

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 40 JUN 2019 DE 2019

(002209)

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un (a) Trabajador (a)”

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 4108 del 2 de noviembre de 2011 y artículo 2 de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012 y Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Con escrito radicado bajo el número No. 18246 de 21 de diciembre de 2017, el empleador **FAST-FRUIT LTDA**, identificado con Nit. **830000965-3**, por intermedio de la apoderada **MARIA CRISTINA NIETO FIGUEROA** identificada con la cédula de ciudadanía **2.327.459** y **TP 111.323** solicitó **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** existente entre el empleador y la señora **IVETTE SALCEDO CASTIBLANCO** identificada con cédula de ciudadanía No. 52.162.968, la cual se sustenta resumidamente en los siguientes argumentos:

“Señor inspector, consideramos que la empleada genera un mal ambiente laboral y ha sido ofensiva con los superiores e insta a sus compañeros a que presenten demandas contra la empresa generando incomodidad entre sus compañeros y desavenencias con sus superiores, incurriendo en JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO SEGÚN LO NORMADO POR EL ART. 62 # 2 del C.S.T.”

ACTUACIONES PROCESALES

La solicitud presentada por la empresa **FAST FRUIT**, fue comisionada para ser adelantada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites, a la Inspectora de Trabajo doctora **YARA DEL PILAR ESLAVA MUÑOZ** por auto No. 505 de fecha 01 de marzo del 2018.

Mediante oficio con No. De radicado 9658 de 12 de julio de 2018, fueron requeridos tanto el representante legal, como la apoderada de la compañía solicitante para que aportaran documento que certificara pérdida de capacidad laboral y acreditación de la aplicación del artículo 115 del C.S.T.

El 01 de agosto de 2018 la doctora **Cristina Nieto Figueroa** mediante escrito con No. De radicado 26219 desiste de representar a la compañía **FAST- FRUIT**.

El 25 de julio de 2018 el representante legal de la solicitante, mediante escrito con No. De radicado 25178 allegó contestación al requerimiento realizado en 58 folios.

De otro lado, el 23 de octubre de 2018, a través de oficio con No. De radicado 14452, se requirió a la trabajadora para que *“En aras de garantizarle el debido proceso, derecho de defensa y contradicción que le asiste conforme al artículo 29 de la Constitución Política, se le solicita allegar a este despacho el próximo 29 de octubre de 2018 a través de la ventanilla de radicación de correspondencia ubicada en la carrera 7 No. 32 – 63 piso 2 mediante oficio dirigido a la suscrita, la siguiente información: explicaciones claras y concretas respecto a los llamados de atención que la empresa a través de sus superiores inmediatos le ha hecho por sus conductas contrarias e inaceptables en su lugar de trabajo que atentan contra el clima laboral, armonía del trabajo,*

002209

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

maltrato con sus compañeros de trabajo y superiores, etc. De no obtenerse respuesta de su parte en la fecha indicada, se profiere decisión de fondo teniendo en cuenta las pruebas aportadas por la empresa junto con la solicitud”

El 2 de abril de 2019 se revisó la base de datos de la compañía 4/72 para verificar que la notificación del requerimiento se hubiera cumplido en debida forma, evidenciando que la misma no se pudo realizar, la razón es que la dirección aportada para enviar el requerimiento “no existe” según se puede observar a folio 114.

Que mediante auto comisorio No. 1126 del 05 de abril de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasigna en reparto la mencionada solicitud al Doctor MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA, inspector veintuno (21) de trabajo, 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 la solicitud impetrada.

El 29 de abril de 2019, el suscrito Inspector del Trabajo profiere auto donde se avoca el conocimiento y mediante el cual solicita requerir a las partes para que aporten información respecto al trámite en comento.

El 29 de abril Mediante oficio con No. De radicado 9658 de 12 de julio de 2018, fue requerido nuevamente el representante legal de la solicitante, para que aportara la dirección actualizada de la trabajadora. Así mismo, en la misma fecha y mediante oficio con No. de radicado 3801, se requirió a la trabajadora a la dirección originalmente aportada por la solicitante para que ejerciera el derecho a la defensa.

El 16 de mayo de 2019, la apoderada reitera su renuncia que previamente había radicado.

Finalmente, revisada la trazabilidad de la correspondencia enviada a las partes, mediante folios 123, 124 y 125, se puede demostrar que el envío de notificaciones se surtió de forma exitosa tanto a la apoderada de la solicitante, como a su representante legal. De otro lado, es claro que a la trabajadora no se le pudo hacer entrega de la misma, como en la anterior ocasión.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número No. **18246 de 21 de diciembre de 2017**, ésta deberá ser atendida de acuerdo a la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. 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:

“En lo que 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 aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). 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 concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados” (Sentencia T-772 de 2003).

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

(002209)

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

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 arrojan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, 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 cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le 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 exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa 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, y como los pronunciamientos de la honorable corte suprema de justicia, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **FAST-FRUIT LTDA** en contra de la trabajadora.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con No. De radicado 3801 del 29 de abril de 2019, obrante a folio 119, se puede colegir que la empresa postal 4/72, no pudo comunicarle a la trabajadora que: “Este despacho, le informa que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial Bogotá, asigno al suscrito inspector de trabajo mediante Auto 1126 de fecha 05 de abril de 2019, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR (A) DISCAPACITADO (A), impetrada por el señor PEDRO JOSÉ NOVOA LARROTA, Representante Legal de la empresa FAST FRUIT LTDA, solicitud que se encuentra en trámite para resolver lo que en derecho corresponda relacionado con su situación. por tal motivo, se profiere auto que avoca conocimiento el cual ordenó comunicarle, para que ejerza su derecho a la defensa, ya que es importante saber su versión y que allegue documentación que tenga y pueda ayudar a esclarecer este trámite.”, por ende, si se continua surtiendo el trámite de la solicitud, a la trabajadora 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 de la trabajadora **IVETTE SALCEDO CASTIBLANCO**.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD de la señora **IVETTE SALCEDO CASTIBLANCO** con radicado No. **18246 de 21 de diciembre de 2017**, incoada por la empresa **FAST-FRUIT LTDA**, identificada con Nit. **830000965-3** de conformidad con lo dispuesto en la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados, que contra el presente Acto Administrativo proceden los Recursos de Reposición ante esta Coordinación y/o de Apelación ante el Despacho del director (A) Territorial de Bogotá, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso.

002209
"Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador"

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los interesados conforme a lo previsto en los Artículos 66 y ss. De la ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo de la siguiente manera;

- A la empresa **FAST-FRUIT LTDA** identificada con NIT **830.000.965-3** a través de su representante legal o por quien haga sus veces al momento de la notificación en la siguiente dirección: Carrera 65 B No. 12 – 59 de Bogotá ó a los correos electrónicos: calidad@fastfruit.com.co ; gerencia@fastfruit.com.co
- A la trabajadora señora **IVETTE SALCEDO CASTIBLANCO** identificada con C.C. 52.162.968, en la Cll 65 B # 12 – 59 de Bogotá.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE


IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó y revisó: M. Velandia
Aprobó: I. Arango