

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(004465) 29 OCT 2019

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

LA SUSCRITA COORDINADORA 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

Que con escrito radicado bajo el número 28948 de 26 de agosto de 2019, la empresa **DANNY VENTA DIRECTA S.A. EN REORGANIZACION**, identificada con Nit. 813.004.148-9 a través del Doctor **ANDRES RAMOS FALLA** en calidad de Representante Legal Suplente de la empresa, solicitó autorizar para dar por terminado el contrato de trabajo de las señoras **LIGIA AMPARO ARDILA GUIZA, MARIA INES RENGIFO AVILA, MARCO SEGUNDO SIBAJA PASTRANA, ALBA LUCIA RAMIREZ VARON, GIOMAR XIMENA CAROLINA GARCIA CIFUENTES, MARIA FRANCIS LOPEZ ARIAS, FANNY MINA MIRANDA Y SHIRLEY LIZBELL WILLANSON.**

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante auto comisorio No. 4749 del 10 de septiembre de 2019, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES**, inspectora segunda (2) de trabajo, para continuar 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.

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 6127 de 25 de febrero de 2019, ésta deberá ser atendida de acuerdo a la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del CPACA.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Se fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

(...)

- *La empresa actualmente se encuentra en proceso de reorganización ante la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES.*
- *Además por diferentes circunstancias la empresa ha sido objeto de embargos judiciales de todas las cuentas bancarias lo que no ha permitido tener un flujo de caja desde el mes de noviembre de 2011. Embargos que impiden el movimiento de los dineros existentes o que llegaran a existir en las cuentas bancarias (...).*

246

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

- **DANNY VENTA DIRECTA S.A. EN REORGANIZACION** nunca ha desconocido el rango constitucional de los derechos laborales, históricamente ha hecho gala de ese proceder, pues honrar sus acreencias es el pilar fundamental sobre el que se edificó la compañía. Distinto es que, por razones de carácter económicos provocados por factores internos y externos, algunos de ellos de carácter macroeconómico que escapan a las actividades empresariales, la compañía se haya visto sumida en la mas profunda iliquidez de su historia (...).
 - La empresa buscando afanosamente obtener la autorización de la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES para enajenar y/o ceder unos derechos de locatario que posee sobre un bien inmueble objeto de un contrato de arrendamiento financiero celebrado con Banco Davivienda y con su producto atender de manera preferente los créditos laborales (...).
 - La SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES mediante auto 400-0111145 del 14 de julio de 2017 fue admitido el proceso de reorganización empresarial de la sociedad **DANNY VENTA DIRECTA S.A.** el cual se encuentra actualmente pendiente de pronunciamiento sobre las pruebas y de que se convoque a la audiencia de resolución de objeciones prevista en la Ley 1116 de 2006. Por otro lado, la misma entidad aclaró que la (sic) acreencias corresponden a lo que la mentada Ley denomina como gastos de administración, los cuales se encuentran fuera del concurso y conforme a lo establecido en el artículo 71 ibidem, su pago puede ser exigido coactivamente, sin perjuicio de su normalización para la confirmación del eventual acuerdo que se llegare a celebrar en el marco del proceso concursal que allí se adelanta.
 - La mayoría del personal que se ha retirado y otros han sido liquidados conforme al marco legal.
- (...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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 primer lugar, es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.** (Subrayado fuera de texto).

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: "(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...).

El día 15 de octubre de 2019 esta Inspectoría de Trabajo en cumplimiento de la asignación impartida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, profirió auto de Avoca Conocimiento para adelantar el Trámite Administrativo Laboral de la solicitud antes descrita y llevarla hasta su decisión final.

De acuerdo a los documentos obrantes en el expediente y lo manifestado por la empresa solicitante en el escrito radicado el pasado 26 de agosto en esta la Dirección Territorial, no es procedente adelantar la solicitud en conjunto como originalmente se radicó, debido a que, para cada caso se debe observar de manera específica la situación y estado de salud del trabajador, aportando de forma individual la información necesaria para el caso concreto; así como la decisión no se puede proferir en forma colectiva por parte de esta Inspección de Trabajo.

