

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 2)

28 FEB 2020

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

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, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.41074 del 27 de noviembre de 2018, el señor VICTOR MAURICIO HERNANDEZ PRIETO, en calidad de Representante Legal de la empresa SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA, identificada con Nit.900.082.907-0, solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con el trabajador señor LUIS FERNANDO VARGAS GÓMEZ, identificado con cédula de ciudadanía No.80.037.090.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante Auto No.4501 del 28 de diciembre de 2018, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor RICARDO VILLAMARIN. (Folio 34).

Con fecha 8 de enero de 2019, el Inspector mediante Auto avoca conocimiento del trámite y simultáneamente cita a Audiencia de que trata la ley 1437 de 2011 Art.35 inciso 2°, con el fin de garantizar el Derecho de Contradicción de las partes, al Representante Legal de la empresa SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA, señor VICTOR MAURICIO HERNANDEZ PRIETO, y al trabajador señor LUIS FERNANDO VARGAS GÓMEZ, fijando como fecha para la misma el 23 de enero de 2019 a partir de las 10:00 a.m. (Folios 37-41)

Revisado el expediente se puede evidenciar que, llegada la fecha y hora señalada, las partes no comparece a la diligencia.

El 24 de enero de 2019, la apoderada de la empresa SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA, doctora KAROL MELISSA CUBILLOS GÓMEZ, aporta comunicación con el fin de que sea tomada como adición al radicado del 27 de noviembre de 2018. (Folios 42-52)

Mediante Auto No.4186 del 20 de agosto de 2019, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora DIANA MARCELA FORERO RUIZ, para

28 FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

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 a la solicitud impetrada. (Folio 53).

El 15 de octubre de 2019, la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa: (Folio 54).

(....)

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

A. *Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:*

1. *Certificado de Existencia y Representación Legal*
2. *Reglamento interno de trabajo.*
3. *En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador; copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa enmarcada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.*
4. *Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.*
5. *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
6. *Relación de incapacidades*
7. *Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.*
8. *Dirección actualizada del trabajador a efectos de comunicación y notificación*
9. *Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.*

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 hábiles contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada (según lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1610 de 2013), de no satisfacer el requerimiento se entenderá que desiste de la solicitud presentada, sin perjuicio de que pueda volver a ser presentada.

B. *Oficiar al trabajador, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo, previo suministro de dirección de notificación por parte del solicitante.*

(....)

Por medio de oficio fechado el 15 de octubre de 2019, con radicado 10332, se requirió al solicitante **VICTOR MAURICIO HERNANDEZ PRIETO**, Representante Legal de la empresa **SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, para que aportara documentos faltantes, con el fin de atender la solicitud. (Folio 56-57).

Igualmente, con radicado No.10333 del 15 de octubre de 2019, se ofició al trabajador **LUIS FERNANDO VARGAS GÓMEZ**, para que ejerciera su derecho a la defensa y aportara documentos que considerara necesarios para esclarecer su situación. (Folios 55).

(0 0 1 0 6 2)

2 8 FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

PRIMERO: El señor Luis Fernando Vargas Gómez, inició relación laboral con la compañía SECURICOL LTDA el día 28 de abril de 2018 mediante la modalidad de contrato por obra o labor, en el cargo de guarda de seguridad, devengando un salario mínimo legal mensual vigente, (anexo 1, copia de contrato de trabajo), cumpliendo un horario de cuarenta y ocho horas (48) semanales, comprendido entre las 08: 00 am y las 06: 00 pm con una hora de almuerzo de lunes a viernes.

SEGUNDO: En aras de corroborar el estado de salud del trabajador, se realizó exámenes de ingreso y los resultados de los mismos demostraron que era APTO para laborar en el puesto de guarda de seguridad, (anexo 2, exámenes de ingreso).

TERCERO: Desde el inicio del contrato de trabajo la compañía SECURICOL LTDA en cumplimiento con sus deberes como empleador realiza el pago de la seguridad social integral del trabajador a cabalidad. (Anexo 3, copia de aportes seguridad social).

CUARTO: Desde el mes de junio el señor Luis Fernando Vargas ha manifestado padecer diagnósticos que le impiden presentarse a laborar, sin embargo, el trabajador no presenta las incapacidades médicas correspondientes, que cubran la totalidad de los días en que se ausenta de sus labores.

QUINTO: A la fecha el señor Luis Fernando ha presentado las siguientes incapacidades médicas de la presente anualidad, las cuales han sido debidamente validadas por esta compañía:

(....)

SEXTO: De lo anterior se puede evidenciar que, el señor Luis Fernando Vargas no posee ninguna enfermedad de origen laboral o un padecimiento crónico que genere un detrimento en su salud, pues de las incapacidades que se adjuntan al presente proceso se ha probado que son padecimientos que cualquier persona puede desarrollar, adicional a lo anterior, se evidencia que las incapacidades aportadas corresponden a diagnósticos variables de origen común, como prueba de lo anterior, se aportan incapacidades.

SÉPTIMO: Es conveniente recordar que la jornada laboral del trabajador es de lunes a viernes en el horario de 08: 00 am - 06: 00 pm con una hora de almuerzo, para un total de cuarenta y ocho (48) horas efectivamente laboradas. De las incapacidades aportadas se puede evidenciar que el trabajador ingresa a urgencias de su entidad médica en horas en que su jornada laboral ha terminado, incluso, se evidencia que ingresa en horas nocturnas, es decir, el trabajador no asiste a su jornada laboral y manifiesta que se encuentra en entidades médicas, pero se puede evidenciar en las incapacidades aportadas que para las horas en las que debe laborar, no se encuentra solicitando atención médica. De acuerdo al hecho anterior, el trabajador de manera engañosa pretende validar ausencias laborales durante el horario de 08: 00 am a 06: 00 pm presentando incapacidades que se encuentran fuera del horario laboral ya mencionado, asimismo, muchas de estas incapacidades no son superiores a un día por lo que tampoco cubren el día siguiente.

OCTAVO: A continuación, se evidencian los días en los que el señor Luis Fernando Vargas se ha ausentado de su jornada laboral sin presentar documento que valide su ausencia.

(...)

NOVENO: Con las ausencias injustificadas del trabajador se ha venido causando un detrimento y múltiples afectaciones en la operación de la compañía, debido a que dentro de sus funciones se encuentra el registro del personal administrativo de la compañía, entre otras, que hacen parte del objeto social de SECURICOL LTDA.

DECIMO: Esta compañía en cumplimiento de sus obligaciones como empleador ha concedido al trabajador todos y cada uno de los permisos solicitados para acudir a sus citas médicas y terapias establecidas, a pesar de que en todas las oportunidades se le ha solicitado acudir a sus compromisos en salud y dirigirse nuevamente a la compañía al cumplimiento de sus funciones, el trabajador no se presenta a laborar nuevamente, por tal razón, el trabajador no ha retornado a sus labores, incumpliendo con sus obligaciones adquiridas en su contrato de trabajo, las cuales enuncian lo siguiente:

CUARTA. JORNADA LABORAL: EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR, pudiendo hacer este ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en la ley, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(001062)

28 FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

DECIMO PRIMERO: Al evidenciar las ausencias constantes del trabajador, en innumerables ocasiones por parte del departamento de recursos humanos a cargo de la señora Diana Soler, se requirió al trabajador telefónicamente para conocer sobre su estado de salud y la razón por la que se había ausentado. El trabajador manifestaba que se encontraba enfermo, y se le recordaba la obligación de aportar incapacidades que justificaran su ausencia, sin embargo, para los siguientes días el señor Luis Fernando Vargas no aportó documentos que justificaran su ausencia

(...)

DECIMO PRIMERO: Asimismo, al generarse estas ausencias el señor LUIS FERNANDO VARGAS está incumpliendo con una causal objetiva tipificada en el Código Sustantivo del Trabajo, la cual es expuesta a continuación:

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...) 6 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

El señor Luis Fernando Vargas se ausenta en numerosas ocasiones sin que el empleador otorgue permisos correspondientes manifestando que debe reclamar los resultados de sus exámenes médicos, con lo anterior entorpece la jornada laboral y la operación de la compañía e incurre en la violación sistemática de la siguiente obligación consagrada en el contrato de trabajo:

SEPTIMA. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: 16). Durante el servicio EL TRABAJADOR no podrá ausentarse por ningún motivo sin previa autorización de la empresa y del usuario, observar excelente comportamiento durante el servicio, al producirse el relevo el arma deberá regresar a las instalaciones de la empresa o entregársela al vigilante entrante previa autorización.

Asimismo, el párrafo de este contrato de trabajo suscrito por las partes menciona lo siguiente:

PARÁGRAFO 2: El incumplimiento de la PARTE GENERAL del presente contrato, como de las cláusulas PRIMERA, TERCERA, CUARTA y en esta cláusula SÉPTIMA, OCTAVA y NOVENA, por una sola vez, será considerado como falta grave para todos los efectos legales, en especial para el previsto en el literal A, numeral 6, artículo 7 del decreto 2351 de 1965.

