

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(0 0 3 4 1 9) 3 0 AGO 2019

"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 **2208 del 23 de enero de 2018**, el (la) señor (a) **CLAUDIA NAVARRETE S.**, en su calidad de Representante Legal y/o Apoderado de la firma **LABCOMP LABORATORIO Y COMPUTADORES**, identificada con NIT **830.114.711-1** y domicilio en la **CALLE 53A No. 27A-22** de Bogotá D.C., solicitó autorización para despedir al (la) trabajador(a) en estado de discapacidad **ESTEFANY PAOLA ROJAS SILVA** identificado (a) con cédula de ciudadanía No. **1.014.239.309**

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante solicitud con No. De radicado **2208 de fecha 23 de enero de 2018** el (la) Representante de **LABCOMP LABORATORIO Y COMPUTADORES**, interpuso solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad sustentado en los siguientes hechos: *"Solicito autorización al Ministerio de trabajo para el despido de la empleada Estefany Paola Rojas Silva con C.C. 1.014.239.309 por motivo de abandono de cargo, según artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, y no ha cumplido con el horario de trabajo y las funciones para la que fue contratada. La trabajadora fue contratada el día de Agosto del 2017 con todos los requisitos de ley, y desde entonces concediendo los permisos y respetando las incapacidades inherentes a su estado, dando siempre un trato digno, de acuerdo a la ley y a los estatutos internos de nuestra empresa. La trabajadora solicito vacaciones para finales del 2017 y primera semana del 2018, argumentado que era su deseo viajar a Medellín, solicitud que fue denegada a razón de que no cumplía el tiempo requerido por ley para el o. No obstante lo anterior, la trabajadora viajó a Medellín como no los hizo saber cuándo nos comunicamos con ella en razón a su ausencia del trabajo; así las cosas, desde el día 2 Enero del presente año y hasta la fecha no ha regresado a su puesto de trabajo. La compañía insistentemente se ha comunicado con ella, preguntando la razón de su ausencia, argumentando para ello que no puede viajar porque tiene la tensión alta, de tal manera se le indicó que debe ir a la EPS para que sea atendida, CONTESTANDO con evasivas y afirmando que allí no la atienden. Le hemos solicitado en varias ocasiones el envío de la incapacidad, pero la compañía no ha recibido nada hasta el día de hoy. La empresa no entiende porque si esta tan enferma no ha ido a la EPS afirmando equivocadamente que en Medellín no hay esa EPS, de igual manera se le ha informado que Colsubsidio que es de Famisanar y atiende al nivel nacional, previa verificación de este hecho por parte de la compañía. En razón a que esta no es la primera vez que ha faltado al trabajo sin soportarla con incapacidades y por ende ha sido objeto de repetidas llamadas de atención y memorandos a su hoja de vida, y toda vez que la empresa se ve perjudicada por las funciones no desempeñadas por ella, nos vemos en la obligación de INFORMAR al*

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

MINISTERIO de Trabajo que se va a proceder al despido de esta trabajadora con justa causa, para su respectivo aval.4"

Dando trámite a la solicitud, se profirió por parte de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el Auto No. **551 de fecha 01 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. **1106 del 05 de abril de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasigna en reparto la mencionada solicitud al Doctor **MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA**, inspector veintiuno (21) 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 13 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.

Por medio de oficio con No. de radicado **4352 de fecha 13 de mayo de 2019**, el suscrito inspector 21 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."*

AL trabajador no se le pudo notificar del inicio del trámite por cuanto el solicitante no aportó dirección de notificación del mismo.

Finalmente, revisada la base de datos de la empresa 4/72, se logró evidenciar que no se pudo entregar la notificación correspondiente que se envió a la dirección originalmente indicada por parte del solicitante en la dirección Calle 53A No. 27 A 22 Oficina 202 de Bogotá.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número No. **2208 del 23 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 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

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

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 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 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 **LABCOMP LABORATORIO Y COMPUTADORES** en contra del (a) trabajador (a) **ESTEFANY PAOLA ROJAS SILVA**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con No. de radicado **4352 del 13 de mayo de 2019**, obrante a folio **08**, se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes, así como la dirección del trabajador, para que este último pudiera ejercer su derecho a la defensa.

De otro lado, la empresa postal 472 no pudo hacer efectiva la entrega de la notificación al solicitante como se puede comprobar observando el folio **09**. 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 allego 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.

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

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) **ESTEFANY PAOLA ROJAS SILVA**.

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:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD del (a) señor (a) **ESTEFANY PAOLA ROJAS SILVA**, con radicado No. **2208 de 23 de enero de 2018**, incoada por el empleador **LABCOMP LABORATORIO Y COMPUTADORES**, 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 **LABCOMP LABORATORIO Y COMPUTADORES** a través de su apoderado y/o representante legal o por quien haga sus veces al momento de la notificación en la siguiente dirección: **CALLE 53 A No. 27A-22 oficina 202**, de Bogotá D.C.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

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