



MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá, D.C.,

Señor(s)  
BRICCON SAS  
[C.BRI@BRICCON.COM](mailto:C.BRI@BRICCON.COM)  
CALLE 77 No 13 - 47 OF. 608  
BOGOTÁ D.C.

No. Radicado: 08SE2023761100000016047  
Fecha: 2023-05-30 12:08:19 pm  
Remitente: Sede: D. T. BOGOTÁ  
Depen: GRUPO DE RECURSOS Y APOYO A LA DEFENSA JUDICIAL  
Destinatario BRICCON SAS  
Anexos: 0 Folios: 1

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

## AVISO

### LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA

#### HACE CONSTAR:

Que mediante oficio de fecha 11 de mayo de 2023 con radicado de salida número **13702** se cita Briccon SAS. con el fin de notificar personalmente del contenido de la **Resolución No. 1494 del 24 de abril 2023**.

Que vencido el término de notificación personalmente la parte convocada, no se hizo presente, por lo tanto, en cumplimiento a lo señalado en la ley se procede a remitir el **presente aviso** adjuntándole copia completa de la Resolución en mención, proferida por el **DIRECTOR TERRITORIAL DE BOGOTA**, acto administrativo, contentivo en seis (06) folios. Se le advierte al convocado que se considera surtida la notificación al finalizar el día siguiente a la entrega del aviso en el lugar de destino.

Atentamente

Maria Eulalia Forero Castellanos  
Auxiliar Administrativo

Grupo de Recursos y Apoyo a la Defensa Judicial  
Dirección Territorial Bogota

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Resolución No. 001494 de 2023

(24 de abril de 2023)

*“Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación”***LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTÁ**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 2º del artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 3455 de 2021 y la Resolución No 296 de 9 de febrero de 2021 y,

**ANTECEDENTES FÁCTICOS:**

Corresponde a este Despacho resolver el recurso de apelación interpuesto el día 19 de noviembre de 2019 radicado ante esta Dirección Territorial bajo el No. 11EE2019708500100001720, por la señora **LUZ ANGELA GONZÁLEZ SANABRIA**, identificada con la C.C. No.1118538756, en contra de la resolución No. 002272, de fecha 27 de junio de 2019, por la cual, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, decidió, entre otros aspectos, archivar la solicitud de terminación de contrato de trabajo con la empleada **LUZ ÁNGELA GONZÁLEZ SANABRIA**, al establecer que la compañía puede dar por terminado el contrato de trabajo por haber cumplido los requisitos para obtener la pensión, la que viene disfrutando desde marzo 8 de 2017. (Folios 31 y 32)

**ACTUACIÓN PROCESAL**

Mediante radicado No. 17871 de fecha 19 de diciembre de 2017, la empresa denominada **BRICCON SAS.**, identificada con NIT. 830110454-3, a través de su apoderada, presentó solicitud para autorización de finalización de contrato laboral con una trabajadora en situación de discapacidad. (Folios 1 a 20).

Con Auto de asignación No. 496 fechado el día 1 de marzo de 2018, la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá de este ente ministerial, asignó a la Inspectora de Trabajo Yara del Pilar Eslava Muñoz, adscrita a esa Coordinación, para adelantar el trámite a la solicitud presentada, trámite que fue reasignado a la Inspectora de Trabajo Astrid Lozano Camacho, mediante Auto No. 2359 de junio 4 de 2019. (Folios 21 y 29).

Con fundamento en la documental aportada, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, mediante Resolución No. 002273 de fecha 27 de junio de 2019, resolvió, entre otros aspectos:

*“ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de la trabajadora LUZ ANGELA GONZÁLEZ SANABRIA, presentada por la empresa BRICCON SAS. Con NIT: 830.110.454, con domicilio en la Ciudad de Bogotá D.C, conforme al radicado No. 17871 del 19 de diciembre de 2017... “(Folios 31y 32)*

A través de radicado No. 6510, de fecha 04/07/2019, se cita a los interesados para notificar personal de la resolución No. 2272 del 27/06/2019., notificándose en forma personal las partes, los días 9 de julio de 2019 y noviembre 1 de 2019. (Folios 33 a 38)

*“Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación”*

Inconforme con lo decidido en la Resolución No. 002272 de fecha 27 de junio de 2019, la señora **LUZ ANGELA GONZÁLEZ SANABRIA**, mediante radicado No. 1720, de fecha 19 de noviembre de 2019, interpuso los recursos de reposición y en subsidio de apelación dentro de la oportunidad legal establecida en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (Folio 40)

Por medio de la resolución No. 256 de enero 31 de 2021, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, confirmó la resolución No. 2272 de junio 27 de 2019, concediendo el recurso de apelación ante esta Dirección Territorial. (Folios 79 a 82).

