

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 0 3 4 9)

29 ENE 2020

“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.21555 del 8 de julio de 2019, la sociedad **PERFOTEC S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, identificada con Nit.811.008.495-0, a través del Representante Legal, **DANIEL BENJUMEA MEDINA**, solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con el señor **JULIO CESAR COSSIO HIGUITA**, identificado con cédula de ciudadanía No.98.471.463.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.3668 del 24 de julio de 2019**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN**. (Folio 60).

Mediante **Auto No.4222 del 20 de agosto de 2019**, el Coordinador 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 61).

El 8 de noviembre de 2019, 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: (Folio 62).

(....)

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

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

1. Copia del contrato

Q510 J
30-01-2020

(

0 0 0 3 4 9)

2 9 ENE 2020

“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”

2. Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
3. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
4. Relación de incapacidades, si se han generado después de radicada la solicitud 8 de julio de 2019.
5. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
6. Dirección actualizada del trabajador a efectos de comunicación y notificación.
7. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.

De acuerdo con lo anterior, se le solicita acreditar por intermedio de la oficina de correspondencia de este Ministerio ubicado en la Carrera 7 No 32 - 63, dentro de los siguientes diez (10) días hábiles contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada (según lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1610 de 2013), de no satisfacer el requerimiento se entenderá que desiste de la solicitud presentada, sin perjuicio de que pueda volver a ser presentada.

- 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. Oficiar a la EPS y/o ARL para que informe según sea el caso si el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente, y/o concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
 - D. Las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos
- (...)

Por medio de oficio fechado el 8 de noviembre de 2019, con radicado 11256, se requirió al solicitante **PERFOTEC S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, para que aportara documentos faltantes en el escrito petitorio. (Folio 64 - 65).

Con radicado 11258 del 9 de noviembre, se ofició a **MEDIMAS EPS**, solicitando información respecto al trabajador **JULIO CESAR COSSIO HIGUITA**. (Folio 66).

Igualmente, con radicado No.11257 del 9 de noviembre de 2019, se ofició al trabajador para que ejerciera su derecho a la defensa y aportara documentos que considere necesarios para esclarecer la situación. (Folios 63).

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

PRIMERO: El señor **JULIO CESAR COSSIO HIGUITA** identificado con cédula de ciudadanía No. 98.471.463 se encuentra vinculado mediante contrato de obra y labor determinado, cuyo término ya culminó. Sin embargo, para la fecha de terminación del proyecto para el que fue contratado, se encontraba incapacitado, motivo por el cual continúa vinculado con la sociedad.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 0 3 4 9)

29 ENE 2020

“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”

SEGUNDO: Desde el pasado 31 de Julio del 2013, ha estado incapacitado por enfermedad general tal y como consta en las incapacidades remitidas por el trabajador. Esta situación se ha prolongado hasta la actualidad, es decir lleva cinco años y nueve meses incapacitado.

TERCERO: En consecuencia, de lo anterior la EPS SALUDCOOP Y CAFESALUD ahora MEDIMAS remitió a esta sociedad en varias ocasiones una “solicitud de documentos de calificación de origen de presunta enfermedad Laboral”, del señor JULIO CESAR COSSIO HIGUITA identificado con cédula de ciudadanía No. 98.471.463.

CUARTO: El día 08 de Mayo de 2015 se envió el primer comunicado donde se daba respuesta a la solicitud de documentos de calificación de origen presunta enfermedad laboral, de nuevo se vuelven a enviar el día 19 de diciembre del 2016 y actualmente se enviaron el día 3 de abril del 2019.

QUINTO: El día 16 de mayo de 2019 se radicó un derecho de petición dirigido a MEDIMAS EPS solicitándole que de acuerdo a estos hechos informe el estado actual del proceso de calificación de origen de la patología del señor JULIO CESAR COSSIO HIGUITA identificado con cédula de ciudadanía No. 98.471.463.

Informe si existe tramite de Calificación de invalidez y en el caso de que sea afirmativa la respuesta, hacer llegar los documentos correspondientes a esta calificación.

En caso de ser negativa la respuesta sustentar jurídicamente porque después de más de 5 años no se ha realizado dicha calificación.

Que se nos informe por que el señor JULIO CESAR COSSIO HIGUITA, sigue incapacitado y no se le ha definido su situación, ya que se han vencido todos los términos de ley.