Lo anterior, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo, suscrito por la compañía y debidamente aceptado por el señor LUIS FERNANDO VARGAS en donde se mencionan las prohibiciones a los trabajadores en el artículo 47 del presente artículo.

ARTICULO 47: NUMERAL 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

NUMERAL 14. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores, del usuario o su representante.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas anteriormente genera faltas tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo, las cuales rezan lo siguiente:

ARTICULO 49: Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio, consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por (8) ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) dos meses.

ARTICULO 50. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES.

3. Faltar a su trabajo un día sin causa justificada causando daño a la empresa aun por la primera vez.

DECIMO SEGUNDO: Al generarse una falta disciplinaria y una causal objetiva para dar por terminado su contrato de trabajo, el señor LUIS FERNANDO VARGAS fue citado a descargos laborales en cumplimiento de los derechos constitucionales como el debido proceso, el derecho de contradicción y el derecho a la defensa, el día 10 de octubre de 2018, por su ausencia durante los días 13 de septiembre en horas de la mañana, 15 y 19 de septiembre, 01 y 02 de octubre a continuación, se evidencian los hechos objeto de la falta:

• Durante los días ya mencionados el señor no se presentó a cumplir con sus labores en la compañía SECURICOL LTDA no se ha recibido por su parte una excusa medida expedida por su EPS en donde se valide su falta a laborar.

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

•El día 15 de septiembre de 2018, el señor no se presentó a trabajar, sin embargo, acudió a la compañía a recibir un préstamo y procede a diligenciar las minutas de la compañía de manera errónea e induciendo al error a los funcionarios de SECURICOL LTDA; debido a que si el trabajador no acude a laborar no debe diligenciar documentos pertenecientes a la compañía.

En el acta de descargos se evidencia que se pudo validar una ausencia a laborar del día 02 de octubre de 2018 en donde logró demostrar que acudió a diligencia penal programada para ese día.

En la misma acta se logra evidenciar que el trabajador no acude a laborar el día 19 de septiembre y para validar su ausencia pretende evidenciar una incapacidad medica otorgada a partir de las 11:16 PM, hora que claramente se encuentra fuera de su jornada laboral.

DECIMO TERCERO: Para el día 25 de octubre de 2018 el señor LUIS FERNANDO VARGAS fue citado (anexo 5 copia de proceso disciplinario) a diligencia de descargos nuevamente debido a que no acudió a laborar durante los días 13 y 17 de octubre de 2018 desde las 08. 00 am, 19 de octubre de 2018 en horas de la tarde, y 20 de octubre de 2018 desde las 08: 00 am, a continuación, se evidencia la sustentación la falta disciplinaria:

•Durante los días mencionados el señor VARGAS no se presentó a cumplir con sus labores en la compañía SECURICOL LTDA no se ha recibido una excusa medica expedida por la EPS en donde se valide la falta a laborar por parte del trabajador.

•El día 13, 17 y 20 de octubre de 2018 el señor VARGAS no se presentó a trabajar, y el día 19 de octubre del presente año se autorizó permiso en donde debía incorporarse nuevamente a sus labores a las 02: 00 pm y no se presentó a terminar su turno laboral.

Debido a que el trabajador no se presentó a la diligencia de descargos programada, se realizó un acta de no comparecencia, la cual es adjuntada a la presente solicitud.

Posteriormente el trabajador aportó incapacidad médica para justificar su ausencia el día 13 de octubre de 2018, pero a la fecha de la presentación de esta solicitud se desconoce el motivo de su ausencia durante los días 17 y 20 de octubre de 2018.

DECIMO CUARTO: Es conveniente manifestar que debido a las ausencias laborales del trabajador el departamento de recursos humanos y las personas encargadas de la programación de los trabajadores, realizaban llamadas cada vez que notaban ausencias injustificadas del trabajador; de acuerdo a lo anterior, el trabajador manifestó que estaba siendo víctima de acoso laboral, mediante una solicitud de apertura de investigación por este motivo se inició el proceso interno ante el comité de convivencia laboral, quien tomó acciones tendientes a verificar si la conducta se estaba cometiendo y a realizar procedimientos en donde se conozca sobre esta conducta tipificada en la ley 1010 de 2006. (Anexo 6 acta de comité de convivencia laboral).

DECIMO QUINTO: Para el día 31 de octubre el suscrito fue citado al ministerio de trabajo con el objetivo de realizar audiencia de conciliación solicitada por el señor LUIS FERNANDO VARGAS por conductas tendientes al presunto acoso laboral ejercido por funcionarios pertenecientes SECURICOL LTDA, el representante legal de la compañía se hizo presente con la documentación pertinente que prueba que la compañía ha cumplido a cabalidad con los lineamientos expuestos en la ley 1010 de 2006 y se propusieron soluciones que permitan dirimir el conflicto entre las partes, el señor VARGAS no aceptó las mismas, por lo que el procedimiento se declaró fracasado. (Anexo 7, acta de tramite Ministerio de Trabajo).

