



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION No. 0646
DICIEMBRE 10 DE 2019**

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición y se concede el Recurso de Apelación”

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITE DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO HUILA

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de Mayo de 2014, Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, ley 1437 de 2011 y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 589 de noviembre 28 de 2018, proferida por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio de Trabajo, se procedió a AUTORIZAR, la finalización de la relación laboral existente entre la empresa CIPAVI LTDA NIT. 900.021.319-9, quien solicitó el despido del trabajador ALEXANDER PASCUAS GAITAN, identificado con la C.C. No. 1.075.214.848 expedida en Neiva - Huila, conforme a los motivos expuesto en la parte considerativa del acto administrativo mencionado anteriormente.

Que con oficio de salida número 08SE2019744100100000154 de 24 de enero de 2019, se cita al señor ALEXANDER PASCUAS GAITAN para notificarle del acto administrativo Folio (66).

Que el día 02 de marzo de 2019, se hace notificación por aviso al señor ALEXANDER PASCUAS GAITAN, del acto administrativo 0589 de noviembre de 2018 (folio 67).

Que el día quince (15) de enero se notifica al representante legal de la empresa CIPAVI LTDA, señora SANDRA LILIANA ORJUELA CASTILLO (folio 68).

Que el día 21 de marzo de 2019, se realiza constancia secretarial (folio 69).

Que el 22 de marzo de 2019, se realiza ejecutoria del acto administrativo 0589 de 28 de noviembre de 2019 (folio 70).

Mediante Auto aclaratorio 230 del 29 de abril de 2019, se deja sin efecto el auto que había declarado la ejecutoria del trámite que contiene la solicitud de autorización por parte de la empresa CIPAVI LTDA.

Notificándose nuevamente a las partes tanto de la resolución 589 del 28 de noviembre de 2018 como del auto 230 del 29 de abril de 2019.

Una vez notificadas las partes, el señor ALEXANDER PASCUAS GAITAN presento recurso de reposición y en subsidio apelación el día 10 de mayo de 2019 en contra de la resolución No. 598 de noviembre 28 de 2018, solicitando se revoque y se deje sin ningún efecto el acto administrativo y no se conceda a la empresa CIPAVI LTDA., la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el trabajador ALEXANDER PASCUAS GAITAN ya identificado.

MOTIVOS DE IMPUGACION EXPUESTOS POR EL RECURRENTE

En el caso de estudio, los argumentos expuestos por ALEXANDER PASCUAS GAITAN se centran en aducir las siguientes situaciones a saber:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo"

(...) *indebida notificación respecto a los oficios emitidos por el Ministerio de Trabajo en los cuales se me requería para ejercer el derecho a la defensa, únicamente fui notificado en debida forma del oficio fechado 09 de abril de 2019, en el cual me requerían para el 25 del mismo mes y año. En el expediente no aparece oficio dirigido al Ministerio de Trabajo donde informo que a la diligencia no puedo asistir en vista que me encontraba INCAPACITADO MEDICAMENTE anexando copia de la Incapacidad medica No. 4243241 (...)*

(...) *una indebida notificación por parte del Ministerio de Trabajo sobre el Acto Administrativo que autorizaba mi desvinculación laboral aparece en el expediente que la empresa fue enterada y notificada del mismo desde el 15 de enero de 2019. Que tanto la empresa como el Ministerio conocían de hecho mi lugar de domicilio y no me fue notificado la (sic) el acto administrativo en comento personalmente. Me entere del mismo porque a raíz que la empresa me desvincula del sistema de seguridad social, me acerco (sic) para que digan las razones de tal situación y me informan que por orden del Ministerio mi contrato ha terminado.*

