

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 001348 DE 2018

(22 MAR 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"

LA COORDINADORA 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

y

CONSIDERANDO

Que con escrito radicado bajo el número 18863 de 16 marzo de 2017, la empresa **SURGRIFOS GRIVAL SAS**, identificada con Nit. 900908639-0, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y la señora **DIANA BETTY POLANCO ACOSTA** identificada con cédula de ciudadanía No. 52907363.

ACTUACIONES PROCESALES

Que la solicitud presentada por la empresa **SURGRIFOS GRIVAL SAS**, 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.900 de fecha 5 de abril el 2017.

Mediante radicado No. 7211000-40575 del 25 de julio de 2017, se solicitó a la empresa allegar documentación con el ánimo de continuar adelante con la investigación.

De igual forma se envió correo electrónico al correo juberantinui76@hotmail.com el día 23 de noviembre de 2017 con radicado 08SE201772110000007940.

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 18863 de 16 marzo de 2017, ésta deberá ser atendida de acuerdo a 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 si hecho el requerimiento de completar los requisitos, los documentos o las informaciones de que tratan los dos artículos anteriores, 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 en el requerimiento la información o documentos que debe aportar el peticionario y aplicado el desistimiento tácito,

(27 MAR 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”

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 **SURGRIFOS GRIVAL SAS**, la misma no aportó la documentación requerida, que permita tomar una decisión en el trámite asignado, teniendo en cuenta que como hecho objeto del trámite la empresa manifestó el siguiente:

Para la empresa manifestó que la señora DIANA BETTY POLANCO ACOSTA ya se en contaba enferma antes de ingresar a laborar, de igual manera informo de la misma y que le no le impide desarrollar su trabajo de manera normal, además de eso la persona a incurrido en actos de mal manejo de dinero en funciones, abandono y ausencias permanentes, abuso de confianza entre otros.

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 de la trabajadora ya que no allego la documentación requerida.

El despacho observa que no se anexa ningún documento especialmente el de la pérdida de capacidad laboral del trabajador.

001348

RESOLUCION NÚMERO

DE 2018

(22 MAR 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"

Que teniendo en cuenta que mediante N° Mediante radicado No. 7211000-40575 del 25 de julio de 2017, se solicitó a la empresa allegar documentación con el ánimo de continuar adelante con la investigación.

De igual forma se envió correo electrónico al correo juberantini76@hotmail.com el día 23 de noviembre de 2017 con radicado 08SE201772110000007940 se solicitó aportar documentación y/o información al empleador **SURGRIFOS GRIVAL SAS**, en el cual se le solicita allegar la documentación requerida, 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 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. 18863 de 16 marzo de 2017 relacionado con la solicitud autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad de la trabajadora **DIANA BETTY POLANCO ACOSTA** con cédula de ciudadanía **52907363**, presentados por la empresa **SURGRIFOS GRIVAL SAS**, identificada con Nit 900908639-0, 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, Av. caracas 45 B-95 sur
2. Al trabajador, Av. Caracas 45 B -95 sur

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


SILVIA ELENA PÉREZ SANJUANELO

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

11

12

13