



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(0 0 4 4 6 7)

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

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

Que mediante radicado No. 13085 del 24 de abril de 2019, la Doctora MARY ANDREA ARÉVALO MORENO, actuando como apoderada de la sociedad **SOPLEX S.A.**, solicitó autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad por justa causa, a la trabajadora, **OLGA LUCIA GARZON PIERNAGORDA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.634.345 de Bogotá D.C., la cual se sustenta resumidamente en los siguientes argumentos:

*"...Pretendo con la presente solicitud de la autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato laboral de la señora **OLGA LUCIA CASTRO PIERNAGORDA** toda vez que dentro de la sociedad **SOPLEX S.A.** no existen nuevos cargos para la reubicación laboral..."*

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante auto comisorio No. 2437 del 04 de junio de 2019 entregado físicamente el 17 de junio de 2019, la Coordinadora 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 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; quien avoca conocimiento de la presente Investigación Administrativa Laboral el día 22 de agosto de 2019 y el mismo día envía comunicación al Representante Legal RAFAEL RICARDO MOLANO CAMACHO y a la Apoderada de la sociedad **SOPLEX S.A.** Doctora MARY ANDREA ARÉVALO MORENO, ya que posteriormente a la revisión de la documentación aportada con la solicitud "...Revisado el expediente se encuentra, que la solicitud presentada no es suficiente para atender la solicitud, para el caso en concreto es indispensable aportar los medios probatorios que establezcan que, en efecto, la empresa ha cumplido con todos los procedimientos señalados y que se han agotado todas las instancias y/o procedimientos de recuperación, rehabilitación del trabajador. Ante esta situación la normatividad a aplicar es la Ley 361 de 1997..."

(...)

1. *Discriminación de todos los cargos en la empresa, ya que se aportó al expediente únicamente el de la Planta de Producción.*
2. *Estudio de todos los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.*

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

3. Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.
4. 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 el puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
5. Copia de los tres últimos pagos de salarios.
6. Concepto emitido por la ARL o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
7. En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador aportar Reglamento interno de trabajo con el fin de verificar el trámite que debe seguir la empresa, frente a las faltas graves cometidas por los trabajadores, ausencias injustificadas y las sanciones que se aplican a dichas faltas, así como copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa encuadrada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo

De acuerdo con lo anterior se le **solicita** acreditar por intermedio de la oficina de correspondencia de este ministerio ubicado en la Carrera 7 No 32 - 63, dentro de los siguientes **diez (10) días**, contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada, de no satisfacer el requerimiento se entenderá que desiste de la solicitud presentada.

(...)

De otro lado, el mismo 22 de agosto de 2019 se requirió a la trabajadora a la dirección aportada por la empresa en su solicitud, 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, "...para que en el mismo termino:

1. Ejercer el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo.
2. Aporte las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos..."

El día 09 de septiembre de 2019 la apoderada de la sociedad **SOPLEX S.A.** Doctora MARY ANDREA ARÉVALO MORENO radica ante esta Dirección Territorial, respuesta al requerimiento remitido, adjuntando diez (10) folios y un CD, en los cuales se aporta la documental requerida para tramitar la solicitud radicada.

Sin embargo, el día 27 de agosto de 2019 la compañía 4/72 empresa de mensajería encargada de la entrega efectiva de los requerimientos efectuados por esta Dirección Territorial, realiza la devolución del documento remitido a la señora **OLGA LUCIA CASTRO PIERNAGORDA**, informando que la dirección otorgada por la empresa para envío de notificaciones se encuentra incompleta o errada, según se puede observar a folio 70 y siguientes del expediente.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número No. 13085 de 24 de abril de 2019, ésta deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del Código de

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

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, entiéndase 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 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 **SOPLEX S.A.** en contra de la trabajadora.

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

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio remitido el 22 de agosto de 2019, obrante a folios 50 y siguientes, se puede colegir que la empresa postal 4-72, no pudo comunicarle a la trabajadora la *SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR (A) DISCAPACITADO (A)*, impetrada en su contra por la Doctora MARY ANDREA ARÉVALO MORENO, actuando en nombre y representación de la sociedad **SOPLEX S.A.**, 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 señora **OLGA LUCIA GARZON PIERNAGORDA**, lo anterior sin perjuicio que la solicitud pueda ser presentada nuevamente con el lleno de los requisitos legales.

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

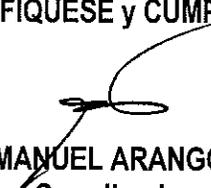
ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD de la petición radicada con el número **13085 de 24 de abril de 2019** por la Doctora MARY ANDREA ARÉVALO MORENO, actuando como apoderada de la sociedad **SOPLEX S.A.** identificada con Nit: 800.167.061-9, contra la señora **OLGA LUCIA GARZON PIERNAGORDA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.634.345 de Bogotá D.C., de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los cuales deberán interponerse ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o ante la Directora Territorial Bogotá, respectivamente, por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez días siguientes a ella, a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2013.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

1. **A la apoderada de la empresa**, Carrera 15 No. 85 – 47 Oficina 401 – Bogotá.

NOTIFÍQUESE 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 T. 
Aprobó: I. Arango