

AVISO

LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

HACE CONSTAR:

Que mediante Comunicación Oficial 24201 de fecha **06 de abril de 2017** se citó al Representante Legal y/o Apoderado de la Empresa **IMAGEN TEXTIL** en su calidad de Reclamante, con el fin de notificarle personalmente el contenido de la Resolución **827** del **22 de marzo de 2017** expedida por la doctora **GINA MARCELA ALVARADO GONZALEZ**, Directora Territorial de Bogotá, acto administrativo que en su parte resolutive reza:

“ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes, la Resolución No. 001772 del 27 de octubre de 2014, por medio de la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, decidió NEGAR la solicitud de AUTORIZACION DE DESPIDO de la señora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO, presentada por la señora NYELY AGUDELO ROJAS en su calidad de propietaria del establecimiento de comercio denominado IMAGEN TEXTIL A.R., por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión...”

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE. Aparece firma de **DRA. GINA MARCELA ALVARADO GONZALEZ**

Para todos los efectos legales, el presente **AVISO** se fija hoy **01 de noviembre de 2017**, en un lugar visible de esta **Dirección** por el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de su fijación.


YUDY RODRIGUEZ OCAMPO

El presente Aviso se desfija hoy _____, siendo las _____.

YUDY RODRIGUEZ OCAMPO

Proyectó: Yudy R.

C:\Documents and Settings\velopez\Mis documentos\CITACIONES Y NOTIFICACIONES EXPEDIENTE\S\FORMATO AVISO.doc

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 000827 DE 2017

22 MAR 2017)

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C. DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales, en especial la que le confiere el numeral 2º del artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014 y la Resolución No. 2645 de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante oficio radicado No. 239484 de fecha 12 de diciembre de 2013, la señora ANYELY AGUDELO ROJAS, en calidad de representante legal, presentó ante la Dirección Territorial de Bogotá, solicitud de autorización de despido de la señora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO a quien se le determinó como enfermedad tendinitis o túnel del carpo. Adjuntó con la solicitud las siguientes pruebas: a) Copia del contrato individual de trabajo, b) Copia de la solicitud de documentación para calificación de origen suscrita por FAMISANAR, c) Copia del análisis del puesto de trabajo, entre otras. (Folios 1 a 74)

Que con el Auto No. 103 de 14 de enero de 2014, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, comisionó al Doctor RAFAEL ELIAS MURCIA CUBIDES, Inspector de Trabajo adscrito a esa Coordinación, para adelantar el trámite solicitado. (Folio 75)

Que con el Auto No. 186 de 29 de enero de 2014, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, reasignó a la Doctora LINA MARCELA GONZALEZ HERNANDEZ, Inspectora de Trabajo adscrita a esa Coordinación, para que continuara con el trámite relacionado. (Folio 77)

Que con escrito de 12 de agosto de 2014, radicado bajo el No.135224, la señora ANYELY AGUDELO ROJAS, en calidad de gerente y propietaria de la empresa IMAGEN TEXTIL, otorgó poder especial a la Doctora JAHEL INES JURADO RINCON, para que adelantara las gestiones tendientes a obtener el permiso para despedir a la trabajadora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO. (Folios 87 y 88)

Que bajo el mismo radicado, la apoderada de la empresa, allega escrito en el cual aduce justas causas para despedir a la trabajadora y adjunta las siguientes pruebas documentales: a) Contrato de trabajo, b) Copia de la historia clínica, c) Falló de tutela de primera y segunda instancia, d) Copia del derecho de petición remitido a la ARL POSITIVA, d) Copia del derecho de petición remitido a la EPS FAMISANAR, e) Copia del estudio del puesto de trabajo, f) Copia del diagnóstico de condiciones de trabajo, g) Soportes de pago y consignación de los dineros y aportes ordenados por el juez de tutela y h) Pagos de los tres últimos meses de la seguridad social. (Folios 89 a 207)

Que con el Auto No. 896 de 4 de septiembre de 2014, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, reasignó a la Doctora GRACIELA GARZON MORA, Inspectora de Trabajo adscrita a esa Coordinación, para que continuara con el trámite relacionado. (Folio 208)

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Que mediante escrito radicado el 1º de octubre de 2014 bajo el No.168991, la señora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO, allega escrito y soportes documentales con el cual ejerce su derecho de defensa ante la solicitud de despido presentada por la representante legal de la empresa IMAGEN TEXTIL. (Folios 211 a 254)

