW.CCB.ORG.CO/CERTIFICADOS/ELECTRONICOS

CERTIFICADO DE CANCELACION DE MATRICULA MERCANTIL POR ACCION SIMPLIFICADA

LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, POR INTERMEDIACION EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL

QUE EN EL REGISTRO MERCANTIL QUE SE TIENE EN LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, ESTUVO MATRICULADA LA COMPAÑIA DENOMINADA: DIPANECO DEL 19 DE FEBRERO DE 2015 UN(3) SOCIEDAD POR ACCION SIMPLIFICADA DENOMINADA: DIPANECO S.A.S.

QUE LA MATRICULA ANTERIORMENTE CUYA FUE CANCELADA EN VIRTUD DE ACCION DEL 20 DE MARZO DE 2021, INSCRITA EN ESTA ENTIDAD EL 19 DE MAYO DE 2021 BAJO EL NUMERO : 03667483 DEL LIBRO XV.

DE CONFORMIDAD CON LOS ESTADOS DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE LA LEY 1712 DE 2014, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE NUESTRO PAIS, EFECTUADOS QUE EN FIRME DIEZ (10) DIAS DESPUES DE LA FECHA DE LA CORRESPONDIENTE ANOTACION, SIEMPRE QUE EN LOS DIAS DE PAGO, LOS SABADOS NO SON TENDIDOS EN CUENTA POR LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA.

EL PRESENTE CERTIFICADO NO TIENE VALOR DE FORMALIDAD DE FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.

ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION MERCANTIL DE LA PERSONA NATURAL/JURIDICA, FISCAL, SOCIAL Y PATRIMONIAL EN EL MOMENTO DE COMERCIO HASTA LA FECHA DE EMISION DEL CERTIFICADO.

De acuerdo con lo anterior, se puede establecer la situación de liquidación de la DIPANECO SAS, por tanto, se estructura la causal objetiva alegada.

De acuerdo con el concepto emitido por Super Sociedades, Concepto 220-200886, 12/22/2015:

(...) La Cancelación de la matrícula mercantil supone la desaparición de la sociedad como persona jurídica. En concepto de la Superintendencia de Sociedades, la cancelación de la matrícula mercantil conduce a que la sociedad pierda capacidad jurídica para contratar, en el entendido que la cancelación definitiva solo procede cuando previamente se ha inscrito la cuenta final de liquidación, momento a partir del cual la sociedad pierde la calidad de comerciante y, como consecuencia de la liquidación, desaparece como persona jurídica para todos los efectos legales. (...)

Por lo anterior, es evidente que no se está desarrollando el objeto social y comercial de la compañía por la pérdida de la capacidad jurídica que se tiene ante la cancelación de la matrícula mercantil razón por la cual el vínculo laboral resulta insostenible para el empleador en virtud de que no se está ejerciendo ninguna actuación ni comercial, civil o laboral.

3

3

(16 DE MAYO DE 2023)

Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad de la trabajadora **CLAUDIA LILIANA COCCARO GALVIS** identificada con cédula de ciudadanía No. 52.048.514, presentada por el Representante legal **BARBARA KERN**, de la empresa **DIPANECO SAS** identificada con NIT 900.829.265-9, mediante radicado No. 11EE2019721100000019998 del 20/06/2019 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los cuales deberán interponerse ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o ante el Director Territorial Bogotá, respectivamente, por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011, dirigido al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo de la siguiente manera:

A la empresa **DIPANECO SAS**

Correo de notificación: paola.riveros@dipaneco.com.co . barbara@beautybrandssa.com

A la trabajadora, **CLAUDIA LILIANA COCCARO GALVIS**

Notificación por aviso ya que no se cuenta con dirección física ni electrónica.

Dada en Bogotá, a los dieciséis (16) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


GABRIELA FLOREZ MORA

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C

5

5