Que mediante Auto No. 00143 del 23 de febrero de 2023, la Coordinación del Grupo de Recursos y Apoyo a la Defensa Judicial de la Dirección Territorial de Bogotá, asigna al profesional especializado **JORGE GUTIERREZ SARMIENTO**, para proyectar el recurso de apelación contra la Resolución No. 002272 de junio 27 de 2019. (Folio 103)

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL RECURSO

El artículo 74 de la ley 1437 de 2011 establece que contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

*“1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. (...)*

*2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.” (El resaltado es nuestro).*

En el mismo sentido, el artículo 76 *ibidem*, plantea que los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por Aviso, o al vencimiento del término de publicidad según el caso.

El artículo 77 del cuerpo normativo en cita establece:

*“(…)*

*“Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:*

*“1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido...”*

*(…)”*

*La Corte Constitucional en Sentencia C-319 de 2002, manifestó que; “los recursos constituyen el medio para defenderse de los posibles desaciertos de la administración, bien sea irregularidad formal, injusticia o inconveniencia, hipótesis todas previstas en la ley, y que provocan con su uso la denominada “vía gubernativa”, a fin de permitir a la Administración la corrección de sus propios actos mediante su modificación, aclaración o revocatoria, y, a los administrados la garantía de sus derechos por aquella, sin tener que acudir a la instancia judicial”.*

Así las cosas y, para el caso que nos ocupa, tenemos que la Resolución No. 002272 de junio 27 de 2019, fue notificada personalmente el día 1 de noviembre de 2019 a la recurrente, y el 19 de noviembre de 2019 la señora Luz Angela González Sanabria, presentó los recursos de Ley, evidenciando esta instancia que los mismos fueron allegados dentro del término procesal oportuno y con los requisitos que la ley señala. Por lo anterior esta Dirección estudiará y resolverá de fondo.

### ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

En su escrito de sustentación, el recurrente expone los argumentos que a continuación se sintetizan:

***“Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación”***

*“Ahora bien, se debe dejar en claro que, si bien el Ministerio a través de la resolución objeto de recurso no decide de fondo la solicitud de autorización de terminación del contrato, tengo de igual forma el derecho constitucional de ser escuchada antes de que la empresa tomara una decisión y despedirme como así lo hizo y que el mismo Ministerio profiriera la resolución de archivar de plano la autorización sin ni siquiera darme la oportunidad de pronunciarme dentro de este trámite.*

*Si bien es cierto, el Ministerio no tiene una función decisoria si debe escuchar y atender las razones de la trabajadora, y en ningún momento se le citó o llamo para haber explicado las razones para por las cuales no procede en este caso la autorización de despido hasta tanto no se defina toda mi situación en salud porque se ha determinado que también mi enfermedad de Guillen Barré es una enfermedad de origen profesional, tal y como se evidencia en el dictamen que aportó como prueba”.*

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Los argumentos del recurrente están encaminados a que esta instancia valore y tenga en cuenta las pruebas documentales allegadas con la solicitud de autorización de terminación de contrato, con el fin de demostrar que la empresa violó el debido proceso para tomar la decisión de despido, concretamente, a pesar de tener la pensión por invalidez, la empresa no la llamo a descargos, ni solicitaron pruebas, sino que decidió terminar el contrato de trabajo por justa causa.

Frente a estos argumentos, observa el Despacho que la solicitud elevada a este ente ministerial, por la apoderada de la empresa **BRICCON SAS**, se fundamentó en el cumplimiento de los requisitos para pensión por invalidez de la recurrente, siendo una causal objetiva para dar por terminado el contrato laboral.