SEXTO: A la fecha la EPS MEDIMAS no ha dado respuesta al derecho de petición a pesar de que ya se cumplieron los términos establecidos por ley para contestar.

SEPTIMO: PERFOTEC siempre ha sido una empresa responsable con sus compromisos laborales, por lo que sentimos que se nos están violando nuestros derechos y los derechos del trabajador JULIO CESAR COSSIO HIGUITA.

(...)

De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: “... 1.Solicito su intervención ante la EPS MEDIMAS o a quien corresponda, con el fin de que se realice el correspondiente tramite de calificación de invalidez del señor JULIO CESAR COSSIO HIGUITA./2. Que ante la negación de la EPS MEDIMAS, de responder el derecho de petición radicado, y cumplidos todos los términos y procedimientos de ley, se nos indique que hacer o se nos den soluciones inmediatas, para poder concluir este tema, ya que por los diferentes medios de comunicación se ha revelado la situación actual de esta entidad la cual está siendo intervenida por la superintendencia de salud y no sabemos en qué va a terminar ni cómo actuar./3. Solicitamos que se nos autorice la terminación del contrato de trabajo del señor JULIO CESAR COSSIO HIGUITA, con justa causa, por los motivos ya expresados ya que no vemos justo que por ineficiencia de una entidad nosotros tengamos que seguir llevando la carga prestacional de untrabajador por tanto tiempo y lo peor es que no sabemos hasta cuando nos veremos obligados a seguir respondiendo./4. En caso de ser negativa la solicitud de terminación del contrato de trabajo con justa causa, solicitamos que se nos explique el porqué de esta negación y el sustento jurídico que nos obliga a continuar con este contrato.....”. (Folios 1 - 59).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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.

“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, radicada bajo el número No. 21555 del 8 de julio de 2019, 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 continúa 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, entendiéndose 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

“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”

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 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”.

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 petición del empleador **PERFOTEC S.A.S EN REORGANIZACIÓN.**, en contra del trabajador **JULIO CESAR COSSIO HIGUITA.**

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No.11256 del 8 de noviembre de 2019, obrante a folio 64, se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes, así como la dirección del trabajador, para que este último pudiera ejercer su derecho a la defensa, sin embargo, a folio 22 se observa una comunicación de AXA COLPATRIA, dirigida al trabajador **JULIO CESAR COSSIO HIGUITA**, señalando como dirección de correspondencia Calle 77 B No.60-201 Urbanización los Almendros de la 80 Casa 13, ubicada en Medellín (Antioquía), se remite requerimiento 11257 del 9 de noviembre de 2019. (Folio 63)

Así mismo, se pudo evidenciar que la empresa postal 4-72 no pudo hacer efectiva la entrega de la notificación al solicitante **PERFOTEC S.A.S EN REORGANIZACIÓN**, en la dirección Transversal 21 No.98-71 piso 7 Edificio Ayasha, en la ciudad de Bogotá, dirección indicada en las notificaciones de la solicitud (Folio 5), tal y como se puede comprobar a folios 68-70, con la anotación “Cerrado”, igualmente en la trazabilidad de correspondencia de 4-72, la comunicación enviada al trabajador fue devuelta con la observación “No existe”.

Lo anterior 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 del trabajador, máxime, cuando ni siquiera se acredita el cumplimiento de los requisitos previstos en la normatividad correspondiente, por ende, la competencia no le está atribuida a los Inspectores de Trabajo, contrario sensu, lo que presenta en su solicitud son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar el estado de salud del trabajador, ya que no allegó la documentación requerida. Por ende, 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.

Ahora bien, 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 terminación de vínculo laboral del señor **JULIO CESAR COSSIO HIGUITA.**

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

000349

29 ENE 2020

“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”

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud realizada mediante el radicado No. 21555 de 8 de julio de 2019 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador **JULIO CESAR COSSIO HIGUITA** con cédula de ciudadanía **98.471.463**, presentada por la empresa **PERFOTEC S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, identificada con Nit. 811.008.495-0 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 proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los cuales deberán interponerse ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o ante la Directora Territorial Bogotá, respectivamente, por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez (10) 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 2013.

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 en la Transversal 21 No.98-71 Piso 7 Edificio Ayasha – Bogotá
2. Al trabajador en la Calle 77 B No.60-201 Urbanización los Almendros de la 80 Casa 13 - Medellín (Antioquía),

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
Coordinador

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

Proyectó y Revisó: D. Forero *DFV*
Aprobó: I. Arango