

112

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

( 2884 ) 21 DIC 2020

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

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL 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 30 del Decreto 4100 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.43021 del 13 de diciembre de 2018, la sociedad **SEDETRANS S.A.**, identificada con Nit.900.229.487-2, a través de Representante Legal **YENI YICSELA GIL MOSQUERA**, solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con el señor **ALEXANDER GOMEZ PEÑA**, identificado con cédula de ciudadanía Nc.80.013.593.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.4488 del 28 de diciembre de 2018**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inge. del Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN**. (Folio 50).

Con fecha 18 de enero de 2019, el Inspector mediante Auto avoca conocimiento del trámite y simultáneamente cita a Audiencia de que trata la ley 1437 de 2011 Art.35 inciso 2°, con el fin de garantizar el Derecho de Contradicción de las partes, a la Representante Legal de la sociedad **SEDETRANS S.A.**, con NIT.900.229.487-2, **YENI YICSELA GIL MOSQUERA**, y al trabajador señor **ALEXANDER GOMEZ PEÑA**, fijando como fecha para la misma el 13 de febrero de 2019 a partir de las 8:00 a.m. (Folios 51-54)

Revisado el expediente se puede evidenciar que llegada la fecha y hora señalada, las partes no comparecen a la diligencia, así mismo a folios 55-56, se encuentra la trazabilidad de la correspondencia por parte de la empresa de correos 4-72, con la cual se puede comprobar que dicho requerimiento no fue entregado a trabajador, señor **ALEXANDER GOMEZ PEÑA**, la comunicación fue devuelta con la anotación “Desconocido”; con relación a la Apoderada de la empresa **SEDETRANS S.A.**, **YENI YICSELA GIL MOSQUERA**, no fue posible la entrega del requerimiento devuelto con la anotación “No existe número”.

Con radicado 27257 del 14 de agosto de 2019, la apoderada de la sociedad **SEDETRANS S.A.** allega ampliación de la solicitud de permiso para despedir al trabajador **ALEXANDER GOMEZ PEÑA**. (Folios 59-91)

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

( 2884 )

21 DIC 2020

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

Mediante Auto No.4198 del 20 de agosto de 2019, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada. (Folio 92).

El 23 de octubre de 2019, la Inspectora de Trabajo profirió auto que avoca el conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran demás pruebas y ejercieran su derecho a la defensa. (Folio 93)

(...)

La solicitud presentada será tramitada y resuelta de fondo, atendiendo estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal.

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

A. Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:

Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil.

En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador aportar Reglamento interno de trabajo con el fin de verificar el trámite que debe seguir la empresa, frente a las faltas graves cometidas por los trabajadores, ausencias injustificadas y las sanciones que se aplican a dichas faltas.

Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.

Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.

Discriminación de los cargos en la empresa.

Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.

Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.

8. Documento mediante el cual, el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe el puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.

La dirección actualizada del trabajador a efectos de comunicación y notificación.

(...)

B. Oficiar al trabajador, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo, previo suministro de dirección de notificación por parte del solicitante.

C. Las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos

(...)

Por medio de oficio fechado 23 de octubre de 2019, con radicado 10777, se requirió al solicitante para que aportara documentos faltantes en el escrito petitorio. (Folios 95-96)

Así mismo, mediante radicado 10780 del 24 de octubre de 2019 se requirió al trabajador para que ejerciera su derecho a la defensa y aportara documentos que considerara necesarios para esclarecer

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

su situación; teniendo en cuenta que no fueron suministrados por el empleador en la solicitud los datos de notificación del trabajador, se remitió la comunicación a la dirección Calle 65 No.116 A-14, señalada a folio 4, en el contrato individual de trabajo aportado por la sociedad SEDETRANS S.A., sin embargo este requerimiento fue devuelto por la empresa de correspondencia de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72 con la anotación "No reside". (Folios 105-106)

Mediante radicado 39512 de fecha 13 de noviembre de 2019, la apoderada de la sociedad SEDETRANS S.A., da respuesta al requerimiento realizado (Folios 97-104). Se verifica en el documento aportado los datos del trabajador con el fin de remitir requerimiento, y se observa a folio 98, en su numeral 10, que informa la dirección del señor ALEXANDER GOMEZ, la cual es la misma indicada en el Contrato individual de trabajo, Calle 65 No. 16 A-14 de Bogotá.

Por lo anterior, a la fecha el señor Gómez Peña no ha podido ejercer su derecho a la defensa y ni ser escuchado en el presente trámite administrativo

**FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD**

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

1. El señor ALEXANDER GOMEZ PEÑA fue contratado mediante contrato a termino fijo inferior a un año, a partir del 17 de diciembre de 2015 en aras de ocupar el cargo de VENDEDOR DE SERVICIO.
2. El 18 de enero de 2016, el señor ALEXANDER GOMEZ PEÑA sufre accidente de trabajo mientras realizaba su labor habitual, reportándose lo siguiente "estaba tanqueando una tractomula, y al momento de salir, el vendedor estaba verificando la fecha del satélite (extintor) paso la mula y con la llanta trasera pellizco una piedra y esta salió expulsada y lo golpeo en la parte izquierda de la frente y quedo inconsciente".
3. La empresa SEDITRANS S.A., dio cumplimiento al protocolo y debido proceso en caso de ocurrencia de accidentes de trabajo, para que de este se hiciera cargo su respectiva aseguradora.
4. Luego de vencidas las incapacidades a favor del trabajador ALEXANDER GOMEZ, éste se reintegra a la empresa el 16 de mayo de 2016, tal y como consta en formato de la ARL SURA de acompañamiento al proceso de reintegro, emitiéndose las respectivas recomendaciones médico laborales dirigidas a la empresa SEDETRANS S.A. para su estricto cumplimiento.
5. El 15 de agosto de 2017 la ARL SURA notifica a la empresa SEDETRANS S.A., calificación de pérdida de capacidad laboral, dictaminándola en 33.58%.
6. El 14 de abril de 2018, de acuerdo a los descargos realizados al trabajador ALEXANDER GOMEZ, se le realiza llamado de atención por no presentarse a trabajar el 11 de abril de la misma anualidad sin excusa suficiente.
7. El 29 de mayo de 2018, la ARL SURA realiza visita a la empresa en acompañamiento al proceso de adaptación laboral del trabajador ALEXANDER GÓMEZ, con la participación del representante legal de la empresa, el jefe inmediato, el trabajador, la terapeuta del equipo de rehabilitación integral y la gestora de reincorporación socio laboral de ARL SURA, quienes de dicha reunión, establecieron el cumplimiento de las recomendaciones médico laborales emitidas frente a las funciones ejecutadas por el señor GOMEZ, en relación a su horario y lugar de trabajo.
8. Nuevamente el 25 de junio de 2018 se realiza diligencia de descargos al trabajador ALEXANDER GOMEZ en razón a su inasistencia injustificada por 3 días consecutivos.
9. A partir de la fecha del reintegro del trabajador ALXANDER GOMEZ con ocasión al accidente laboral en el que se vio afectado, la empresa SEDETRANS S.A. ha dado cumplimiento a cada una de las recomendaciones médicas, inclusive las pausas activas cada 2 horas pr DIEZ (10) minutos.
10. La evolución el trabajador de conformidad a su historia clínica e informes de la ARL SURA ha sido favorable.
11. La empresa SEDETRANS S.A. es propietaria de 2 lotes, el primero ubicado en la Avenida Calle 80 No.110 A-51 identificado con matrícula inmobiliaria No.50C-190037, y el segundo, ubicado en la Carrera 110 No.79-25

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

( 2884 ) 21 DIC 2020

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

identificado con matrícula inmobiliaria No.50C-1900038; en los referenciados lotes opera la estación de servicio llamada SEDETRANS S.A. establecimiento en el que actualmente el trabajador ALEXANDER GOMEZ PEÑA.

2. Como propietaria de los lotes relacionados en el hecho anterior la empresa SEDETRANS S.A., el pasado 18 de octubre de 2018 suscribió contrato de opción de compra entre la solicitante y las empresas MASTER BUILDING S.A.S. y CUADRANTO S.A.S., identificadas con Nit No. 830.125.005-5 y 900.222.291-4 respectivamente.

3. Las empresas que suscribieron en contrato de opción de compra, adquirirán los terrenos de propiedad de SEDETRANS S.A. para desarrollar un proyecto de construcción de apartamentos y eventualmente algunos locales comerciales, con el apoyo de un grupo de inversionistas y/o Fondos Privados de Inversión.

4. La venta de los lotes son de propiedad de la empresa que represento y donde funciona la estación de servicio, lo cual implica la terminación de todos los contratos de trabajo vigentes, en razón a la culminación del objeto social para lo cual fue constituida la empresa de Servicios Especializados de Transporte SEDETRANS S.A.

(....)

De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: "Solicito a ustedes se conceda el permiso a la empresa SEDETRANS S.A., domiciliada en la ciudad de Bogotá y representada legalmente por la suscrita, para despedir al señor ALEXANDER GOMEZ PEÑA, por cuanto esta amparado por un fuero de salud reforzado, su rehabilitación ha sido llevadera y existe una justa al encontrarse la empresa en causal de terminación del contrato de trabajo artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo SEDETRANS S.A.". (Folios 1-3).

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Es necesario informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria", modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias adoptadas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020".

Posteriormente, este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 del 8 de septiembre de 2020 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo", entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial, el día 9 de septiembre de 2020.

Por otro lado y conforme a lo anterior 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:

Entonces tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: "El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos los actos que pretenden imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas. Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso

1101

RESOLUCION NÚMERO DE 2020  
( 2884 ) 21 DIC 2020

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

concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados" (Sentencia T-525 de 2006).  
(...)

De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio, en el mismo pronunciamiento se continúa indicando que La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como es el caso de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, en colegios, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.)".

Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse que semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser ejercida únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, son obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de toda persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad ex parte se deduce en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que sea oído y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor".

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, así como los pronunciamientos de la honorable Corte Constitucional, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **SEDETRANS S.A.** en contra del trabajador **ALEXANDER GOMEZ PEÑA**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial de los oficios remitidos el día 17 de enero de 2019, obrante a folios 56 y 58, así como el remitido el día 24 de octubre del mismo año (Folio 105-106), se puede colegir que la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, no pudo entregar la comunicación al trabajador en la cual se le informa la **SOLICITUD DE PERMISO PARA DESPEDIR AL TRABAJADOR AMPARADO CON FUERO DE SALUD REFORZADO**, impetrada en su contra por la señora YENI YICSELA GIL MOSQUERA, actuando en nombre y representación de la sociedad **SEDETRANS S.A.**, por ende, si se continúa surtiendo el trámite de la solicitud, al trabajador se le estaría vulnerando el debido proceso; y como quiera que los actos surgidos de la administración deberán propender en los principios de eficacia y celeridad, con el objeto de resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados, el despacho debe archivar la solicitud de terminación de vínculo laboral del señor **ALEXANDER GOMEZ PEÑA**.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador de Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites - GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

**RESUELVE:**