(...) *Ahora bien no se observa que en el permiso de terminación de contrato dado por el Ministerio de Trabajo exista la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable para haberlo ordenado. El permiso se invocó por parte de la empresa y aceptado por el Ministerio de trabajo argumentando que desde el mes de febrero de 2018 no volví a radicar incapacidades médicas en la empresa y tampoco me presenté a laboral, aun conociendo que las mismas se han seguido generando. Si nos remitimos a la norma sobre pago, reconocimiento de incapacidades medicas de origen común entre muchas otras Ley 100 de 1993, Decreto 692 de 1994, Decreto 1748 de 1995, Ley 1753 de 2015, Decreto 2943 de 2013, observamos lo siguiente: Hasta el día 180 le corresponde a la EPS responder por el pago de las mismas, para ello se radican las incapacidades en la respectiva EPS para que se realice el trámite de autorización y pago de las mismas. La empresa hace el pago directamente al empleador y luego repite contra la respectiva EPS (...)*

(...) *Como se puede observar según lo expuesto por la empresa situación que fue aceptada por el Ministerio de Trabajo, no hay desconocimiento que hasta el día 27 de febrero de 2018 me encontraba con incapacidad médica laboral y por lo tanto hay justa causa para no haber estado laborando hasta tal fecha. Ahora bien, aduce la representante legal que con posterioridad a esta fecha no radique incapacidad medica alguna me presente a laborar, alegando con ello una Justa Causa Objetiva para que se autorice mi terminación del contrato. Tal y como se definió con anterioridad el pago de incapacidades superiores a los primeros 180 días, vale decir del día 181 en adelante, al no tener la obligación el empleador de pagarlas al trabajador como ocurre las primeras 180 días, las mismas son radicadas directamente al fondo de pensiones para su pago. Se debe recordar que la obligación del empleador superados los primeros 180 días de incapacidad es mantener el pago de aportes a la Seguridad Social"*

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Nuestra Constitución Política establece en el Artículo 25, que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo tienen a su cargo la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones legales, e igualmente están facultados para imponer las sanciones pertinentes a aquellas personas naturales o jurídicas que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de policía administrativa que ejercen.

El artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, establece que es función específica de las Direcciones Territoriales, la vigilancia, y control en materia de trabajo y adicionalmente, desarrollar las acciones que conlleven al cumplimiento de las obligaciones legales.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo"

Es preciso señalar que la Resolución 2143 de 2014, en el Artículo 3° se crearon las Direcciones Territoriales con las mismas funciones descritas en el literal A, artículo 2 de la presente resolución a los Coordinadores del Grupo de Atención al ciudadano y Tramite del Ministerio de Trabajo, donde se declara y en su numeral 24 la autoriza de la terminación a 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 1.997, modificado por el artículo 137 del Decreto-ley 19 de 2012 interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los Coordinadores, en el presente caso el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Huila, resaltando de igual forma que la actuación administrativa realizada en primera instancia referente al procedimiento administrativo general se ciñó a lo consagrado en la ley 1437 de 2011, CPACA, en concordancia con lo dispuesto en la ley 1610 de 2013, específicamente en el trámite que debe dar esta autoridad administrativa laboral en aquellas quejas en los cuales se debe verificar el cumplimiento de normas laborales.

Inicialmente es preciso señalar que la Resolución 2143 de 2014, describe como funciones del Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite del Ministerio de Trabajo, la facultad de conocer y resolver en primera instancia, previa instrucción del funcionario comisionado donde se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo; de igual forma cabe resaltar que el inspector de trabajo, se ciñó al procedimiento estipulado en la normatividad mencionada, es así que con ocasión del auto comisorio No 0280, del 20 de marzo de 2018, (folio 43) con el fin de adelantar el trámite correspondiente a autorización para dar por terminado vínculo laboral, asumiendo el conocimiento, disponiendo la práctica de la pruebas correspondientes, mediante auto de trámite de fecha 09 de abril de 2.018,(folio 44) con el fin de establecer las pruebas pertinentes, conducentes y necesarias para las prácticas de pruebas, comunico a las partes (folios 45 y 50) que se había iniciada el procedimiento administrativo, por la querellante representada por la señora SANDRA LILIANA ORJUELA CASTILLO, representante legal de la empresa CIPAVI LTDA., identificado con NIT. 900.021.319-9, quien solicitó el despido del trabajador ALEXANDER PASCUAS GAITAN, identificado con la C.C. No. 1.075.214.848 expedida en Neiva - Huila, para las respectivas diligencias de declaración; (folio 51 y 52).

Respecto al punto que manifiesta el recurrente en cuanto a la violación del debido proceso es importante manifestar que la comunicación de notificación fue enviada a la dirección suministrada por el empleador a la Vereda San Andres de Busiraco del Municipio de Aipe – Huila, fue requerido en dos oportunidades que se presentara en las Instalaciones de este despacho en las fechas 25 de abril de 2018 y 22 de mayo de 2018. En el expediente solo se evidencia excusa presentada para el 25 de abril de 2018 por encontrarse incapacitado según radicado 11EE2018714100100001710, por tal razón se volvió a citar para el día 22 de mayo de 2018 pero para esta última fecha no se presentó como tampoco justifico su no comparecencia, sin embargo, mediante Auto Aclaratorio No. 230 DEL 29 DE ABRIL DE 2019 se dejó sin efecto el auto que declaraba la ejecutoria del trámite.

Respecto al argumento que su ausencia se debió a que se encontraba incapacitado y por eso no había asistido a trabajar, es importante indicar que en expediente para la fecha de expedición de la resolución No. 589 de noviembre 28 de 2018 no quedo probado dentro del expediente no obraban, como también según declaración realizada el 22 de mayo de 2018 efectuada por la señora SANDRA LILIANA ORJUELA CASTILLO, representante legal de la empleadora querellante indico: "(...) que a hoy 22 de mayo de 2018 el señor trabajador ALEXANDER PASCUAS GAITAN, no asiste a la compañía, no reportó más incapacidades, las citaciones se las llevó un funcionario de la empresa, el las recibió y nada más"

Si bien es cierto que con el recurso se allegaron las incapacidades medicas desde el 17 de mayo de 2018 al 28 de marzo de 2019, están no reposaban en la solicitud inicial de autorización no fueron allegadas en ningún momento por el trabajador ALEXANDER PASCUAS GAITAN, además no debe olvidarse que según el Decreto Ley 019 de 2012 en su artículo 121 indica:

ARTÍCULO 121. TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS- DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo"

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia."

Por lo tanto, la obligación del trabajador era Informar a la empresa que se encontraba incapacitado porque de lo contrario se tomaría que está faltando al trabajado o abandonando su empleo.

DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJOS:

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

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 e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

4. *Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.*

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. **El nuevo texto es el siguiente:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

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.*

El Ministerio del Trabajo denomina justas causas a las razones que pueden ser usadas por el empleador para dar por terminado un contrato laboral, las cuales son especificadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Estas justas causas determinan los motivos por los que un empleado puede ser despedido y, según lo aclarado por el Ministerio, no es posible fijar algunas adicionales ni siquiera por acuerdo entre las dos partes.

En todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Teniendo en cuenta que para este despacho no quedo demostrado que el trabajador ALEXANDER PASCUAS GAITAN haya justificado su ausencia ante la empresa CIPAVI LTDA, esto es radicar sus incapacidades ante la empresa o informar.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un contrato de trabajo"

Conforme a las consideraciones anteriormente expuestas, este despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR lo estipulado en la Resolución No. No. 589 de noviembre 28 de 2018, mediante la cual se Autorizó la terminación del vínculo laboral existente entre la empresa CIPAVI LTDA NIT 900.021.319-9 y el trabajador ALEXANDER PASCUAS GAITAN, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 1.075.214.848, por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el Recurso de Apelación ante el Director Territorial del Huila de este Ministerio en los términos de ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, de conformidad con lo dispuesto en Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 1437 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Neiva Huila, a los diez (10) de Diciembre de dos mil diecinueve (2019).


GERMAN GUZMAN GARCIA
Coordinador ACT.

