

AUTO DE ARCHIVO NÚMERO
(10 JUL 2017)

2052

POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA SOLICITUD DE TERMINACION DE CONTRATO DE UN TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD

EL COORDINADOR DE GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO TRAMITES de la Dirección Territorial del Cauca en uso de sus atribuciones legales en especial las conferidas por el Decreto 4108 de 2011, Resolución 2143 de 2014, Resolución 0985 de 2015 y La Ley 361 de 1997, demás normas afines y concordantes

CONSIDERANDO

Mediante auto 005 del 27 de enero de 2017, recibido el 10 de febrero de 2017 en casa de justicia, este despacho comisionó a la abogada OLGA PATRICIA REALPE TORRES, Inspectora de trabajo de la Dirección Territorial del Cauca de la Sede CASA DE JUSTICIA, para que adelantara la actuación correspondiente con base en la solicitud presentada por el señor CARLOS ALBERTO FERNANDEZ CERON - representante legal de la UTEN subdirectiva _ Popayán -Cauca, quien solicitó autorización para dar por terminado el contrato del señor DICTHERD ZUÑIGA WILCHEZ, identificado con la cedula número 6.405.464 de Popayán, afiliado a la UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS -UTEN según lo dispuesto en el art.26 de la ley 361 de 1997.

A folios 1 al 9 del expediente reposa la solicitud de autorización para terminación del contrato del trabajador DICTHERD ZUÑIGA WILCHEZ, identificado con la cedula número 6.405.464 de Popayán, afiliado a la UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS DOMICILIARIOS -UTEN fundamentado en los artículos 482,483,484 del C S del T, la UTEN subdirectiva -Popayán ha suscrito un contrato colectivo sindical con la Compañía Energética De Occidente, cuyo objeto es la prestación de servicios de ejecución en diferentes obras por medio de sus afiliados quienes actúan en calidad de afiliados partícipes del contrato, seguidamente argumenta que el señor DICTHERD ZUÑIGA WILCHEZ identificado con la cedula número 6.405.464 de Popayán, afiliado a la organización prestó sus servicios como brigadista en atención daños en la sede norte del Departamento Del Cauca, en calidad de afiliado partícipe del contrato sindical, el mencionado señor sufrió accidente laboral el día 6 de septiembre de 2012, por lo que estuvo incapacitado luego fue indemnizado por la ARL con orden de reintegro, con otros nuevos periodos de incapacidad pero desde el 6 de noviembre de 2015 ha incumplido con sus obligaciones puesto que no se ha presentado a laborar por lo que en consecuencia de lo anterior se solicita la respectiva autorización tal y como lo indica el art.26 de la ley 361 de 1997.

Para finalizar indica que el día 21 de septiembre de 2016 fue remitida a través de SERVIENTREGA una comunicación por parte de la UTEN, para que el trabajador envíe las

10 JUL 2017

0052

incapacidades que se le han autorizado pero hasta la fecha no se ha reportado, por lo tanto será desvinculado, en consecuencia se eleva la petición al Ministerio De Trabajo.

Por cuanto la petición se hallaba incompleta la abogada OLGA PATRICIA REALPE TORRES, inspectora de trabajo comisionada para el trámite requiere el día 7 de marzo de 2017, vía servientrega para que la UTEN se sirva aclarar en la solicitud exactamente cuál es la justa causa, anexando que se ha garantizado el debido proceso para ello, según el art. 62 del C.S.T la causal que se alega o se allegue todos los documentos conforme lo determina el Decreto 2177 de 1989, el convenio 159 de la OIT, el artículo 21 del decreto 1295 de 1994, ley 776 de 2002, concepto 03440 de 2011 y se anexe documentación que permita continuar con el trámite, como lo es la dirección exacta del señor DICTHERD ZUÑIGA WILCHEZ.

Efectivamente la UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS DOMICILIARIOS UTEN, el día 10 de abril de 2017 radico unos documentos que permitían continuar con el trámite por lo que mediante auto de avocamiento número 001 del 19 de abril 2017, se ordenó COMUNICAR el contenido del presente auto al trabajador DICTHERD ZUÑIGA WILCHEZ también citar al trabajador a fin de tomar declaración para el día 27 de abril de 2017.

Mediante comunicación 0196 del 21 de abril de 2017 se le notifico el auto 001 del 19 de abril al representante legal de la UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS DOMICILIARIOS -UTEN.

