

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2021

(850 DEL 25 DE MARZO)

“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 11EE201872110000008187 5 de marzo de 2018, **H2O ES VIDA SAS**, identificada con Nit. 900.285.114-4, a través de Representante Legal o gerente de la empresa, la señora **CAMLA ANDREA PARRA A.**, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y el señor **EUGENIO MURILLO OTALORA** identificado con cédula de ciudadanía No. **79.447.390**.

ACTUACIONES PROCESALES

Que la solicitud presentada por la empresa **H2O ES VIDA SAS**, fue comisionada para ser adelantada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites, a la Inspectora de Trabajo doctora **YARA DEL PILAR ESLAVA MUÑOZ** por auto No. 1061 de fecha 18 de abril de 2018.

Posteriormente, mediante auto comisario No. 1136 del 5 de abril de 2019, proferido por parte de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, reasignó en reparto a **MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA** Inspector de Trabajo y seguridad social, para que lleve a cabo el trámite correspondiente.

Mediante AUTO de 17 de mayo de 2019, y adicional comunicación, se requirió a la empresa para que se aporte la documentación: a) concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente. b) 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. C) La discriminación de cargos en la empresa. D) 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 se debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo. E) 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 las capacidades residuales el trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud. F) copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral. G) la dirección y el número telefónico actualizado del trabajador a efectos de comunicación y notificación. H) copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa encuadrada en el art. 62 del código sustantivo de trabajo. Para que en el termino de 10 días hábiles.

RESOLUCION NÚMERO DE 2021
(850 DEL 25 DE MARZO)

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

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 comunicación del 17 de mayo de 2019 se solicitó aportar documentación y/o información al empleador **H2O ES VIDA SAS**, 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 aportó 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. 11EE201872110000008187 5 de marzo de 2018 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad del trabajador **EUGENIO MURILLO OTALORA** identificado con cédula de ciudadanía No. **79.447.390**, presentado por la empresa **H2O ES VIDA SAS.**, identificada con Nit. 900.285.114-4 de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

RESOLUCION NÚMERO
(850 DEL 25 DE MARZO)

DE 2021

HOJA No 4

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

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 los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y tramites y/o de apelación ante la Dirección territorial de Bogotá D.C., 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. **A la empresa**, Diagonal 81 G No. 76 B- 34 Bogotá D.C. correo electrónico gerencia.h2oesvida@gmail.com
2. **Al trabajador**, Carrera 88 No. 40C-16 Sur Bogotá D.C.4

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



DUNYA FERNANDA NEIRA CASTRO
Coordinadora

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

Proyectó y revisó. Leidy Rodríguez 
Aprobó: Dunya Fernanda Neira Castro