

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 3)

2 8 FEB 2020 1

“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.5657 del 26 de febrero de 2019, la señora **BERTHA ROMERO DE MENDEZ**, en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **BODEGA AGRICOLA DE USME**, identificada con Matricula Mercantil No.01461172, solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con el trabajador señor **EDGAR DANILO GONZALEZ ESPINOSA**, identificado con cédula de ciudadanía No.19.291.748.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.2372 del 4 de junio de 2019**, 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 4).

Mediante **Auto No.4243 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 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 5).

El 26 de diciembre de 2019, la Inspectora 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 6).

(....)

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

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

1. Informar si existe vínculo laboral con el trabajador
2. Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil reciente.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 3)

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”

3. 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.
 4. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
 5. Discriminación de los cargos en la empresa.
 6. 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.
 7. Estudio de 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.
 8. Cualquier tipo de 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 un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
 9. Relación de incapacidades.
 10. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios
 11. 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.
 12. Dirección actualizada del Trabajador, número de contacto y correo, a efectos de comunicación y notificación.
 13. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.
- 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 26 de diciembre de 2019, con radicado 12956, se requirió a la solicitante **BERTHA ROMERO DE MENDEZ**, propietaria del establecimiento de comercio **BODEGA AGRICOLA DE USME**, para que aportara documentos faltantes, con el fin de atender la solicitud. Así mismo, se evidencia que se le notificó vía correo electrónico, al email indicado en la solicitud: bertharomero4050@gmail.com. (Folios 7-10)

La empleadora en la solicitud no aportó dirección del trabajador para notificación, se le requirió en el oficio arriba señalado.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (Folio 1-3).

(...)

Se Sirva autorizar la terminación del contrato de trabajo, celebrado entre la suscrita y el Señor **EDGAR DANILLO GONZALEZ ESPINOSA**, identificado con la cédula 19.291.748 de Bogotá, el día 1 Enero 2006, sin justa causa teniendo en cuenta que el establecimiento de Comercio clausurará

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 3)

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”

*sus labores definitivamente, por asuntos económicos, ante la crisis económica que ha generado la baja producción agrícola en nuestro medio laboral.
Para mayor información manifiesto que se le liquidará al trabajador su indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, y los demás emolumentos, se le han cancelado en la medida en que se ha causado.*

(...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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 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

RESOLUCION NÚMERO DE 2020

(0 0 1 0 6 3)

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"

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 **BODEGA AGRICOLA DE USME**, en contra del trabajador **EDGAR DANILO GONZALEZ ESPINOSA**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No.12956 de fecha **26 de diciembre de 2019**, obrante a (folios 7-8), se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite, se pudo evidenciar, que efectivamente fue entregado en la dirección señalada en la solicitud Carrera 14 No.138 Sur -5 Usme, de acuerdo con la certificación de la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72 (Folio 11), igualmente al correo electrónico anteriormente referido y autorizado por la solicitante en su solicitud, (folios 1, 9,10), por lo tanto, se puede concluir que se hizo efectiva la entrega del requerimiento a la solicitante.

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 cierre definitivo del establecimiento de comercio, el estado de salud del trabajador, ni tampoco proporcionar dirección del trabajador para su debida notificación ya que no 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 con el señor **EDGAR DANILO GONZALEZ ESPINOSA**.

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:

ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud realizada mediante el radicado No.5657 del 26 de febrero de 2019 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador **EDGAR DANILO GONZALEZ ESPINOSA**, con cédula de ciudadanía No.19.291.748, presentada por el empleador **BODEGA AGRICOLA DE**

RESOLUCION NÚMERO DE 2020

(0 0 1 0 6 3)

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”

USME, identificada con Matricula Mercantil No.01461172, 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:

1. A la solicitante en la Carrera 14 No.138 Sur-5 – Usme
bertharomero4050@gmail.com

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 *D.F.*
Aprobó: I. Arango