Que mediante Resolución No. 001772 de 27 de octubre de 2014, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá decidió: "**ARTICULO PRIMERO: NEGAR la solicitud de AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE LA TRABAJADORA CON DISCAPACIDAD, señora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO, identificada con C.C. No 51.675.621, radicada bajo el número 239484 de 12 de diciembre de 2013, presentada por la señora ANYELY AGUDELO ROJAS, en su calidad de propietaria del establecimiento de comercio denominado IMAGEN TEXTIL A R, con número de identificación tributario 52871774-8, domicilio en Bogotá D.C. en la Carrera 52 C No. 42 B 87, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.**" (Folios 258 a 264)

Que la precitada Resolución, fue notificada personalmente a la representante legal de la sociedad IMAGEN TEXTIL A R, el 14 de noviembre de 2014 y a la señora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO en calidad de trabajadora de la mencionada empresa, el 14 de noviembre de 2014, según consta en las actas de diligencia de notificación personal. (Folios 267 y 268)

Que inconforme con la Resolución No. 001772 de 27 de octubre de 2014, la apoderada especial de la empresa IMAGEN TEXTIL A R mediante escrito presentado el 19 de noviembre de 2014, bajo el radicado No. 199756, instauró recurso de reposición y en subsidio de apelación, dentro del término legal, solicitando se revoque la decisión y se autorice el despido de la trabajadora. (Folios 269 a 271)

Que mediante Resolución No. 001587 de 16 de junio de 2016, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá resolvió el recurso de reposición, confirmando la Resolución recurrida y concediendo el recurso de Apelación. (Folios 272 a 274)

Con lo anteriormente expuesto, se hace el siguiente,

ANÁLISIS DEL DESPACHO:

De las decisiones de la primera instancia:

Adelantadas las diligencias administrativas, el fallador de primera instancia concluyó que:

"De la normatividad antes reseñada podemos colegir, que la causal pretendida en el caso sub-judice, no se encuentra enmarcada dentro de la normatividad descrita, es decir que debe estar taxativamente demostrada la circunstancia de la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, aunado a ello es necesario acreditar haber agotado el procedimiento de rehabilitación integral, o que dicho proceso no es viable o no es posible realizarlo, mediante documento emitido por profesionales de las entidades de Seguridad Social a quien le corresponda llevar a cabo dicho procedimiento conforme lo establece el capítulo IV del Decreto 2177 de 1989. (...)

En este orden de ideas el mismo concepto antes aludido, señala, que en el sector privado el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece las justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador y si el trabajador viola dicha norma y/o el reglamento interno de trabajo,

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

comete un acto ilícito (robo), revela secretos técnicos, agrede al empleador o sus familiares, etc y se encuentra incapacitado o en proceso de rehabilitación por enfermedad o accidente de origen común o profesional, para la terminación del contrato de trabajo, debe la empresa observar lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, solicitando previamente ante el inspector de trabajo del lugar de su domicilio, el permiso para el despido, anexar los soportes documentales que justifiquen el mismo, a fin de que se constate que obedece a una justa causa y no a la condición de salud de la trabajadora; (...)

Se colige de lo anteriormente expuesto que en el caso que nos ocupa, la solicitante IMAGEN TEXTIL A R., en primer lugar, no ha atendido a los preceptos legales antes enunciados para determinar si la trabajadora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO, ha incurrido en alguna falta denominada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo (art. 62) como tampoco se evidencia dentro del diligenciamiento que se haya aportado documentación o soporte indispensable que reafirme a fundamente su petición."

Esta decisión fue confirmada en primera instancia, con la Resolución No. 001587 de 16 de junio de 2016, mediante la cual el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá resolvió el recurso de reposición.

Del Recurso Presentado por la apoderada de la empresa IMAGEN TEXTIL A R

La doctora JAHEL INES JURADO RINCON, en calidad de apoderado especial de la representante legal de la empresa IMAGEN TEXTIL A.R., interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación mediante escrito radicado bajo el No. 199756 de 19 de noviembre de 2014 contra la Resolución No. 001772 de 27 de octubre de 2014. Recurso que argumentó de la siguiente manera:

