



(00007) 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 **00416** del **09 de enero de 2018**, el (la) señor (a) **JUAN GUILLERMO CÓRDOBA CORREA**, en su calidad de Apoderado y/o Representante legal del Empleador (a) **MULTICARRIER DE COLOMBIA S.A.S.**, identificado (a) con cédula de NIT No. **900.491.854-3** y domicilio en la **Av. Calle 161 No. 19 A-85** de Bogotá D.C., solicitó autorización para despedir al (la) trabajador(a) en estado de discapacidad **ELKIN ANDRES CALDERÓN PARAMO** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **1.024.532.656**

CONSIDERANDO

Que mediante solicitud radicada bajo el número **00416** del **09 de enero de 2018**, la Empleadora por intermedio de Apoderado, interpuso solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad sustentado en los siguientes hechos: "1. El señor **ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO** identificado con cédula N° 1.024.532.656, suscribió contrato laboral con la empresa **MULTICARRIER DE COLOMBIA S.A.S.**

2. El 17 de junio de 2017 el señor **ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO** identificado con cédula N° 1.024.532.656, padeció un accidente de trabajo.

3. Fruto del citado accidente de trabajo el señor **ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO** identificado con cédula N° 1.024.532.656, estuvo incapacitado por 183 días, hasta el 16 de diciembre de 2017.

4. El señor **ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO** identificado con cédula N° 1.024.532.656, fue citado a las oficinas de **MULTICARRIER DE COLOMBIA S.A.S** el día 18 de diciembre de 2017 con el analista de salud ocupacional, con el fin de hacer seguimiento a su estado de salud, realizar la reubicación del trabajador de conformidad con las recomendaciones proferidas por sus médicos tratantes.

5. El 18 de diciembre de 2017, teniendo en cuenta que el trabajador no se presentó al puesto de trabajo, ni radico más incapacidades, se le llama a su número de teléfono personal indicándosele que debe presentarse el día 19 de diciembre de 2017 cita que tampoco cumplió.

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 **15 de mayo de 2019**, el suscrito inspector 14 de trabajo, requirió nuevamente al trabajador para que ejerciera su derecho a la defensa (folio 60).

Finalmente, revisada la base de datos de la empresa 4/72, se evidencia que el trabajador no pudo ser notificado.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número No. **00416 del 09 de enero 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 verificados 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 continua 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".

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

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 **MULTICARRIER DE COLOMBIA S.A.S.** frente al (a) trabajador (a) **ELKIN ANDRES CALDERÓN PARAMO.**

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio enviado el 25 de octubre de 2019, obrante a (folio 60), se puede colegir que se requirió en dos oportunidades al (a) trabajador (a) para que ejerciera su derecho a la defensa permitiendo dar inicio al respectivo trámite. De lo anterior se colige que la empresa postal 4/72 no logró hacer efectiva la entrega de la notificación al (a) trabajador (a) como se puede comprobar observando los folios previamente enunciados, lo anterior pone de presente que si se continúa surtiendo el trámite de la solicitud, al (a) trabajador (a) 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) trabajador (a) **ELKIN ANDRES CALDERÓN PARAMO.**

Ahora bien, hay que precisar que la notificación de apertura del trámite es un requisito primordial en el debido proceso, que en sentencia T-051/16 se define como: *"La Corte Constitucional ha manifestado que el debido proceso comprende: a) El derecho a la jurisdicción, que a su vez implica los derechos al libre e igualitario acceso ante los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo. b) El derecho al juez natural, identificado este con el funcionario que tiene la capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley. c) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso. d) El derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables. e) El derecho a la independencia del juez, que solo tiene efectivo reconocimiento cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo. f) El derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, de acuerdo con los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas."*

Por consiguiente, 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) **ELKIN ANDRES CALDERÓN PARAMO.**

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) ELKIN ANDRES

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

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"

CALDERÓN PARAMO, con radicado No. 00416 del 09 de enero de 2018, incoada por el empleador **JUAN GUILLERMO CÓRDOBA CORREA**, en representación de la firma **MULTICARRIER DE COLOMBIA S.A.S.**, 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 Apoderado del Empleador, Dr. **JUAN GUILLERMO CÓRDOBA CORREA** en la siguiente dirección: **Carrera 12 No. 96 – 81 Of. 302** de Bogotá D.C.
- Al empleador **MULTICARRIER DE COLOMBIA S.A.S.** en la siguiente dirección: **Av. Calle 161 No. 19 A-85**, de Bogotá D.C.
- Al (a) trabajador (a) **ELKIN ANDRES CALDERÓN PARAMO** en la siguiente dirección: **Carrera 42 Este No. 38 - 31, de Soacha - San mateo y/o Carrera 42 Este No. 38 | - 31**

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

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

