

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 003416 DE 2019

( 30 AGO 2019 )

“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. 33588 de 28 de septiembre de 2018, el empleador PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN, por intermedio de su representante y/o apoderado LIGIA SÁNCHEZ PÉREZ identificado (a) con la cédula de ciudadanía 51.712.093, solicitó PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO existente entre el empleador y el (la) señor (a) NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO identificado (a) con cédula de ciudadanía No. 79.044.010, la cual se sustenta en los siguientes argumentos:

- 1. Entre la empresa PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN y la señora NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO se suscribió contrato de trabajo el día 9 de septiembre de 2014.
- 2. El cargo para el cual fue contratado la señora NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO es el de AUXILIAR DE ACOMETIDAS.
- 3. PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN al momento de la vinculación laboral realizó las afiliaciones de la señora NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO al Sistema Integral de Seguridad Social así: EPS: Medimás E.P.S. S.A.S., y AFP: Porvenir S.A.
- 4. La señora NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO cuenta a la fecha 39 años de edad y las siguientes patologías:
  - Fractura de rotula y otros trastornos de los meniscos.
  - Dolor de rodilla derecha, limitación movilidad rodilla derecha y trastorno de la marcha.
  - Dolor en cóccix - por caída desde su propio nivel
  - Otros trastornos especificados de los discos intervertebrales
- 5. Actualmente mi representada se encuentra en proceso de cierre total y definitivo, toda vez que la empresa se disolvió mediante decisión de su propietaria, la cual fue elevada a escritura pública el pasado 12 marzo del presente año e inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá el día 18 de mayo de 2018 y, por tanto, se encuentra en proceso de liquidación.
- 6. En cumplimiento de lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mi poderdante ha conservado la relación laboral con el trabajador mencionado, pese a que no cuenta con la requerida idoneidad para la ejecución del servicio contratado.
- 7. Desde el 01 de junio de 2018 mi representada ha cesado el ejercicio de cualquier actividad comercial ligada a su objeto social y sólo ejecuta aquellos oficios que son esenciales para la liquidación de la empresa.”

ACTUACIONES PROCESALES

La solicitud presentada por la empresa PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN, fue comisionada para ser adelantada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites, a la Inspector de Trabajo, doctora YARA DEL PILAR ESLAVA MUÑOZ por auto No. 3407 de fecha 11 de octubre de 2018.

Por medio de auto comisorio No. 1103 del 05 de abril de 2019, la Coordinación 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 veintiuno (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.

30 ABO 2019

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

El 10 de mayo de 2019, el suscrito Inspector del Trabajo profiere auto donde se avoca el conocimiento y continua el correspondiente trámite administrativo laboral, ordenando: *“la práctica de las siguientes pruebas:*

- A. *Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:*
  - a) *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
  - b) *Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.*
  - c) *La discriminación de cargos en la empresa.*
  - d) *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.*
  - e) *Cualquier tipo de 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 un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud”*
  - f) *Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.*
  - g) *La dirección actualizada del (a) trabajador (a) a efectos de comunicación y notificación.”*

De la misma forma, se le envió correspondencia al trabajador a la dirección que aparece en la solicitud, folio 9, en el acápite de contrato de trabajo.

Revisada la base de datos de la compañía 4/72 para verificar que la notificación del requerimiento se hubiera cumplido en debida forma, se evidenció que la misma fue entregada efectivamente en la dirección aportada por el solicitante. según se puede observar a folio 13. De otro lado, es claro que al trabajador no se le pudo notificar del inicio del trámite.

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número No. **33588 de 28 de septiembre de 2018**, 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 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*

30 AGO 2019

49

RESOLUCION NÚMERO

HOJA No 3

DE 2019

( 0 0 3 4 1 6 )

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

*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 **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN** en contra del (a) trabajador (a) **NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con No. De radicado 4221 del 10 de mayo de 2019, obrante a folio 41, se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes y la dirección del trabajador, para que este último pudiera ejercer su derecho a la defensa.

De otro lado, la empresa postal 4/72 hizo efectiva la entrega de la notificación como se puede comprobar observando el folio 43. Lo anterior quiere decir que, independiente de la debilidad manifiesta del trabajador e igualmente por efectos de los diferentes fallos de la Honorable Corte Constitucional, no le corresponde a este Ministerio pronunciarse de fondo autorizando o el despido del trabajador (a), máxime cuando ni siquiera se acredita el cumplimiento de los requisitos previstos en la normatividad correspondiente, por ende, la competencia no le está atribuida a los Inspectores de Trabajo, contrario sensu lo que presenta en su solicitud, son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar el estado de la salud del (a) trabajador (a) ya que no allego la documentación requerida.

Ahora bien, respecto a la falta de notificación del inicio del trámite al (a) trabajador (a), cabe resaltar que si se procede sin el cumplimiento de este requisito 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 (a) señor (a) **NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO**.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites – 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** del (a) señor (a) **NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO** con radicado No. **33588 de 28 de septiembre de 2018**, incoada por el empleador **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**, de conformidad con lo dispuesto en la parte motiva de la presente resolución.

**ARTICULO 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)

30 AGO 2019

HOJA No 4

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

( 003416 )

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

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.

**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;

- Al empleador **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN** a través de su apoderado y/o representante legal o por quien haga sus veces al momento de la notificación en la siguiente dirección: Calle 18 A No. 50 – 60 primer piso (Puente Aranda), Bogotá.
- Al (a) trabajador (a) **NANCY BELÉN ANAYA MALDONADO** en la siguiente dirección: Calle 2 # 1B – 57B, Sardinata – Norte de Santander.

**NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE**

  
**IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ**

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

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