

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.11EE2018721100000011907 del 5 de abril de 2018, el señor **JOSÉ GIOVANNI VARON CAMELO**, en calidad de Representante Legal de la **JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL DE LA URBANIZACIÓN CIUDADELA PARQUE DE LA ROCA**, identificada con Nit.830.046.737-9, solicita autorización para la terminación del contrato de trabajo con el señor **JOSÉ VITELIO NIETO AGUDELO**, identificado con cédula de ciudadanía No.6.469.784.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.1092 del 18 de abril de 2018**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado a la Inspectora de Trabajo, doctora **MARTA ALCIRA MORENO**. (Folio 78).

La Inspectora de Trabajo, doctora Marta Moreno, remite requerimiento fechado 10 de julio de 2018, al señor **GIOVANNI VARON CAMELO**, Representante Legal de la **JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL DE LA URBANIZACIÓN CIUDADELA PARQUE DE LA ROCA**, solicitando lo siguiente: (Folio 79)

(...)

Para establecer el estado del trabajador en cuanto a su discapacidad, será menester que el empleador allegue al expediente:

1. *Diagnóstico médico emitido por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador.*
2. *Calificación de origen y de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) de la EPS o FAP, ARL, Junta regional y/o Nacional de Calificación.*
3. *Resumen de incapacidades presentadas por el trabajador*
4. *Copia de los tres últimos recibos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral*
5. *Dirección actualizada del trabajador para efectos de comunicación y notificación*
6. *Adicionalmente se requiere copia del contrato de trabajo si este es escrito y certificado de existencia y representación de la personal jurídica o empleador.*

(...)

El empleador, con radicado 11EE2018721100000027664 del 14 de agosto de 2018, allega respuesta al requerimiento. (Folios 80 al 160)

Con **Auto 2582 del 4 de junio de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN SANDOVAL**. (Folio 161).

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

Posteriormente con **Auto No.4248 del 20 de agosto de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, 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 a la solicitud impetrada. (Folio 162).

El 4 de febrero de 2020, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa, respectivamente: (Folio 163).

(...)

La solicitud presentada será tramitada y resuelta de fondo, atendiendo estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal.

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

A. *Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:*

1. *Informar si continua el vínculo laboral con el trabajador*
2. *Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil reciente.*
3. *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual informe si el trabajador se encuentra en tratamiento de rehabilitación, si culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
4. *Discriminación de los cargos en la empresa.*
5. *Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.*
6. *Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.*
7. *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 o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.*
8. *En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador aportar Reglamento interno de trabajo con el fin de verificar el trámite que debe seguir la empresa, frente a las faltas graves cometidas por los trabajadores, ausencias injustificadas y las sanciones que se aplican a dichas faltas, así como copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa enmarcada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.*
9. *Informar si el trabajador continua con incapacidades a la fecha, relacionarlas.*
10. *Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.*
11. *Dirección actualizada del Trabajador a efectos de comunicación y notificación.*
12. *Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.*

B. *Oficiar al trabajador, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo, previo suministro de dirección de notificación por parte del solicitante.*

C. *Las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos*

(...)

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

Por medio de oficio con radicado 08SE2020721100000001178 del 4 de febrero de 2020, la Inspectora de Trabajo requiere al señor **JOSE GIOVANNI VARON CAMELO**, en calidad de Representante Legal de la **JUNTA DE ACCION COMUNAL URBANIZACIÓN CIUDADELA PARQUE DE LA ROCA**, para que aporte documentos faltantes en la solicitud original, con el fin de continuar con el trámite respectivo. (Folios 165 y 166)

Reposa en el expediente trazabilidad y prueba de entrega de la comunicación por parte de la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, en la dirección Calle 6B Bis Sur No.5-29 Este, indicada en la solicitud, certificado guía YG252017090CO, recibida el 6 de febrero de 2020. (Folios 169 y 170)

Igualmente remite comunicación al trabajador **JOSE VITELIO NIETO AGUDELO**, con el fin de que ejerza su derecho a la defensa y contradicción y adjunte soportes que ayuden a esclarecer su situación, con radicado 08SE2020721100000001179 del 4 de febrero de 2020. (Folio 169)

Reposa en el expediente trazabilidad y prueba de entrega de la comunicación por parte de la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, en la dirección Calle 6C Sur No.8-14 Este, señalada a folio 89, certificado guía YG252017086CO, recibida el 6 de febrero de 2020. (Folios 167 y 166)

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (Folios 1 al 4).

(...)