Al respecto, cabe manifestar que para cada caso particular, colocado a consideración el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, conocedor de la temática planteada por obvias razones, debe tener en cuenta para concederla o negarla que el Empleador debe cumplir unas obligaciones previas, que no siempre son atendidas por él. Así las cosas, se presentan dos situaciones a saber: La primera cuando el Empleador solicita autorización para despedir a un trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, protegido constitucionalmente por su estado de máxima vulnerabilidad, en razón de su Estado de salud, per se; y la segunda cuando solicita la autorización por estar amparado por el mismo fuero, en razón de que el trabajador está inmerso en alguna de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Así las cosas, con respecto a la primera de las situaciones planteadas, el Empleador antes de solicitar la correspondiente Autorización, debe haber cumplido el siguiente procedimiento:

Para el Empleador es obligatorio reubicar a su trabajador vencida la incapacidad, para lo cual si es del caso, deberá realizar los movimientos de personal necesarios, no siendo excusa el "no tener otra labor donde reubicarlo", pues así lo contempla como una obligación especial del Empleador el Artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, mediante el cual se introdujeron algunas reformas al Código Sustantivo del Trabajo; en la cual en su inciso b, señala la obligación de efectuar los movimientos de personal necesarios para realizar la reinstalación del trabajador, preceptuando además que el incumplimiento de esta disposición, se considera despido injusto.

Si bien es cierto que en el literal e, del Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece que la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento es una forma de terminación del contrato, también lo es que esta, no se considera como una justa causa, según se establece en el Artículo 62 del Código en mención, sin embargo en el mismo artículo no se hace alusión al proceso de Reorganización empresarial establecido en la Ley 1116 de 2006 el cual propende porque "a través de un acuerdo, preservar empresas viables y normalizar sus relaciones comerciales y crediticias, mediante su reestructuración operacional, administrativa, de activos o pasivos". Por ende, la autorización de solicitud de despido de un trabajador en estado de discapacidad fundamentada en la admisión de la empresa al proceso de Reorganización Empresarial no está llamada a prosperar por ser el trabajador una persona en especial estado de vulnerabilidad y protección,

Sin embargo, atendiendo fielmente a las competencias del Inspector de Trabajo Omitir el deber de autorizar o no el despido del trabajador en **situación de debilidad**, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización".

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo

247

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas.
(sentencia T447 de 2013, H. Corte Constitucional)

Que, de conformidad con lo anterior frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, la autoridad decretará el archivo del expediente por no ser de su competencia ya que, no resulta de resorte de esta Dirección Territorial resolver su desvinculación; por lo anterior este acto se notificará personalmente, siendo procedente el recurso de reposición y/o apelación, y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la petición radicada con el número 28948 del 26 de agosto de 2019, presentada por el Doctor ANDRES RAMOS FALLA en calidad de Representante Legal Suplente de la empresa **DANNY VENTA DIRECTA S.A. EN REORGANIZACION**, identificada con Nit. 813.004.148-9 referida al **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR** existente entre el empleador y **LIGIA AMPARO ARDILA GUIZA, MARIA INES RENGIFO AVILA, MARCO SEGUNDO SIBAJA PASTRANA, ALBA LUCIA RAMIREZ VARON, GIOMAR XIMENA CAROLINA GARCIA CIFUENTES, MARIA FRANCIS LOPEZ ARIAS, FANNY MINA MIRANDA Y SHIRLEY LIZBELL WILLANSON**, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición y/o apelación ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse 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 la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 de la siguiente manera:

- A la empresa solicitante **DANNY VENTA DIRECTA S.A. EN REORGANIZACION** a través de su Representante Legal o por quien haga sus veces al momento de la notificación en la siguiente dirección: Carrera 113 A No. 63 I - 10, Bogotá D.C. aramos@danny.com.co o ybustos@danny.com.co.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
Coordinador

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó y Revisó: Diana 
Aprobó: I. Arango