



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Santa Marta, 01 de abril del 2022

No. Radicado: 08SE2022704700100001412  
Fecha: 2022-04-01 12:29:34 pm  
Remitente: Sede: D. T. MAGDALENA  
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
Destinatario: LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ  
Anexos: 0 Folios: 1  
08SE2022704700100001412  
Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),  
**LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ**  
**APODERADA ESPECIAL DE LA EMPRESA ASEO SERVICIOS S.A.S**  
Calle 16 No. 5 – 61 Oficina 202 Barrio Centro  
Santa Marta – magdalena  
E.S.D



**ASUNTO:** Notificación por aviso en página electrónica y en un lugar de acceso al público  
**Ref. Radicación: 1595 del 06/07/2017**  
**Querellante: YANETH RUA PIÑA**  
**Querellado: ASEO SERVICIOS S.A.S**

Por medio de la presente se notifica por AVISO a la APODERADA de ASEO **SERVICIOS S.A.S, LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ** de la Resolución No.0039 de 15 febrero de 2022 proferido por la DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA, del Ministerio del Trabajo, "por medio del cual se resuelve un recurso de apelación"

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo, de la copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en TRES (03 folios) se le advierte que se considerará surtida al finalizar el día siguiente de la publicación de este aviso y se le informa que contra el acto administrativo NO procede recurso alguno.

Atentamente,

*Jenny's peral Sierra*  
**YENNYS ROCIO PERTUZ SIERRA**  
**AUXILIAR ADMINISTRATIVO**  
Dirección  
DT Magdalena

**Anexo:** copia electrónica del acto administrativo en TRES (03) folios.

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

**Sede Administrativa**  
Dirección: Calle 26 No.2B-  
28 sector el prado  
Pisos 1 y 2  
Teléfonos PBX (57-1)5186868

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Calle 26 No.2B – 28 Sector el  
Prado

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

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



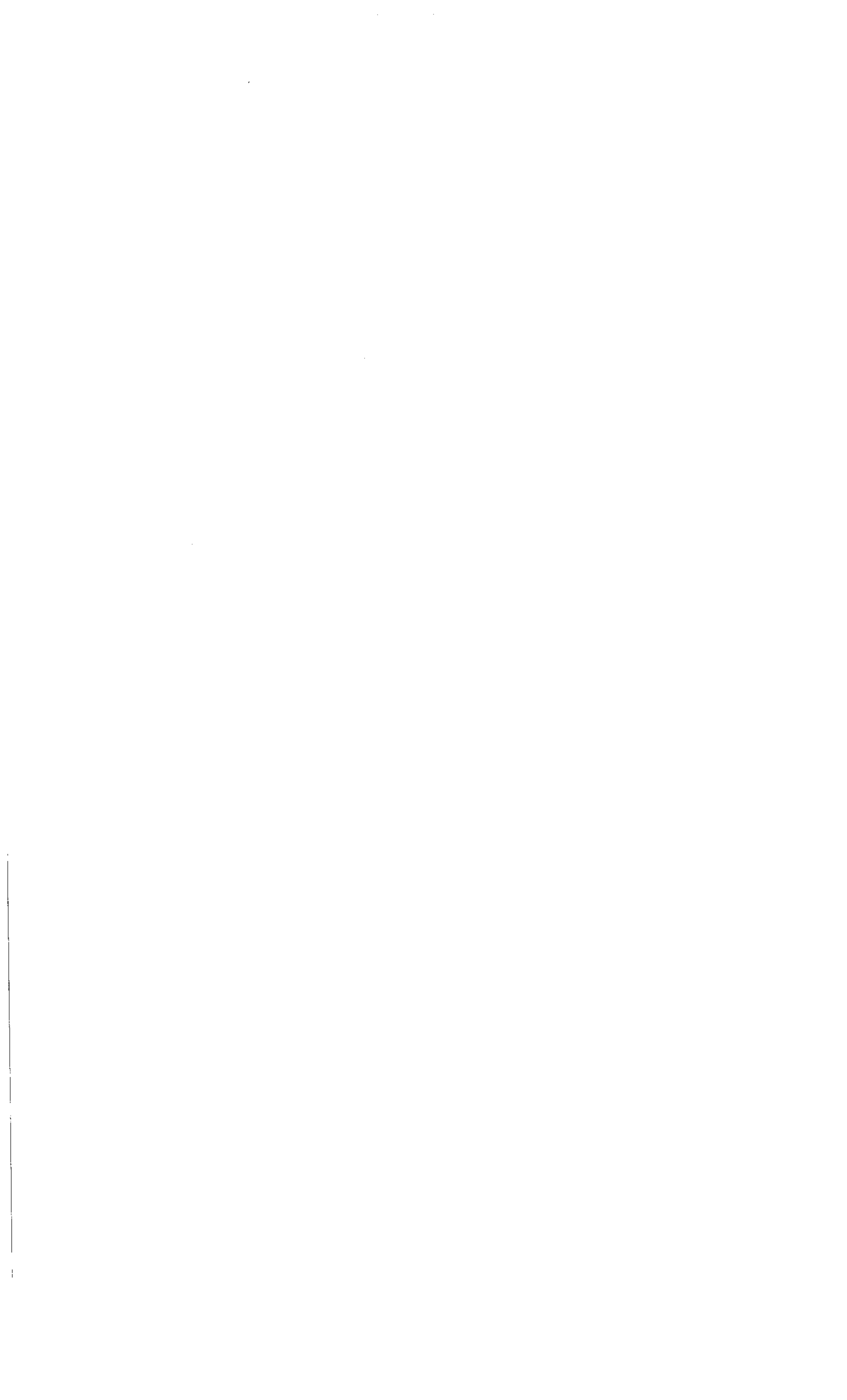
@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol





MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO DEL MAGDALENA

RESOLUCIÓN No. 0039  
Santa Marta, (15/02/2022)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

La suscrita Directora del Ministerio de Trabajo Territorial Magdalena en uso de sus facultades legales y las reglamentarias conferidas por el Decreto 4108 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública y en especial las conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo, la ley 1610 de 2013, Ley 1437 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución No. 3455 del 16 de noviembre del año 2021 y demás normas concordantes, procede a resolver recurso de apelación interpuesto por **LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía No. 64.521.069 y tarjeta profesional 101.417 del C.S de la J, quien funge como apoderada de la empresa **ASEO SERVICIOS S.A.S** en contra en contra de la resolución 373-17 del 18 de diciembre de 2017 a través del cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a la trabajadora **YANETH RUA PIÑA**.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Manifiesta la empresa solicitante a través de su apoderada legal la señora **LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ** que:

(...) "la señora **YANETH RUA PIÑA**, se encuentra sin legalizar la ausencia de su lugar de trabajo desde el día 1 de abril de 2017, sin que a la fecha se encuentre justificada tal ausencia situación que viola las obligaciones contenidas en la cláusula sexta numeral 1 y 8 del contrato de trabajo suscrito por las partes del día 26 de abril de 2014.

En su escrito de solicitud de permiso para la terminación del contrato de trabajo, continúa expresando la apoderada legal que "La señora **YANETH RUA PIÑA**, incurrió en una falta grave a sus obligaciones laborales al abandonar sus funciones sin ninguna razón válida para la empresa, sin haber avisado a los directivos de la misma y sin haber pedido permiso para hacerlo, configurándose una falta grave de acuerdo a lo consignado a su contrato de trabajo y el código sustantivo del trabajo.

De igual manera, a la fecha la trabadora cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral correspondiente al 31.80% y por tanto debe reportarse a laborar, pues su calificación no genera invalidez.

Lo anterior se ausenta en lo indicado en la ley como en la jurisprudencia quienes manifiestan que no es necesario que por el actuar incorrecto del trabajador se produzca un daño para que la causal o causales que se invocan para despedirlo sea justa, es decir que basta con que el hecho se presente, o que se incumplan las obligaciones o se violen las prohibiciones para que el empleador pueda actuar con legalidad y justicia al momento de despedir a su empleado. Para el caso que nos ocupa el trabajador actuó en contravía de los intereses, fines y objetivos de mi cliente." (...)

### ANTECEDENTES PROCESALES

En respuesta a la solicitud de la empresa **ASEO SERVICIOS S.A.S**, y luego del estudio de las pruebas y demás documentos allegados por la solicitante, el Despacho de la Coordinadora de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del Magdalena del Ministerio de Trabajo, dictó Resolución No. **337-17** del 18 de diciembre de 2017 por medio de la cual decidió: **ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** como en efecto no se autoriza el despido de la trabajadora **YANETH CECILIA RUA PIÑA**, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído. **ARTÍCULO SEGUNDO: ADVERTIR** que contra la presente decisión proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación para ante el inmediato superior, La Directora Territorial del Magdalena, conforme a lo establecido en la ley 1437 de 2011 artículos 74,76.

Dicha resolución fue notificada personalmente dentro del término legal a la abogada **LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ** quien funge dentro del presente como apoderada de la empresa **ASEO SERVICIOS S.A.S** el 11 de julio de 2018 como consta en el en el acta de notificación personal vista en el expediente a folio 129 y a la señora **YANETH CECILIA RUA PIÑA** como consta en el expediente vista en el folio 128, en el trámite de notificación se entregó copia íntegra, del acto administrativo 373-17 del 18 de diciembre de 2017, comunicando a las partes interesadas que frente al presente acto administrativo proceden los recursos de ley.

Con fecha 25 de julio de 2018 la abogada **LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ** quien funge dentro del presente como apoderada de la empresa **ASEO SERVICIOS S.A.S** interpuso Recurso de reposición y en subsidio el de Apelación en contra de la Resolución No. 408 - 19 del 27 de diciembre de 2019.

### SITUACIÓN POR EMERGENCIA SANITARIA

A través de las resoluciones 0784 de 17/03/2020 y 0876 del 01/04/2020, expedidas por el señor Ministro del Trabajo, mediante las cuales se adoptaron medidas transitorias por motivos de la emergencia sanitaria, entre las cuales se dispuso establecer **que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones procedimientos**, de competencia de las dependencias del ente ministerial, incluidas las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio.

Que dicha suspensión de términos se estableció inicialmente, a través de la resolución 0784 de 17/03/2020 con vigencia del 17 al 31 de marzo de los corrientes. Y seguidamente, a través de la resolución 0876 del 01/04/2020 se modificó dicha vigencia estableciéndose hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3° del artículo 6° del Decreto 491 de 2020, así como la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada mediante Decreto 417 del 17/03/2020, por lo cual los términos se reanudarán a partir del día hábil siguiente en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos.

**Que mediante Resolución 1590 de 08/09/2020 por medio de la cual se levantó la suspensión de términos** señalada en la Resolución 784 del 17/03/2020 modificada por la Resolución 876 del 01/04/2020 respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo.

Establece dicha providencia en su parte resolutiva lo siguiente:

*"Artículo 1. Levantamiento suspensión de términos: Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020.*

*PARÁGRAFO. El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los trámites no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020, se reanudarán a partir del día hábil siguiente de la publicación de la presente Resolución.*

*Artículo 2. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las Resoluciones 0784 y 0786 del 2020 en lo pertinente a la suspensión de términos no levantada mediante Resolución 1294 del 14 de julio de 2020.*

*Artículo 3. Publicidad. Para efectos de publicidad una copia de la presente Resolución se fijará en un sitio visible de las oficinas donde se venía prestando atención al ciudadano de manera presencial antes de ser suspendida esta modalidad, se publicará en la página web del Ministerio del Trabajo y en el Diario Oficial.”*

**RESUMEN DEL FUNDAMENTO DEL RECURSO IMPETRADO**

Manifiesta la abogada **LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ** quien funge dentro del presente como apoderada de la empresa **ASEO SERVICIOS S.A.S**, en su escrito de apelación radicado el 25 de julio del año 2018 e identificado con el número de sistema babel 11EE2018714700100002176 encontrándose dentro del término legal y cumpliendo con los requisitos para la presentación del recurso de Apelación en estudio, argumento lo siguiente:

(...) Tal como quedó probado dentro del acervo probatorio obrante en el expediente, la Señora Yaneth Rúa Piña reportó las siguientes inasistencias injustificada a laborar desde el 01 de abril de 2017, sin que a la fecha de presentación del presente recurso de reposición y en subsidio apelación se haya presentado a justificar tal ausencia, razón por la cual, sin lugar a dudas, la Señora Rúa Piña incurrió en una calificada como falta grave por las partes, tanto en el contrato de trabajo suscrito por la Señora Rúa Piña (Cláusula sexta, numeral 8), como en el reglamento interno de trabajo (Artículo 67, literal b), y artículo 64, numeral 4), estructurándose de esta forma una justa causa de terminación del contrato de trabajo que avala el otorgamiento del permiso de terminación del contrato de trabajo solicitado por mi representada ASEO SERVICIOS S.A.S.

Teniendo en cuenta lo anterior procederé a explicar los fundamentos legales que demuestran la estructuración y consolidación de la justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la Señora Yaneth Rúa Piña

Así las cosas, Yaneth Rúa Piña, con su proceder configuró la justa causa legal de terminación del contrato de trabajo correspondiente a la establecida en el numeral 6º, del literal a), del artículo 62 del C.S.T., toda vez que no se presenta a trabajar desde el 01 de abril de 2017 hasta la fecha, esto es más de 12 meses, sin haber justificación alguna, y ni siquiera haber informado sobre ello a la compañía, en contravía de lo claramente indicado en el numeral 5º del artículo 58 del C.S.T.,

De otro lado, tenemos que el reglamento interno de trabajo de ASEO SERVICIOS S.A.S. en los artículos 67, literal b), y 64, numeral 4), así como en el numeral 8º, de la cláusula sexta del contrato de trabajo se califica las inasistencias injustificadas a laborar como falta grave. Así las cosas, comprobado que la Señora Rúa no se presentó a laborar en las fechas relacionadas en el presente escrito, resulta claro que se configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad a lo establecido en el numeral 6º, del literal a), del artículo 62 del C.S.T., por lo que no existe ninguna clase de fundamento para negar la solicitud de permiso de despido presentada por ASEO SERVICIOS S.A.S.

En resumen, el fundamento jurídico del recurrente para sustentar el recurso esgrime lo siguiente:

(...) En conclusión, es claro que de acuerdo con la calificación previamente dada en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato de trabajo como falta grave, de la conducta de la señora Yaneth Rúa Piña consistente en múltiples ausencias injustificadas a la jornada laboral, está plenamente probada la existencia de una justa causa de terminación del contrato

de trabajo, por lo que deberá procederse con el otorgamiento de la autorización de despido.(...)

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Para determinar si es procedente modificar, confirmar o revocar el acto recurrido en apelación proferido en sede de primera instancia, el Despacho de la Directora Territorial del Magdalena dividirá el estudio en acápites, no sin antes manifestar que tendrá en cuenta los hechos, pruebas y argumentación esgrimida por el recurrente, en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción, así como las consideraciones que soportan el acto administrativo expedido por la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo.

Igualmente, es necesario advertir que durante el proceso administrativo adelantado se tuvieron en cuenta las pruebas que obran en el plenario, las cuales a su vez serán valoradas en esta instancia administrativa para determinar si es procedente acceder a las pretensiones del libelista y, en consecuencia, modificar o no el acto primigenio, ello teniendo en cuenta que la decisión del Ad Quem, se fundará libremente con observancia de los principios científicos de la sana crítica.

Una vez validada la procedibilidad formal y competencia para decidir sobre el recurso de apelación interpuesto, es pertinente precisar como primera medida, que en el presente caso el Ministerio del Trabajo, en cada una de las instancias del procedimiento administrativo, actuó obrando de conformidad con los principios constitucionales y normativos, ha garantizado en cada una de sus actuaciones el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción de todas las personas naturales involucradas en los hechos objeto de investigación, notificando a las partes las decisiones proferidas por la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a lo establecido la Ley 1437 de 2011 y otorgando la oportunidad de aportar y solicitar pruebas, de presentar alegaciones, peticiones y de interponer los recursos en los tiempos que señala la Ley a que tienen derecho las partes intervinientes

Así las cosas, es clara la competencia que le asiste a este Despacho para resolver el recurso de apelación interpuesto por la abogada **LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ** quien funge dentro del presente como apoderada de la empresa **ASEO SERVICIOS S.A.S**, a su vez resolver de fondo la plurimencionada solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo suscrito por las partes.

El Ministerio Del Trabajo a través de la Circular 0049 del 1 de agosto de 2019 traza una ruta que debe seguir el inspector de trabajo al momento de estudiar la solicitud de autorización del despido de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, fija una línea jurídica y jurisprudencial como sustento jurídico como apoyo al momento de verificar la mencionada solicitud, dicho lo anterior, concuerda este despacho con la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del Magdalena del Ministerio de Trabajo, en lo emitido en la Resolución No. 373

-17 del 18 de diciembre de 2017, donde se manifiesta lo siguiente:

(...) "Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.

- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual...".

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede observar que el empleador no cumplió en su totalidad con los 4 puntos aquí señalados, lo cual es razón suficiente y necesaria para haber negado dicha solicitud.

También describimos lo esbozado en la Circular 049 de agosto 01 de 2019, que dice al respecto:

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Culmina la circular en mención exponiendo: "... en el trámite administrativo referido, no se decide, califica o juzga la justa causa de terminación del contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria" (...)

En el mismo sentido, apoya este despacho el sustento normativo adoptado por la coordinadora del grupo de atención al ciudadano y trámite en el acto administrativo primigenio a través del cual se niega la solicitud de permiso para la terminación del contrato de la trabajadora, cuando manifiesta lo siguiente:

(...) "Que inspeccionado el expediente se pudo evidenciar que la apoderada de la empresa Dra., LÍA MARGARITA BLANCO GÓMEZ responde el oficio donde se le requirió la dirección de la trabajadora para hacerla parte en el proceso de la siguiente manera: la dirección de domicilio en conocimiento de la empresa que represento es la aportada en el escrito de la solicitud presentado el día 6 de julio de 2017, y dicha información es la que se corresponde con la información suministrada por la trabajadora YANETH RÚA PIÑA, al momento de la suscripción del contrato de trabajo: (SIC) (Subrayado y resaltado nuestro)

Además en las declaraciones de las trabajadoras que reposan en la decisión proferida por este despacho en la Resolución No 373 - 17 del de diciembre de 2017, quedó textualmente consignado que el domicilio, la dirección o el paradero de la señora YANETH RÚA PIÑA actualmente no se conoce, que por imperativo legal y por orden constitucional en estricto acatamiento al debido proceso y al derecho de la defensa, es la empresa ASEO SERVICIOS S.A.S quien tiene que investigar donde se encuentra ubicada o residenciada la plurimencionada señora RÚA PIÑA, debido a que precisamente la señora en mención

realmente sufre una pérdida de la capacidad laboral valorada en un 31.80%, de origen común y fecha de reestructuración 15 de julio de 2016, como se le hizo saber a la empresa y lo cual se puede constatar en el documento mismo que aportó la apoderada de la empresa solicitante mediante oficio de fecha octubre 13 de 2017, radicado el 17 del mismo mes y año con el No. de radicado 2831, insertado a folio 92, donde precisamente el Departamento de Medicina Laboral le respondió la solicitud hecha por la señora YANETH RÚA PIÑA, sobre Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral al Fondo de Pensiones Porvenir S.A".(...)

Consecuencia de lo expuesto, la norma citada y la documentación obrante en el expediente, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto a **NO AUTORIZAR** a la empresa **ASEO SERVICIOS S.A.S** al despido de la trabajadora **YANETH RÚA PIÑA** solicitada por la abogada **LIA MARGARITA BLANCO GOMEZ** quien funge dentro del presente como apoderada de la empresa **ASEO SERVICIOS S.A.S**, no obstante, y sin que se requiera ordenarlo en la presente decisión, las partes quedan en libertad de acudir a la justicia ordinaria para dirimir el conflicto; motivo por el cual este Despacho de acuerdo con lo anterior, revisado cuidadosamente las actuaciones y siendo procesalmente procedente al existir los elementos probatorios para acceder a la solicitud incoada.

En mérito de lo expuesto, La suscrita directora del Ministerio del Trabajo Territorial Magdalena.

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes, la Resolución 373-17 del 18 de diciembre de 2017 por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados el contenido de la presente Resolución, por medios electrónicos dispuestos por la Dirección Territorial del Magdalena, es decir, el correo electrónico certificado 472, en los términos del art. 4º del Decreto 491 del 2020, hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. Para el efecto, en tratándose de actuación administrativa que se encontraba en curso a la fecha de expedición de dicho Decreto, y salvo que haya sido suministrada y registre en el expediente, los administrados deberán indicar la dirección electrónica en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones.

**TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente Resolución no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**PARAGRAFO:** En el evento en que la notificación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
**CLAUDIA LUZ LOPEZ RAMOS**  
Directora Territorial Magdalena

Transcriptor: J. Lizcano  
Elaboró: J. Lizcano  
Revisó/Aprobó: Claudia.L