El 27 de septiembre de 2011, cuando tome posesion de mi cargo como Presidente de la Junta de Acción Comunal de la Urbanización Ciudadela Parque de la Roca, hice un diagnóstico de cada asunto encontrando que había problemas de contratación laboral entre los cuales aparecía el no pago obligaciones parafiscales y la inexistencia de contratos por prestación de servicios como es el caso del que nos referiremos en adelante en el presente documento y que aplica con el Sr. JOSE VITELIO NIETO AGUDELO identificado con la cédula de ciudadanía No.6.469.784 de Sevilla Valle.

Encuentro que el anterior Presidente de la Junta de Acción Comunal, el Sr. NELSON COLORADO MARTINEZ, en el mes de junio de 2011, celebró un contrato laboral verbal por un (1) año con el Sr. NIETO AGUDELO. En ese entonces, cite al Sr. NIETO AGUDELO, con el propósito de firmar un contrato por prestación de servicios a término fijo para desempeñar la función como vigilante, negandose a firmarlo. Me dirijo al Sr. NELSON COLORADO para que solucionara el problema, quien sin autorización alguna indemnizo a los otros trabajadores pero no soluciono el problema con el Sr. JOSE VITELIO NIETO AGUDELO. A partir de ese momento comienza un problema además de laboral, en lo que tiene que ver con la salud del trabajador.

El día 30 de Diciembre de 2011, desafortunadamente el Sr. NIETO AGUDELO, manifestó, que corriendo una moto en el parqueadero de la urbanización, había sentido un dolor en la columna, lo que ocasionó asistir a la EPS sin que a partir de esa fecha demostrara con soportes físicos incapacidades. La más cercana a esa fecha es la identificada con el No P3706007 del 7 de enero de 2012 hasta el 9 de enero de 2012 (incapacidad por tres días), según la EPS SALUD TOTAL, ya que en los archivos de la Junta, no reposa soporte de esa incapacidad.

Me dirigí a pedir asesoría jurídica ante el Ministerio de Trabajo y comente la situación que se venía presentando, quien me manifestó que por ningún motivo podría suspender pago alguno, aspecto que cumplí tal como lo manifesto el órgano de control.

En marzo de 2012, me dirigí a SALUD TOTAL EPS donde el Sr. Nieto Agudelo se encuentra afiliado en Salud, para que me informaran sobre el estado de salud del trabajador, a lo que ellos contestaron que se trataba de una LUMBALGIA y me hicieron unas recomendaciones (Anexo Respuesta de Oficio con fecha Marzo 14 de 2012.

El 30 de julio me dirigí nuevamente a SALUD TOTAL EPS en Vista que el señor presentaba incapacidades para que me aclarara si la enfermedad de nuestro trabajado era COMUN o PROFESIONAL.

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

El 30 de agosto de 2012 el MINISTERIO DE trabajo nos cita al Sr. NIETO (Empleado y a GIOVANNI VARON (EMPLEADOR pero no hubo acuerdo.

El 29 de septiembre SALUD TOTAL EPS en oficio me informa que el Sr. JOSE VITELIO NIETO AGUDELO cuenta con más de 120 días de incapacidad continua por un mismo diagnóstico de origen General y que reporta esta situación al FONDO DE PENSIONES y que el empleado debe presentarse antes de cumplir los 180 días de incapacidad continua ya que hasta esta fecha Salud Total EPS hace el reconocimiento económico de sus incapacidades y que se debe solicitar al Fondo de Pensiones una calificación de pérdida de capacidad laboral como se lo da a saber también al señor JOSE VITELIO NIETO mediante oficio de Octubre 24/2.012 y que para ello debe presentar resumen de la Historia Clínica de todas las instituciones prestadoras del servicio de Salud IPS donde haya sido atendido durante el periodo de incapacidad.

En Diciembre 17 de 2.012 PENSIONES Y CESANTIAS PROTECCIÓN S.A. me informa que el Sr. JOSE VITELIO radicó el 6 de diciembre de 2012 una solicitud de pensión por invalidez y que será evaluado por la comisión por médico – laboral donde se determinará su calificación de la pérdida de capacidad laboral o pronóstico favorable de recuperación.

El 13 de septiembre de 2.013, SALUD SALUD TOTAL EPS emitió a la JAC una recomendación laboral acorde con la patología de COLUMNA LUMBAR que presenta el Sr. JOSE VITELIO NIETO.

En octubre 14 de 2.013, la EPS SALUD TOTAL EPS oficio a la JAC, una respuesta al derecho de petición por pago de incapacidades al Sr. José Vitelio Nieto Agudelo, en ese documento hace claridad que el 11 de Noviembre de 2.012, el Sr. Nieto completo los 180 días de incapacidad médica continua y que por lo tanto el día 12 de noviembre de 2.012 (181 de incapacidad) le corresponde directamente al Fondo de pensiones realizar el reconocimiento de las incapacidades.

En octubre de 23 de 2013 se me da a conocer por parte de PENSIONES Y CESANTIAS PROTECCIÓN S.A., la calificación por parte de la Comisión Laboral donde determina una pérdida de la capacidad laboral del 34.58% de origen común y con fecha estructuración 28 de Agosto de 2.013 lo que significa que NO ostenta la calidad de inválido como lo estipula la ley 100 de 1993. En su artículo 38, así mismo que no accede al pago de incapacidades por su patología, no tiene pronóstico favorable de rehabilitación, así mismo se le dio a conocer a las dos partes.

En julio 10 de 2014 vuelvo a recibir por parte de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ REPUBLICA DE COLOMBIA, un nuevo dictamen donde me confirman que la Calificación de Invalidez No.6469784 el señor JOSE VITELIO NIETO AGUDELO es de origen Común con una PCL : 41.65%, decidieron que fue adoptada en audiencia privada realizada el 9 de julio de 2.014.

Sin embargo debido a mi insistencia y con el ánimo de finiquitar este problema laboral con el Sr. NIETO AGUDELO me dirigí nuevamente a la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION POR INVALIDEZ para que me confirmara una vez más el dictamen con respecto al mencionado señor, donde me dicen que el origen de su enfermedad es Común con una Pérdida de Capacidad Laboral.

En Mayo 20 de 2.015, recibo oficio del Sr. JOSE VITELIO aduce que ha venido presentando incapacidades desde el mismo día del accidente que fue el 30 de diciembre de 2.011 hasta octubre de 2.014. Sin embargo ya en el último oficio emitido por la SALUD TOTAL EPS nos confirma las incapacidades expedidas por dicha Entidad no aparece ninguna incapacidad médica correspondiente al 30 de Diciembre de 2.011, la incapacidad más cercana corresponde al 7 de Enero de 2012 y es solo por tres días, al parecer el Sr. NIETO AGUDELO pretenden obtener la pensión bajo el pretexto de un supuesto accidente laboral, cabe aclarar que el señor NIETO siempre ha tenido problemas de salud con relación al azúcar.

El Ministerio de Trabajo el 7 de junio de 2.013 ofició a la Junta de Acción Comunal lo siguiente "De conformidad con la normatividad precitada (Decretos 2351 de 1.965 artículo 7 numeral 15 y 1373 de 1966 artículo 4°). Es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por el empleador la incapacidad interrumpida superior a 180 días, originada en enfermedad o accidente de origen común, debiendo aclararse que para dichos efectos debe tratarse de una incapacidad que haga imposible la prestación del servicio, es decir que inhabilite al operario para el trabajo tal como lo ha expresado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de Noviembre 30/1978. En este caso el empleador para la terminación del contrato deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de 15 días calendario y dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1967".

173

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

El Sr. Nieto ha presentado incapacidades que no son consecutivas y existen periodos en los cuales no cuenta con las respectivas incapacidades médicas (tal como consta en la relación expedida por Salud total EPS y en la relación de incapacidades que estructura la Junta de Acción Comunal a partir de las copias físicas que posee de estos documentos). Se aclara que el Sr. Nieto en los citados periodos de tiempo que no cuentas con incapacidades médicas tampoco se ha presentado a trabajar, esta situación ha sido reiterativa, la última incapacidad por el mencionado señor fue hasta Febrero 17 de 2018 expedida por Virrey Solís y a la fecha ni se ha presentado a trabajar, constituyéndose esta situación en abandono del cargo.

La EPS Salud Total a la cual esta afiliado el Sr. José Vitelio Nieto expidió una certificación con fecha Diciembre 12 de 2017, donde nos relaciona las incapacidades hasta El 28 de febrero de 2.014 (se adjunta copia de la relación de incapacidades expedidas por Salud Total), lo cual quiere decir que esta EPS SALUD TOTAL, no avala en ninguna forma las incapacidades que han sido presentadas por el Sr. Nieto, tal como aparece en el documento anexo, las cuales han sido emitidas por la Empresa VIRREY SOLIS.

