

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

( 000000 ) 31 ENE 2020

*"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"*

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.**

En uso de sus facultades legales y el artículo 2º de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012, modificada por el numeral 21 Artículo 2º de la Resolución 2143 de 2014, Artículo 26 Ley 361 de 199, y demás normas concordantes

### CONSIDERANDO

Que mediante solicitud radicada bajo el número 7117 del 27 de febrero de 2018, el (la) señor (a) **MIGUEL ANTONIO GUTIÉRREZ MARTÍNEZ**, en su calidad de Apoderado y/o Representante legal del Empleador (a) **PAMIS IMPORTADORES LTDA**, identificado (a) con cédula de NIT No. **830.037.966-0** y domicilio en la **Carrera 72 K No. 35B - 31 Sur** de Bogotá D.C., solicitó autorización para despedir al (la) trabajador(a) en estado de discapacidad **ROBERTO FERMÍN OCAMPO RUBIO** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **17.343.443**

### ACTUACIONES PROCESALES

Mediante solicitud radicada bajo el número 7117 del 27 de febrero de 2018 la Empleadora interpuso solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad sustentado en los siguientes hechos: *"El presente escrito tiene como fin informar sobre una situación anormal y poco común con uno de los trabajadores de la compañía a la cual represento y que ha generado zozobra para nosotros como empresa familiar, razón por la cual, decidimos dar a conocer esta anomalía al Ministerio del Trabajo para ver qué podemos hacer o qué opciones tenemos como compañía.*

*El trabajador al que me refiero se llama ROBERTO FERMÍN OCAMPO RUBIO identificado con c.c 17.343.443, quien ingresó a la compañía el día 10 de Enero del presente año y se le hizo un contrato de trabajo a término fijo de cuatro meses desempeñando la labor de OPERARIO DE PLANTA. La v.J situación que se presentó con el trabajador fue la siguiente:*

*El trabajador a los 15 días de haber suscrito su contrato laboral con PAMIS IMPORTADORES LTDA, se retiró de las instalaciones de la compañía exactamente a la 1 de la tarde del día 31 de Enero de 2018 a tomar su hora de almuerzo habitual sin ningún tipo de novedad, regresando al siguiente día es decir el 01 de Febrero notificando a la recepcionista que había tenido un accidente laboral el día anterior dentro de las instalaciones de la empresa y que por ese motivo no había regresado después de la hora de almuerzo a sus actividades laborales comunes, lamentablemente la funcionaria de nosotros generó el reporte a la ARL POSITIVA sin autorización del superior inmediato y sin verificar si efectivamente el trabajador habría sufrido dicho accidente y mucho menos si habían testigos del hecho, razón por la cual, la gerencia de recursos humanos de la empresa averiguó con sus compañeros de trabajo y revisó las cámaras de seguridad de la compañía, evidenciando que dentro de la misma nunca ocurrió*

*"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"*

*un accidente laboral y que no existía testigo alguno que pudiera confirmar lo manifestado por el trabajador en mención.*

*Por lo anterior, tomamos la decisión de enviar un comunicado a la ARL POSITIVA explicando la situación, alegando que tal vez existe en este caso una preexistencia en la salud del trabajador y solicitando la cancelación del reporte de accidente laboral que se había realizado anteriormente, por todas la inconsistencias que he explicado, carta que nos permitimos adjuntar a este requerimiento.*

*La ARL POSITIVA respondió el día 17 de Febrero de 2018 objetando el reporte de accidente laboral teniendo en cuenta lo alegado por nosotros y por las circunstancias que rodearon este caso, dejando como observación una PATOLOGÍA COMÚN, respuesta que se le dio a conocer al señor ROBERTO FERMÍN OCAMPO RUBIO el día 21 de Febrero del presente año, y lo que obtuvimos como respuesta por parte de este trabajador fueron injurias y una actitud agresiva por el hecho que la ARL haya objetado el accidente como laboral, manifestando que nosotros como empleadores lo maltratábamos verbalmente y que tenemos algo en contra de él.*

*Vale la pena aclarar que cuando a un trabajador no se le reconoce un accidente como laboral, él puede perfectamente continuar con su tratamiento médico con su EPS por ser un accidente o enfermedad común.*

*Por lo anterior, tomamos la decisión de elaborar este escrito porque la actitud del señor OCAMPO no es normal, ha estado viniendo a nuestras instalaciones a preguntar que cual es el problema que tenemos con él intentado grabar con su celular a los trabajadores de la compañía y a los diferentes gerentes de la misma, con una actitud agresiva y de ira.*