Como lo ha señalado la Corte Constitucional, primordialmente, en la Sentencia T-320 de 2016, cuando un trabajador esta incurso en una estabilidad laboral reforzada tendrá derecho a:

1. Mantener su empleo.
2. No ser despedido debido a su situación de vulnerabilidad.
3. Durar en la ocupación hasta que se necesite y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación de este.
4. Que la entidad administrativa señalada por el legislador y previa comprobación de la causal objetiva autorice el despido.

Cuando un trabajador se encuentra incurso en la situación de estabilidad laboral, tiene una protección laboral reforzada y esta entidad, según sus funciones como garante de las relaciones laborales, otorgadas por la Constitución Política de Colombia, de conformidad con el artículo 13, se localiza la de proteger a las personas que se hallen en un estado de debilidad manifiesta, en la cual se encontraba la recurrente, y dentro del presente asunto se observa a folio 2 que la empresa no ha recibido por parte de Colpensiones ningún trámite de la pensión por lo tanto continúa cancelando sus salarios y prestaciones sociales.

A folios 7 a 9 del expediente se observa **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR LA DURACIÓN DE UNA OBRA O LABOR CONTRATADA**, celebrado el día 23 de enero de 2014, en su cláusula 7 señala como justas causas para terminar el contrato por cualquiera de las partes las indicadas en los artículos 62 y 63 del C.S.T.

**Artículo 62** Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

***“Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación”***

A) Por parte del Empleador:

Numeral 14 *“El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”.*

Igualmente, la Ley 797 de 2003 señala los requisitos para obtener la pensión de invalidez y en consecuencia podrá dar por terminada la vinculación laboral por parte del empleador cuando se haya logrado la efectividad de la pensión.

Por lo tanto, a la solicitud inicial de la empresa para la terminación del contrato de trabajo por cumplimiento de requisitos para obtener la pensión por invalidez, el empleador claramente señala *“La sociedad Briccon SAS, sigue pagando los salarios, prestaciones y seguridad social mensualmente ya que no ha recibido ningún comunicado por parte de COLPENSIONES respecto a los pagos de dichas incapacidades y/o trámite de pensión para la señora Luz Angela González ya que tiene una calificación superior al 56% del PCL por enfermedad común.”* (Folio 2).

Posteriormente, mediante radicado No. 39358 de 14 de noviembre de 2018 allega copia de la resolución SUB-23177 de enero 26 de 2018, por la cual reconoce y ordena la pensión de invalidez de la recurrente, nuevamente, mediante radicado No. 13675 de mayo 3 de 2019, la peticionaria insiste que se decida sobre la solicitud de terminación del contrato de trabajo por cuanto ya se otorgó la pensión de invalidez a la trabajadora. (Folios 22 a 28 y 30).

Es importante resaltar la Circular No. 049 de 2019, indica que los trámites que adelanta esta entidad en esta actividad, hacen referencia al mandato legal que así lo ordena el cual autoriza y a la vez limita al Inspector de Trabajo para verificar, constatar y analizar si la petición para autorizar un despido de trabajador en situación de discapacidad, se halla soportada y ajustada a la norma *“MAS NO PARA QUE CALIFIQUE O DECLARE DERECHOS, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.”*

Esta entidad, de acuerdo a su competencia y a la solicitud realizada por la empresa, teniendo en cuenta el plenario aportado y que la apelante se encuentra ya pensionada tomo la decisión de archivar la solicitud, en este aspecto se contradice la extrabajadora, pues señala por un lado la terminación del contrato y a la vez un despido sin ser escuchada previamente, como ya se reseñó, el contrato de trabajo realizado por las partes, como el legislador y la jurisprudencia indican que es una justa causa para terminación unilateral de un contrato de trabajo por parte del empleador el reconocimiento de la pensión de invalidez al trabajador estando al servicio de la empresa, por lo tanto, no estamos frente a un despido, sino a la terminación de contrato por parte del empleador, el cual al momento de hacer la solicitud ante esta entidad, no contaba con la resolución que le otorgaba la pensión por invalidez a la recurrente.

Es preciso aclarar que el solo cumplimiento de los requisitos para otorgar una pensión sea motivo suficiente para terminar el contrato de trabajo, sino que es básico *que* sea reconocida o notificada la pensión por parte de la administradora del sistema general de pensiones, situación que fue comprobada por el funcionario asignado para el trámite solicitado.