DECIMO SEXTO: Desde el día 23 de octubre de 2018 a la fecha de presentación de esta solicitud el señor LUIS FERNANDO VARGAS no se ha presentado a la compañía a ejercer sus labores como guarda de seguridad de la compañía, asimismo, no ha presentado renuncia voluntaria a su cargo, incapacidades médicas que validen su ausencia a laborar o calamidades domesticas debidamente probadas, con lo anterior se está causando un detrimento a la operación de la compañía y se está incurriendo en una causal objetiva tipificada en el Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito por las partes.

DECIMO SÉPTIMO: Respecto de la situación de salud del trabajador, si bien se encuentra amparado bajo un fuero de salud consagrado por la legislación colombiana y reconocido por esta compañía como garante de los derechos laborales, atendiendo a que el mismo no se encuentra con un dictamen de pérdida de capacidad laboral vigente, el señor Vargas ha incurrido en causales objetivas para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en razón a sus constantes ausencias a su sitio de trabajo, sin tener incapacidad médica probada, de esta manera ha incumplido con sus obligaciones como trabajador y funciones asignadas, perjudicando la operación de SECURICOL LTDA, causando detrimento a la compañía.

(...)

De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: "... Se solicita que de acuerdo a los preceptos normativos que amparan a esta compañía el Ministerio Autorice la terminación del contrato de

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 2)

28 FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

trabajo por el incumplimiento a las obligaciones contractuales, constantes violaciones al Reglamento Interno de Trabajo y especialmente que el trabajador no ha presentado a laborar en constantes ocasiones.”.
(Folios 1 – 33).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, 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 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

(0 0 1 0 6 2) 2 0 FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

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, conforme a los pronunciamientos de la honorable Corte, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, en contra del trabajador **LUIS FERNANDO VARGAS GÓMEZ**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No.10332 de fecha **15 de octubre de 2019** (folio 56), se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite, y que efectivamente fue entregado en la dirección Carrera 53 No.104B-41, indicada en el acápite de Notificaciones de la solicitud a Folio 7, como se evidencia en la certificación de la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72 (Folio 59). A la fecha el empleador **SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, representada legalmente por el señor **VICTOR MAURICIO HERNANDEZ PRIETO**, no ha allegado documentación requerida.

Así mismo se observa que el trabajador **LUIS FERNANDO VARGAS GOMEZ** recibió requerimiento, de acuerdo con la certificación de la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72 (Folio 58). El día 12 de noviembre de 2019, con radicado No.39300, el trabajador radica respuesta a la comunicación remitida por este despacho, aportando documentos y ejerciendo su derecho de defensa.

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 trabajador, 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 proceso disciplinario realizado al trabajador **LUIS FERNANDO VARGAS GOMEZ**, ya que el empleador no aportó el Reglamento Interno de Trabajo, solicitado en el

RESOLUCION NÚMERO

(0 0 1 0 6 2)

DE ~~20~~ FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

requerimiento del 15 de octubre de 2019, con el fin de identificar cual es el procedimiento para la imposición de sanciones que debe realizar la empresa **SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA** a sus empleados cuando incurrir en una falta disciplinaria, y así verificar el debido proceso y el derecho de defensa.

Igualmente, el solicitante **SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, señala en su escrito del 27 de noviembre de 2018, en el hecho Decimo Segundo que le realizaron al trabajador, diligencia de descargos el día 10 de octubre de 2018, los cuales no fueron aportados con la solicitud, ni tampoco allegó la documentación requerida. Por lo tanto, se debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

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 señor **LUIS FERNANDO VARGAS GÓMEZ**.

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:

ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud realizada mediante el radicado No. 41074 del 27 de noviembre de 2018 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador **LUIS FERNANDO VARGAS GÓMEZ** con cédula de ciudadanía No.80.037.090, presentada por el empleador **SECURICOL SEGURIDAD PRIVADA LIMITADA**, identificada con Nit.900.082.907-0, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a las partes interesadas 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 (10) 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 CUARTO: 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:

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

HOJA No 9

(0 0 1 0 6 2)

28 FEB 2020

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

1. Al solicitante en la Carrera 53 No.104B-41 – Bogotá
2. Al trabajador en la Calle 86 A No.95-41 Apto.305 – 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: D. Forero *DNT*
Aprobó: I. Arango