*Aparte de lo anterior, el señor OCAMPO al momento de contratarlo por voluntad propia nos informó que no tenía antecedentes penales y que no tenía ningún tipo de problema con la justicia, pero en los antecedentes revisados con sus datos observamos que tiene antecedentes por estafa y orden de prisión suspendida (Documento adjunto), además tenemos conocimiento que el señor OCAMPO está trabajando prestando servicios particulares de transporte, impidiendo que su problema físico mejore, faltando de manera grave a la verdad y afectándonos directamente a nosotros.*

*Es importante resaltar que el trabajador llevaba solo 15 días de haber ingresado a la compañía y ha generado todos estos problemas que ni siquiera trabajadores que llevan más de 10 años con nosotros nos han generado.*

*Finalmente, solicito que sea evaluada esta situación para saber que opción tenemos como empleadores y como PYME familiar, para evitar seguir teniendo un trabajador que lo único que ha hecho es ocasionarnos problemas desde que ingresó a la misma, velando por la seguridad de nosotros como empresa familiar y como integrantes de la misma."*

Dando trámite a la solicitud, se profirió por parte del (a) la Coordinador (a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el Auto No. **782 del 13 de marzo de 2018**, mediante el cual designó a la Dra. **YARA DEL PILAR ESLAVA MUÑOZ**, para que llevara a cabo el trámite correspondiente.

Que mediante auto comisorio No. **1111 del 05 de abril de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasignó en reparto la mencionada solicitud al Doctor **MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA**, inspector catorce (14) 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 **14 de mayo de 2019** se profirió auto que avoca el conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

HOJA No 3

) 31 ENE 2020

*"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"*

Por medio de oficio enviado el **14 de mayo de 2019**, el suscrito inspector 14 de trabajo, requirió a la solicitante para que: *"De acuerdo a 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, según lo estipulado en el Art. 10 de la Ley 1610 de 2013, de no satisfacer el requerimiento se entenderá que desiste de la solicitud presentada."* De otro lado, el día 14 de mayo de 2019 se requirió al trabajador para que ejerciera el derecho a la defensa, (folio 27)

Nuevamente, mediante oficio con No. de radicado **10839** de fecha **25 de octubre de 2019**, se requirió al trabajador para que aportara documentos y requisitos necesarios para continuar el trámite.

Finalmente, revisada la base de datos de la empresa 4/72, se evidencia que el trabajador no pudo ser notificado (folio 35), mientras que se logró verificar que, de parte de la solicitante, la correspondencia fue enviada y recibida en la carrera 72K No. 35B - 31 Sur Barrio Carvajal (folio 36).

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número No. **7117 del 27 de febrero 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, 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 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*

*"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"*

*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, conforme a los pronunciamientos de la honorable Corte Suprema de Justicia, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **PAMIS IMPORTADORES LTDA.** frente al (a) trabajador (a) **ROBERTO FERMÍN OCAMPO RUBIO.**

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con No. de radicado **10839** de fecha **25 de octubre de 2019**, obrante a folio 30, se puede colegir que se requirió en dos oportunidades al empleador para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite.

De otro lado, la empresa postal 4/72 hizo efectiva la entrega de la notificación al solicitante como se puede comprobar observando el (folio 36). Lo anterior pone de presente 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 no el despido del (a) 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 salud del (a) trabajador (a) ya que no allegó la documentación requerida. Por ende, se debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Ahora bien, cabe resaltar que si se procede con el trámite sin el cumplimiento de los requisitos mínimos, al trabajador 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) **ROBERTO FERMÍN OCAMPO RUBIO.**

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 del (a) señor (a) ROBERTO FERMÍN OCAMPO RUBIO. con radicado No. 7117 del 27 de febrero de 2018, incoada por el empleador MIGUEL**

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

HOJA No 5

0000000000

31 ENE 2020

*"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"*

**ANTONIO GUTIÉRREZ MARTÍNEZ**, en representación de la firma **PAMIS IMPORTADORES LTDA**, 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) 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 **MIGUEL ANTONIO GUTIÉRREZ MARTÍNEZ** en la siguiente dirección: **Carrera 72 K No. 35B - 31 Sur, Barrio Carvajal** de Bogotá D.C.
- Al (a) trabajador (a) **ROBERTO FERMÍN OCAMPO RUBIO** en la siguiente dirección: **Carrera 72Q No. 37 - 73**, Bogotá.

**NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE**

**IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ**

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

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