De acuerdo al Reporte de SALUD TOTAL EPS no tiene incapacidades del año 2.011 habiendo sido supuestamente el accidente el 30 de Diciembre de 2.011. y comparando lo reportado por la EPS SALUD TOTAL y lo presentado por el Sr Nieto (Ver cuadro estructurado por la Junta de Acción Comunal) muy claramente se evidencia interrupciones de las incapacidades así: (...)

En medida solicito que me autorice dar por terminado el contrato laboral con el Señor JOSE VITELIO NIETO AGUDELO, ya que las incapacidades posteriores presentadas por el mencionado señor no están autorizadas por SALUD TOTAL EPS y que como puede constar ha habido periodos de interrupción laboral a los cuales él no se ha presentado a laboral.

Por otra parte les informo, que al Sr. JOSE VITELIO NIETO se le han generado unos pagos desde que ha estado incapacitado, los cuales me permito relacionar a continuación: (...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es pertinente informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 *“Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria”*, modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 *“Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020”*.

Posteriormente, este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 del 8 de septiembre de 2020 *“Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo”*, entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

“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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, ésta deberá ser atendida de acuerdo con 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 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 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

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

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”.

Así mismo, 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, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, 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.”, 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 con el lleno de los requisitos.

En sentencia C-951 de 2014, la H. Corte Constitucional 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, 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.”

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos de la Honorable Corte, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la solicitud de la **JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL URBANIZACIÓN CIUADAELA PARQUE DE LA ROCA**, en contra del trabajador **JOSE VITELIO NIETO AGUDELO**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No. **08SE202072110000001178 de fecha 4 de febrero de 2020** (Folio 165 y 166), se puede colegir que se requirió al solicitante para que allegara documentos faltantes que permitieran resolver el respectivo trámite, pues sin estos no se podría decidir de fondo la petición; se observa, que efectivamente fue recibido el requerimiento enviado a la dirección Calle 6B Bis Sur No.5-29 Este, señalada en la solicitud, pues se evidencia trazabilidad y certificación de la entrega de correspondencia por parte de la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, con guía No. YG252017090CO (Folios 169 y 170), recibido el 6 de febrero de 2020, por lo tanto, se puede concluir que se hizo efectiva la entrega del requerimiento al solicitante, sin que a la fecha se evidencie el aporte de la documentación solicitada, 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 en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, en los términos que señala la ley y el mencionado concepto:

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

- *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, empeorarian 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 mencionado 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, máxime, cuando ni siquiera se acredita el cumplimiento de los requisitos previstos en la normatividad correspondiente, contrario sensu, lo que presenta el Representante Legal en su solicitud son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar si el empleador agotó diligentemente las etapas de rehabilitación funcional, readaptación y/o reubicación laboral y cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios, con el fin de preservar el empleo del trabajador. Por lo tanto, se debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

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 autorización de terminación de vínculo laboral con el señor **JOSE VITELIO NIETO AGUDELO**.

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:

ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud realizada mediante el radicado No.11EE2018721100000011907 del 5 de abril de 2018 relacionado con la solicitud de terminación del vínculo laboral con el señor **JOSÉ VITELIO NIETO AGUDELO**, identificado con cédula de ciudadanía No.6.469.784, presentada por el señor **JOSÉ GIOVANNI VARON CAMELO**, identificado con cédula de ciudadanía No.79.290.184, Representante Legal o quien haga sus veces, de la **JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL DE LA URBANIZACIÓN CIUDADELA PARQUE DE LA ROCA**, identificada con Nit.830.046.737-9, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

RESOLUCION NÚMERO 1618 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

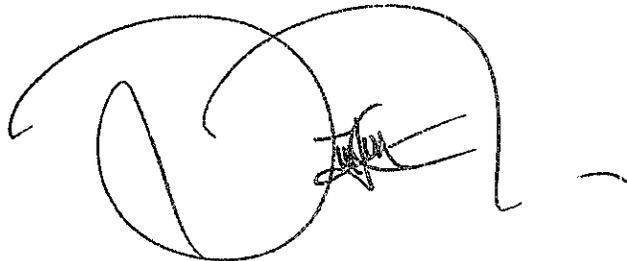
ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011, lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

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. Al solicitante – Correo electrónico jacciudadelaparquedelaroca@hotmail.com
giovannivaronc@hotmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



DIEGO ANDRÉS CÓRDOBA RIVEROS
Coordinador

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

Proyectó y Revisó: D. Forero. 3472
Aprobó: D. Córdoba.