También mediante comunicación 0195 del 21 de abril de 2017 se le notifico el auto 001 del 19 de abril, al trabajador DICTHERD ZUÑIGA WILCHEZ y se le corrió traslado de la solicitud a fin de que se pronunciara al respecto el día de la declaración.

Que el día 27 de abril de 2017 el trabajador DICTHERD ZUÑIGA WILCHEZ no compareció ni tampoco allego excusa tal y como consta en el informe de fecha 4 de mayo de 2017, día en el que vencía el plazo para enviar su excusa.

Por lo tanto es importante para el Ministerio De Trabajo en este tipo de trámites garantizar el derecho constitucional al debido proceso consagrado en el art. 29 de la Constitución Política Colombiana, por lo que de conformidad a la información que suministro la empresa se procedió a citar el trabajador para el día 27 de abril de 2017, fecha en que se comprobaría si el trabajador incurrió o no en una justa causa para dar por terminada la relación pero como no compareció siendo esta la única dirección suministrada es imposible continuar con el trámite.

El procedimiento de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajadores con discapacidad se regula de conformidad a los procedimientos establecidos en el sistema integrado de gestión, en el cual nos señala dentro de las generalidades del procedimiento que el Ministerio de Trabajo tiene competencia para la terminación del vínculo contractual a una empresa, empleador o una cooperativa de trabajo asociado cuando motive la condición

10 JUL 2017

0052

de discapacidad de un trabajador es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, no obstante el esfuerzo del solicitante para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra según el caso.

En relación a la protección del trabajador discapacitado o limitado, la empresa no puede dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador por el hecho de estar incapacitado, limitado o discapacitado, y al respecto se aplica el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 de la Corte Constitucional, consagran el fuero de discapacidad.

Al respecto el artículo 26 de la Ley 361/97, determina:

"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 de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

La Ley 361 de 1997, se aplica igualmente al trabajador incapacitado temporalmente, quien es un limitado o disminuido físico, sensorial y síquico, el cual está enmarcado en el concepto de discapacitado, conforme al literal b) del artículo 7 del Decreto 917 de 1999, el cual señala:

" b) DISCAPACIDAD: Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona."

En conclusión según la Corte "se puede afirmar que en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral: sin embargo, frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su

10 JUL 2017

2052

23

*estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, **con el respeto del debido proceso correspondiente** ".*

De Conformidad al nuevo código contencioso administrativo en su Artículo 17. Que habla de las Peticiones incompletas y desistimiento tácito. Expresa En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta pero la actuación puede continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes. A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos comenzará a correr el término para resolver la petición.

Cuando en el curso de una actuación administrativa la autoridad advierta que el peticionario debe realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, lo requerirá por una sola vez para que la efectúe en el término de un (1) mes, lapso durante el cual se suspenderá el término para decidir.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

Teniendo lo anterior y que el empleador fue requerido Mediante oficio del 7 de marzo de 2017, para que aportara dirección determinante para la decisión y que el empleador se pronunció pero el trabajador no se presentó, al respecto se da aplicación a lo establecido en el art. 17 de la ley 1437 de 2011, decretándose el archivo del mismo, puesto que no satisfizo el requerimiento, lo anterior no es óbice para que se haga la petición con datos exactos por lo tanto se

DISPONE:

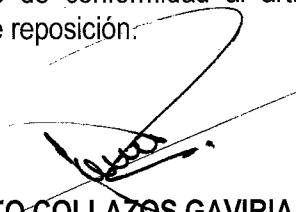
ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato del trabajador **DICTHERD ZUÑIGA WILCHEZ**, trabajador afiliado y participe de la **UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGITICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS – UTEN** a solicitud del Dr. **CARLOS FERNANDEZ CERON** en calidad de representante legal de la UTEN de la empresa hasta que se suministre dirección exacta del trabajador

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE a los jurídicamente interesados, de conformidad con los artículos 66 y ss. Del código de procedimiento administrativo.

10 JUL 2017

052

ARTÍCULO TERCERO: RECURSOS de conformidad al art.17 de la ley 1437 de 2011
parágrafo 4 solo procede el recurso de reposición.


FAUSTO COLLAZOS GAVIRIA
COORDINADOR
GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES