

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE

(0 0 1 0 6 7)

2 8 FEB 2020

"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 con escrito radicado bajo el número 25870 de 19 de abril de 2017, HOTEL BOUTIQUE DE LA FERIA, a través de Representante legal, el señor FABIAN CAMILO TINJACA AMAYA identificado con CC. 1.015.399.331, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y la señora KEDY JOHANA ZUÑIGA GARCIA identificada con cédula de ciudadanía No. 1.088.240.899.

ACTUACIONES PROCESALES

Que la solicitud presentada por la empresa HOTEL BOUTIQUE DE LA FERIA, 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. 1609 de fecha 18 de julio de 2017.

Mediante radicado del 11 de agosto de 2017, se solicitó al señor FABIAN CAMILO TINJACA AMAYA apoderado de la empresa allegar documentación faltante, con el ánimo de continuar adelante con el trámite solicitado.

Posteriormente, mediante auto comisorio No. 1621 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.

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 13961 de 21 de abril de 2018, 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.

Que para todos los efectos el artículo 17 del CPACA, dispone: *"Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento"* lo que vislumbra que, si hecho el requerimiento de completar los requisitos, los documentos o las informaciones, no da respuesta en el término de un (1) mes. Acto seguido se archivará el expediente, sin perjuicio de que el interesado presente posteriormente una nueva solicitud.

En sentencia Constitucional C951 de 2014 se pronunció así: *"La Corte encuentra que esta disposición se ajusta a los parámetros constitucionales del derecho de petición, las garantías del debido proceso administrativo (artículo 29 de la Constitución) y a los principios de la función administrativa contemplados en el artículo 209 de la Constitución, en la medida en que brinda la oportunidad al peticionario de aportar la información o documentación que la autoridad considere se requiere para dar una respuesta efectiva a la petición, y en garantía del derecho a la defensa señala*

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

en el requerimiento la información o documentos que debe aportar el peticionario y aplicado el desistimiento tácito, brinda la oportunidad de controvertir el acto administrativo que lo declara. Para mayor garantía, prevé la posibilidad de que se pueda formular de nuevo la petición."

ANÁLISIS DEL DESPACHO:

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:

A pesar de que se requirió a la empresa **HOTEL BOUTIQUE DE LA FERIA** el día 11 de agosto de 2017 a remitido por correspondencia física 4-72 a través de guía No. PC001069035CO donde se evidencia sello de recibido el día 15 de agosto de 2017 en la dirección calle 24 D No. 40-49 en la ciudad de Bogotá D.C.; la misma **no aportó la documentación requerida**, que permita tomar una decisión en el trámite asignado.

Por eso la exigencia en el cumplimiento de los requisitos previstos en el Concepto 003440 de 2011 emanada por la Dirección de Riesgos Profesionales (hoy Laborales) del Ministerio, la cual se refiere a trabajadores discapacitados o incapacitados médicamente en los términos que señala la ley y el mencionado concepto, tales requisitos son:

Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.

Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.

La discriminación de cargos en la empresa

Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas, con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.

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 ó que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

Lo anterior quiere decir 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 su despido, máxime cuando ni siquiera se acredita el cumplimiento de los requisitos previstos en el mencionado concepto, la competencia no nos está atribuida a los Inspectores de Trabajo, contrario sensu lo que presenta en su solicitud son documentos en el que el despacho no puede evidenciar el estado de la salud del trabajador ya que no allego la documentación requerida.

Que teniendo en cuenta que mediante radicado del 11 de agosto de 2017, se solicitó aportar documentación y/o información al empleador **HOTEL BOUTIQUE DE LA FERIA**, para cumplir con los requisitos mínimos exigidos para adelantar el trámite de autorización de despido del trabajador en estado de discapacidad, sin que a la fecha se evidencie el aporte de la documentación solicitada.

De igual manera reposa en el expediente copia de la trazabilidad de la correspondencia enviada a la empresa,

RESOLUCION NÚMERO

HOJA No 3

DE

(0 0 1 0 6 7)

2 8 FEB 2020

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

así mismo, existe copia del certificado de entrega satisfactoria del telegrama a la empresa y a pesar de haber recibido el requerimiento la empresa no apporto los documentos solicitados.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud realizada mediante el radicado No. 25870 de 19 de abril de 2017 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad de la trabajadora **KEDY JOHANA ZUÑIGA GARCIA** identificada con cédula de ciudadanía **1.088.240.899**, presentado por la empresa **HOTEL BOUTIQUE DE LA FERIA**, a través de Representante legal, el señor **FABIAN CAMILO TINJACA AMAYA** identificado con CC. 1.015.399.331 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 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 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 empresa**, Calle 24 D No. 40-49 en la ciudad de Bogotá D.C.
2. **Al trabajador**, Diagonal 47 A Sur No. 51 D- 91 en 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 *Leidy R.*
Aprobó: Ivan Manuel Arango Páez

7

5

5

1