



29 NOV. 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 33590 del 01 de octubre de 2018, el (la) señor (a) **LIGIA SÁNCHEZ PÉREZ**, en su calidad de Liquidadora de la firma **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**, identificada con NIT **830.107.431-3** y domicilio en la **Calle 18 A No. 50 - 60 Piso 1** de Bogotá D.C., solicitó autorización para despedir al (la) trabajador(a) en estado de discapacidad **ZULAY PARADA GRANADOS** identificado con cédula de ciudadanía No. **60.262.344**

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante solicitud radicada bajo el número 33590 del 01 de octubre de 2018 el Liquidadora de **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN** interpuso solicitud de autorización de despido de trabajador (a) en estado de discapacidad sustentado en los hechos que a continuación se resumen: "1. Entre la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN** y la señora **ZULAY PARADA GRANADOS** se suscribió contrato de trabajo el día 22 de noviembre de 2012.

2.El cargo para el cual fue contratado la señora **ZULAY PARADA GRANADOS** es el de **AUXILIAR ADMINISTRATIVA**.

3.**PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN** al momento de la vinculación laboral realizó las afiliaciones la señora **ZULAY PARADA GRANADOS** al Sistema Integral de Seguridad Social así: EPS: **Medimás E.P.S. S.A.S.**, y AFP: **Porvenir S.A.**

4. La señora **ZULAY PARADA GRANADOS** cuenta a la fecha 55 años de edad y las siguientes patologías:

- Fractura de arcos costales y de fractura de costilla clavícula izquierda.
- Bursitis del hombro secundaria a trauma.
- Dolor crónico de difícil manejo.
- Trastorno de estrés pos traumático.
- Cefalea crónica vascular.

5. Actualmente mi representada se encuentra en proceso de cierre total y definitivo, toda vez que la empresa se disolvió mediante decisión de su propietaria, la cual fue elevada a escritura pública el pasado 12 marzo del presente año e inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá el día 18 de mayo de 2018 y, por tanto, se encuentra en proceso de liquidación.

6. En cumplimiento de lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mi poderdante ha conservado la relación laboral con el trabajador mencionado, pese a que no cuenta con la requerida idoneidad para la ejecución del servicio contratado.

29 NOV. 2018

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

7. Desde el 01 de junio de 2018 mi representada ha cesado el ejercicio de cualquier actividad comercial ligada a su objeto social y sólo ejecuta aquellos oficios que son esenciales para la liquidación de la empresa."

Dando trámite a la solicitud, se profirió por parte del (a) la Coordinador (a) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el Auto No. **3406 del 11 de octubre 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. **1110 del 05 de abril de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasignó en reparto la mencionada solicitud al Doctor **MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA**, inspector catorce (14) 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 **14 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 fechado el día **14 de mayo de 2019**, se requirió a la señora **LIGIA SÁNCHEZ PÉREZ**, Liquidadora de 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,..."*

Por otra parte, mediante oficio enviado el día 14 de mayo de 2019, se requirió a la señora **ZULAY PARADA GRANADOS**, con el fin de que *"...ejerza su derecho a la defensa, ya que es importante saber su versión y que allegue documentación que tenga y pueda ayudar a esclarecer este trámite."*

Finalmente, a (folio 41) se evidencia que a la empresa solicitante no se le pudo notificar del requerimiento porque la entrega fue rehusada y la razón es que la empresa está liquidada.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número No. **33590 del 01 de octubre 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

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

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, entendiéndose 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".

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 **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN** frente al (a) trabajador (a) **ZULAY PARADA GRANADOS**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial comprobante de entrega, obrante a (folio 41), se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite, y el mismo no pudo ser entregado a la dirección referida y autorizada por el solicitante mediante su solicitud. Entonces, se puede concluir que la entrega de un requerimiento donde se solicita aportar requisitos faltantes no se pudo realizar.

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.

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

29 NOV. 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"

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) **ZULAY PARADA GRANADOS**.

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) **ZULAY PARADA GRANADOS**, con radicado No. 33590 del 01 de octubre de 2018, incoada por el empleador **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**, 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 **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN** 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 18 A No. 50 - 60 Piso 1** de Bogotá D.C.
- Al (a) trabajador (a) **ZULAY PARADA GRANADOS** en la siguiente dirección: **Calle 4 No. 1 - 21, Barrio Aeropuerto** de la ciudad **CÚCUTA**,

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE


IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

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