



RESOLUCION NÚMERO

DE

( 005056 )

29 NOV. 2019

**"Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad"**

**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 con escrito radicado bajo el número 33774 de 28 de junio de 2017, **GATE GOURMET COLOMBIA LTDA.**, identificado con Nit. 830.126.204-9, actuando en calidad de Representante legal el señor **ANTONIO SANCHEZ FERNANDEZ**, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y el señor **RAMON GUTIERREZ HOSTIA** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.050.460.186.

**ACTUACIONES PROCESALES**

Que la solicitud presentada por la empresa **GATE GOURMET COLOMBIA LTDA.**, fue comisionada para ser adelantada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites, a la Inspectora de Trabajo doctora **LUZ ANDREA ALBARRACÍN CUBILLOS** por auto No. 1611 de fecha 18 de julio de 2017.

Por medio de comunicación de 11 de agosto de 2017, se remitió comunicación dirigida a Antonio Sánchez Fernández, donde se solicitó *"que el empleador allegue al expediente:*

1. *Diagnostico medico emitido por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado y pronóstico de recuperación.*
2. *Calificación de origen y de perdida de capacidad laboral (PCL) de la EPS o FAP, ARL Junta Regional y/o Nacional de Calificación.*
3. *Copia de los tres últimos recibos de aportes al sistema de Seguridad social Integral.*
4. *Dirección actualizada del trabajador para efectos de comunicación y notificación.*
5. *Informe del disciplinario realizado por la empresa.*
6. *Informe de alcoholimetría practicado al trabajador."*

Asimismo, Mediante comunicación del 11 de agosto de 2017, se solicitó a la señora **RAMON GUTIERREZ HOSTIA** acercarse a este ente ministerial para que solicite copia del expediente y presente los descargos de manera escrita, adicionalmente que se presentará a audiencia administrativa 12 de septiembre de 2017 a las 9:00 am.

Posteriormente, mediante auto comisorio No. 1631 del 3 de mayo de 2019, proferido por parte de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, reasignó en reparto a **LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO** Inspectora 6 de Trabajo y seguridad social, para que lleve a cabo el trámite correspondiente.

La suscrita realizó requerimiento el día 6 de noviembre de 2019 a través de radicado No. 11149, en el que se solicitó a la empresa **GATE GOURMET COLOMBIA LTDA.**, que certificara si existía o no relación laboral con

## RESOLUCIÓN NÚMERO

( 0 0 5 0 5 6

DE  
29 NOV. 2019**“Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”**

el señor RAMON GUTIERREZ HOSTIA, tal comunicación se remitió a la a través de correo electrónico [crodriguez@gategroup.com](mailto:crodriguez@gategroup.com), a lo cual por esta misma vía se obtuvo respuesta en la misma fecha, “Dando respuesta a la solicitud remitida por usted en el presente adjunto, la Compañía Gate Gourmet Colombia S.A.S, informa que el señor Ramón Gutiérrez Hostia ya **NO labora con la empresa.**” posteriormente a traes de correo electrónico de 13 de noviembre de 2019 “Complementado la información enviada, remitimos la carta de abandono a cargo que se le realizo al señor Gutiérrez, toda vez que dejó de presentarse a laborar.” En un folio se evidencia carta remitida al trabajador RAMON GUTIERREZ HOSTIA.

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 33774 de 28 de junio de 2017, ésta deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del CPACA.

**CONSIDERACIONES**

En el presente trámite de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en estado de discapacidad se encuentra acreditado que el trabajador aquí mencionado sostuvo un vínculo con la entidad peticionaria y que, el señor RAMON GUTIERREZ HOSTIA conforme a lo afirmado por la empresa “*abandono a cargo que se le realizo al señor Gutiérrez, toda vez que dejó de presentarse a laborar.*” Como así lo demuestra correo electrónico de 13 de noviembre de 2019 y comunicación de 18 de junio de 2017 allegado por la compañía **GATE GOURMET COLOMBIA LTDA.** ante esta dependencia.

Sobre la competencia del Ministerio del Trabajo, inicialmente, resulta pertinente indicarle, respetuosamente, que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del Juez natural, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra:

*“ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>*

*(...) Dichos funcionarios – del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.”* (Subrayas y negrillas fuera de texto)

Sobre el tema en particular, La Corte Suprema de Justicia en Sentencia C-755/13, expresa la prohibición para cambiar la autoridad para conocer y resolver asuntos de su competencia, y en especial la (perpetuatio jurisdictionis) competencia judicial.

La Constitución prevé expresamente en el artículo 29

*“nadie podrá ser juzgado sino [...] ante juez o tribunal competente”*

Y reitera la Sentencia en comentario:

*“No basta entonces con ser juzgado por un juez, sino que este debe además tener competencia para conocer el asunto y resolverlo. La Corte ha dicho que esta competencia debe contar, entre otras, con una calidad: la “inmodificabilidad porque no se puede variar en el curso de un proceso (perpetuatio jurisdictionis)”<sup>1</sup> Eso lo sostuvo en una sentencia en la cual no estaba de por medio un cargo por*

<sup>1</sup> Sentencia C-655 de 1997 (MP. Carlos Gaviria Díaz. Unánime). Lo que sostuvo al respecto, en ese caso, no era sin embargo necesario o indispensable para la parte resolutoria, pues no se cuestionaba una atribución de competencias por haber alterado la competencia judicial en procesos en curso. En esa ocasión, la Corte declaró exequible una norma que entonces señalaba los factores a tener en cuenta al evaluar, cuando no hubiera una competencia disciplinaria expresamente prevista, a cuál de las distintas oficinas y dependencias de la Procuraduría General de la Nación le correspondía conocer del asunto. Se demandaba porque era una atribución vaga e indeterminada, cargo que

**"Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad"**

*violación del principio de inmodificabilidad de la competencia. Luego ha reproducido esa misma caracterización en numerosos pronunciamientos. No hay duda entonces de que esta es una característica, o principio regulativo, de la competencia judicial.*

El despacho la compañía **GATE GOURMET COLOMBIA LTDA.** terminó el contrato de trabajo del señor **RAMON GUTIERREZ HOSTIA**, sin que este Ministerio emitiera pronunciamiento alguno. Lo que significa que el trabajador para el cual se inició el trámite no mantiene el vínculo laboral con la empresa solicitante, como resultado, desaparece así la causa que dio origen a la solicitud.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa archivará la presente solicitud de autorización de despido del trabajador en estado de discapacidad teniendo en cuenta no solo lo manifestado en la parte motiva del presente acto administrativo sino, también porque el vínculo laboral es inexistente.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

**RESUELVE:**

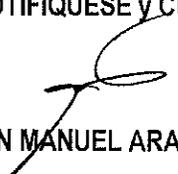
**ARTICULO PRIMERO:** Archivar la presente solicitud relacionada con el radicado No. 33774 de 28 de junio de 2017 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo del trabajador el señor **RAMON GUTIERREZ HOSTIA** en situación de discapacidad con cédula de ciudadanía **1.050.460.186**, presentados por la empresa **GATE GOURMET COLOMBIA LTDA.**, identificada con Nit 830.126.204-9, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el despacho, el cual deberá interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez 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 2011.

**ARTÍCULO TERCERO: 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. **Al empleador**, Avenida Calle 26 No. 92-32 L1 o vía correo electrónico [crodriguez@gategroup.com](mailto:crodriguez@gategroup.com) Bogotá D.C.
2. **Al trabajador**, Calle 74 c No. 14- 45 Barrio Santa Librada Bogotá D.C.

**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**

  
**IVAN MANUEL ARANGO PÁEZ**

**Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.**

Proyectó y revisó: Leidy Rodríguez   
Aprobó: Ivan Manuel Arango Páez

la Corte consideró impróspera. Como se ve, lo que dijo sobre la inmodificabilidad de la competencia es entonces un *obiter dictum*, no vinculante para este caso. (Subraya fuera de texto)

○

○

←

○

○