- a) Indica la apoderada que en ningún momento la trabajadora a cargo de su representada se encuentra con fuero de discapacidad, ya que no se ha determinado tal situación, ni se ha determinado legalmente la pérdida de capacidad laboral de la trabajadora.
- b) Manifiesta que la causa para iniciar el trámite de la solicitud de autorización para despedir a la trabajadora, fue que ella amparada en un fallo de tutela solicitó el reintegro cuando ya se había terminado la relación laboral.
- c) Resalta que la trabajadora no está discapacitada ni disminuida física o psicológicamente, razón por la cual solicita la autorización del Ministerio para despedir.
- d) Menciona que hasta el momento la trabajadora no está incurso en ninguna de las causales para despedir, por eso solicita su permiso, pues está amparada en un fallo de rango constitucional.
- e) Expresa que de manera injusta, el Despacho esta endilgándole a su representada, el hecho de que no está cumpliendo con las recomendaciones laborales sugeridas por la EPS, cuando en escrito aportado en el transcurso del trámite se aclaró que en el almacén es la única trabajadora, razón por la cual era imposible reubicarla y por ello la trabajadora está cumpliendo su jornada laboral pero sin actividad.
- f) Manifiesta que se ha aportado al trámite documentación como: a) Estudio de puesto de trabajo, b) Concepto de la ARL y c) Concepto de la EPS, con los cuales se demuestra que es imposible la reubicación de la trabajadora.
- g) Afirma que a pesar de que se está frente a una causa legal de terminación del contrato laboral, por vencimiento del mismo, por cumplir el periodo para el cual fue contratada, se requiere del permiso del Ministerio para despedir porque una tutela favoreció a la trabajadora.

Conforme a lo previsto en el numeral 2° del artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las facultades conferidas por el Decreto 4108 de noviembre de 2011 y la

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Resolución 2143 de 2014, se dispone esta Dirección a dar trámite al recurso de apelación instaurado por la empresa solicitante conforme a sus argumentos de disenso.

De las conclusiones del Ad quem

Analizados los argumentos de la apoderada de la empresa IMAGEN TEXTIL A.R., solicitante de la autorización de despido de la trabajadora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO, el Despacho considera que no le asiste la razón por cuanto al analizar los elementos probatorios aportados durante el trámite de solicitud, es viable deducir que dichos medios de prueba no demuestran con certeza que se configura una de las justas causas contempladas en el artículo 62 del C.S.T., para que la empleadora en este caso pueda dar por terminado el contrato de trabajo.

Frente a la afirmación de la apoderada que hace alusión a que la trabajadora no se encuentra amparada con fuero de discapacidad, porque no se ha determinado legalmente su pérdida de capacidad laboral, se hace importante precisar que la Corte Constitucional ha sostenido que la protección laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹ no beneficia únicamente a los trabajadores discapacitados que son calificados como tales.

Es así que la Corte ha desarrollado una línea jurisprudencial en ese sentido y entre sus numerosos pronunciamientos y en relación con las personas a las cuales se encuentra dirigida la protección constitucional de la estabilidad reforzada, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional en la Sentencia T – 211 de 2012² precisó lo siguiente:

"La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les "impida[a] o dificult[e] 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, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada". (Subraya del Despacho)

En lo concerniente a que la causa de la solicitud de despido, fue que la trabajadora promovió una acción de tutela para solicitar el reintegro cuando ya se había terminado la relación laboral, tiene que decir este Despacho que la Corte Constitucional con la sentencia T – 687 de 2006, consagró lo siguiente:

"... en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo. En efecto, en aquellos contratos que materialmente corresponden a contratos a término indefinido, cuyas obligaciones han sido plenamente satisfechas por el trabajador, que han sido sucesivamente renovados y que satisfacen necesidades permanentes de la empresa, el trabajador tiene derecho a que el patrono no adopte la decisión de no renovar el contrato fundado en razones discriminatorias o con la intención de lesionar o impedir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la asociación sindical. En estos casos, como se verá adelante, el derecho a la estabilidad en conexidad con el derecho a la no discriminación o con el derecho de asociación sindical, resulta plenamente aplicable. Sobre la garantía a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, la Corte ha señalado lo siguiente:

¹ Ley 361 de 1997, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones"

² Sentencia T – 211 de 15 de marzo de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente T-3257957, Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

"(...) el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Dicho principio, ha dicho esta Corporación, implica que "más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen."

Con bases en estos precedentes jurisprudenciales, las afirmaciones o justificaciones presentadas por la recurrente no tienen sustento jurídico, a fin de que el Grupo de Atención proceda con la autorización de despido de la trabajadora, por cuanto está más que demostrado en el expediente que la trabajadora estaba cobijada con estabilidad laboral reforzada y con base en ello el juez de tutela ordenó su reintegro por ser pertinente.

Reiterada jurisprudencia ha manifestado que la protección que otorga la estabilidad laboral reforzada implica garantizar la estabilidad del empleo de los trabajadores con limitaciones, con el fin de que no sean discriminados en razón a dicha limitación, lo anterior, hasta tanto se presente una causal objetiva que motive la desvinculación, en otras palabras, la protección es frente a la discriminación, lo que no implica una permanencia en el cargo si se llega a presentar a una causa independiente a la discapacidad, ya sea por justa causa o de manera unilateral.