**En otros términos, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece como justa causa para terminar el contrato laboral el reconocimiento al trabajador de la pensión. En este punto son importantes los términos, pues el solo cumplimiento de los requisitos para pensionarse, como la edad o las semanas cotizadas, no configura la justa causa, sino es necesario que se notifique la pensión.**

Además, en la sentencia C-1037-03 de 2003, la Corte Constitucional fue más allá y aclaró que no basta con que se notifique la resolución de pensión para que el empleador pueda terminar el contrato al trabajador, pues es necesario *“que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados”.*

*“Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación”*

Sobre lo anterior, se resalta lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 78842 del 31 de julio de 2019, así:

*«Desde este punto de vista, no resulta viable aplicar el principio de inmediatez cuando el despido se funda en el reconocimiento de la pensión en favor del trabajador, pues se trata de una causal objetiva desligada de la conducta del empleado, al punto que ni siquiera es susceptible de ser ponderada para otorgarle niveles de gravedad y sobre esa base establecer si se trata de un incumplimiento leve (sancionable) o grave (sancionable o posible de despido). Por lo mismo, al ser un hecho ajeno al comportamiento contractual del trabajador, no es apropiado pensar que puede ser «perdonado, dispensado o condonado».*

El establecerse que la trabajadora antes de ser terminado su contrato de trabajo venía disfrutando de la pensión de invalidez a cargo de Colpensiones, garantizando de esta forma la continuidad de los ingresos de la impugnante, terminando el contrato por parte del empleador por una causa natural, no por faltas ocurridas durante el desarrollo del contrato de trabajo ajeno en consecuencia al régimen de los procesos disciplinarios y como tal al trámite de descargos y sanciones aplicables, por lo tanto no es obligatorio para la empresa al tomar la decisión, adelantar trámite alguno disciplinario a la extrabajadora, como esta lo reseña en su impugnación...

Como se pudo establecer, contrario a lo señalado por la señora Luz Angela González, no se presentó por parte de la empresa **BRICCON SAS**, ningún despido, tan solo se exteriorizó por parte del empleador la solicitud de terminación del contrato de trabajo por cumplirse los requisitos por obtener la pensión de invalidez de la recurrente, realizando las actuaciones correspondientes, por tal motivo no se comparten los argumentos de la recurrente

Es preciso señalar que las funciones administrativas de este Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional, al existir controversia respecto al punto del presunto despido, puesto que se trata de una discusión de naturaleza legal que escapa de la competencia del funcionario administrativo, al respecto, el Código Procesal del Trabajo señala: ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

- ✓ *Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.*

Por lo tanto, los argumentos esgrimidos por la recurrente no son suficientes para variar la decisión adoptada por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, esta Dirección Territorial,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** lo decidido en la Resolución No. 002272 de fecha 27 de junio de 2019, mediante la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió **ARCHIVAR** la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de la trabajadora **LUZ ANGELA GONZÁLEZ SANABRIA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.118.538.756, solicitado por la apoderada de la empresa **BRICCON SAS.**, identificada con NIT. 830.110.454, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente decisión conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 así:

*"Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación"*

A la Solicitante: **BRICCON SAS.** Calle 77 No. 13 – 47 OF. 608, Bogotá D.C.

Correo electrónico: [c.bri@briccon.com](mailto:c.bri@briccon.com)

Apoderada Empresa: **YESSICA MARCELA TORRES BENITO.** AV. Jiménez N. 4 – 03 OF. 904

Correo electrónico: [principal@vejaranoyamaya.com](mailto:principal@vejaranoyamaya.com)

A la trabajadora **LUZ ÁNGELA GONZÁLEZ SANABRIA.** Calle 16 No. 17 – 30 Yopal Casanare.

Correo electrónico: [gelagonzza@gmail.com](mailto:gelagonzza@gmail.com)

**ARTICULO TERCERO: REMITIR** el expediente al Grupo Interno de Apoyo a la Gestión de la Dirección Territorial Bogotá, para su notificación y demás trámites pertinentes.

**ARTICULO CUARTO: ADVERTIR** Contra la presente resolución no procede recurso alguno.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**PABLO EDGAR PINTO PINTO**  
Director Territorial de Bogotá

Proyectó: J. Gutiérrez  
Revisó: I. Manjarrés 