Visto lo anterior, es procedente indicar que para que el Inspector de Trabajo emita autorización de terminación del contrato de trabajo, la empresa debe acreditar que la causa objetiva invocada debe estar acreditada.

Tenemos entonces, que en el escrito de impugnación la apoderada manifiesta que hasta el momento la trabajadora no está incurso en ninguna de las causales para despedir, pero manifiesta también que ha sido imposible reubicar a la trabajadora, ya que la empresa solo genera una vacante y por ello la trabajadora está cumpliendo una jornada laboral pero sin actividad. Igualmente refiere que con la documentación aportada: a) Estudio de puesto de trabajo, b) Concepto de la ARL y c) Concepto de la EPS, se demuestra que es imposible la reubicación de la trabajadora.

En Sentencia T-279 de 2006³, la Corte Constitucional, retoma el Concepto No. 3853 del 23 de agosto de 2005 de la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo del Ministerio de la Protección Social, que señala, lo siguiente:

"En el caso en que el trabajador no recupere su capacidad de trabajo y los dictámenes médicos determinen que el trabajador no puede continuar desempeñando el trabajo, y a que aun así el empleador proporcione al trabajador un trabajo compatible con sus actitudes efectuado los movimientos de personal necesarios, asignándole funciones acordes con el tipo de limitación la capacidad impida el cumplimiento de sus nuevas funciones e impliquen un riesgo para su integridad, el empleador podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa conforme a lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el numeral 15 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965." (se subraya)

³ Sentencia T - 279 de 6 de abril de 2006, M.P. Alfredo Boltrán Sierra, Expediente T - 1252170, Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Al analizar las documentales aportadas se tiene que: a) No obra en el plenario concepto de la ARL que demuestre que es imposible reubicar a la trabajadora y por ende no es apta para el cargo y b) El 8 de octubre de 2013, la Médica Laboral de la EPS FAMISANAR, sugiere recomendaciones para la actividad laboral, con el fin de permitir continuar con el tratamiento y la rehabilitación por la EPS (Folios 25 y 26), igualmente se observa que en el dictamen de origen emitido por la EPS FAMISANAR el 16 de septiembre de 2014, se hacen recomendaciones laborales entre ellas que la trabajadora no debe laborar durante jornadas prolongadas (más de ocho horas día efectivas), pero en ningún caso estos dictámenes médicos están afirmando que la trabajadora no puede continuar desempeñando el trabajo.

El numeral 9º del literal a) del artículo 62 del C.S.T., enuncia lo siguiente:

"ARTICULO 62. TERMINACION 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:

(...)

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador."

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa de la misma manera que la apoderada de la empresa solicitante no aportó dentro del trámite de solicitud, requerimientos de la empleadora a la trabajadora, con el propósito de que llevara a cabo sus funciones, pues si bien existían recomendaciones laborales, estas no eran limitantes hasta el punto de que la trabajadora llegara a la inactividad absoluta en el marco de su jornada laboral. En otras palabras, no existen pruebas en el plenario de que la trabajadora justificándose en las recomendaciones laborales dictaminadas por la EPS, evite u omite cumplir con las funciones para las cuales fue contratada.

Con fundamento en estas consideraciones tenemos que en el presente caso la empresa solicitante IMAGEN TEXTIL A.R., no demostró la existencia de ninguna de las causas objetivas enunciadas en el artículo 62 del C.S.T., con las cuales se pueda justificar la terminación del contrato de trabajo. Además ya se aclaró con sustento jurisprudencial que la terminación del contrato laboral por la expiración del plazo fijado pactado, no es una justa causa para terminar el contrato de trabajo en este caso, ya que el derecho de estabilidad reforzada prevalece y puede oponerse incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo.

De conformidad con lo anteriormente expuesto esta Dirección Territorial,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes, la Resolución No. 001772 de 27 de octubre de 2014, por medio de la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, decidió NEGAR la solicitud de AUTORIZACIÓN DE DESPIDO de la señora NOHORA ISABEL FAJARDO NARANJO, presentada por la señora ANYELY AGUDELO ROJAS en su calidad de propietaria del establecimiento de comercio denominado IMAGEN TEXTIL A.R., por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


GINA MARCELA ALVARADO GONZALEZ
Directora Territorial de Bogotá

Proyectó: Janneth M.
Revisó/aprobó: Gina A

100

000853

RESOLUCION N.º 12.000

El presente documento tiene por objeto informar a los señores interesados en el concurso de oposición para el cargo de...

CONTRATO DE SERVIDOR

El Sr. *[Firma]*
Licenciado *[Nombre]*
Código de Identificación *[Número]*

Fecha: *[Fecha]*