

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2021

(0164) 26 ENE 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.1606 del 16 de enero de 2020, el señor **FULVIO TORRES CHACÓN**, en calidad de Representante Legal de la sociedad **TRANSPORTES VIACOLTUR S.A.S.**, identificada con Nit.800.177.674-6, solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con el trabajador señor **PABLO NIÑO BAUTISTA**, identificado con cédula de ciudadanía No.91.012.575.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.6807 del 28 de enero de 2020**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó 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 30).

El 29 de septiembre de 2020, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento del trámite y se ordenó requerir al empleador y al trabajador, para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa, respectivamente: (Folio 31).

(...)

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

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

1. *Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil reciente.*
2. *Copia del contrato*
3. *Concepto emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.*
4. *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.*
5. *Acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador*
6. *Discriminación de los cargos en la empresa.*

RESOLUCION NÚMERO
(0164) DE 2021
26 ENE 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”

7. 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.
 8. 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 y/o de la discapacidad del (a) trabajador y el cargo a desempeñar.
 9. Informar si se realizaron movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral.
 10. El concepto médico laboral que certifique que la discapacidad y/o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o en los otros posibles cargos existentes en la empresa.
 11. Cualquier otro documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos de trabajo existentes en la empresa, empeoraría 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.
 12. Relación de incapacidades, si se han generado después de la radicación de la solicitud.
 13. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.
 14. Con el fin de no transgredir el derecho constitucional al debido proceso, se solicita aportar correo electrónico, número de contacto y dirección actualizada de la trabajadora, a efectos de comunicación y notificación.
 15. 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 correo electrónico, número de contacto y dirección actualizada para notificación, por parte del solicitante.
- C. Las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
(...)

Por medio de oficio con radicado 13393, el 29 de septiembre de 2020 se requirió al solicitante **FULVIO TORRES CHACÓN**, Representante Legal de la sociedad **TRANSPORTES VIACOLTUR S.A.S.**, mediante correo institucional dforero@mintrabajo.gov.co, para que aportara documentos faltantes, con el fin de continuar con el trámite correspondiente. La comunicación fue remitida a los correos electrónicos gerencia@viacoltur.com e inyipa@hotmail.com, indicados en la solicitud a folio 2 para notificaciones, reposa en el expediente mensaje de prueba de entrega al destinatario inyipa@hotmail.com. (Folios 32 al 35)

El 18 de diciembre de 2020, se envía nuevamente requerimiento al empleador al correo gerencia@viacoltur.com, al enviar el correo electrónico se genera certificado de envío y emite el siguiente enunciado “Se completó la entrega a estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega”. (Folios 36 y 37)

Por lo anterior, el 21 de diciembre de 2020, se envía el requerimiento al empleador **TRANSPORTES VIACOLTUR S.A.S**, al correo gerencia@viacoltur.com, a través del correo electrónico notificacionesjudicialeselectronicasdtbog@mintrabajo.gov.co, se genera certificado de la empresa de correspondencia servicio de envíos 4-72 de prueba de envío y entrega de la comunicación. (Folio 38)

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (Folio 1-2).

- (...)
1. El señor PABLO NINO BAUTISTA se vinculó a nuestra empresa con un contrato a termino indefinido bajo para el cargo de conductor.

RESOLUCION NÚMERO
(0164) DE 2021
26 ENE 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”

2. El señor presento un accidente vascular encefálico agudo no especificado como hemorrágico o isquemio; hemiplegia no especificada Esto de acuerdo a concepto medico de la respectiva EPS Y ARL.
3. Que efectivamente supero más de 180 días de incapacidad.
4. Que la ARL SEGUROS BOLIVAR de acuerdo a lo que manifiesta la JUNTA DE CALIFICACION DE INVALIDEZ CUNDINAMARCA, manifiesta un 42.40% de perdida de capacidad.
5. Que la ARL ratifica que el porcentaje 42.40% determinando una pérdida de capacidad laboral a consecuencia de una enfermedad común, y sin calificar para una pension.
6. La ARL a la fecha de hoy no menciona ninguna reubicacion al trabajador.
7. Por otra parte SEGUROS DE VIDA ALFA califica la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de no requerir terceras personas para desarrollar las actividades, de no requerir curador para la toma de decisiones, de no requerir dispositivos de apoyo para desarrollar las actividades diarias.

Es importante aclarar que de conformidad con la normatividad precitada, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, la incapacidad superior a 180 días, originada en enfermedad o accidente de origen común para lo cual debatimos ya que es una incapacidad que hizo imposible la prestación del servicio de CONDUCTOR y como tal la solicitud es procedente tal como siempre lo ha expresado la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral.

Es por estas razones señor Inspector que VIACOLTUR S.A.S cumpliendo los parámetros de ley valore nuestra solicitud.

Manifestamos a su despacho poder despedir al trabajador SIN JUSTA CAUSA y pagar la respectiva INDEMNIZACION que por ley corresponde, ya que el trabajador solo conoce y desarrolla la actividad de CONDUCTOR y que es la actividad que desarrolla nuestra empresa, no existiendo otra funcion para que pueda Ejecutar.

(....)

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.

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

RESOLUCION NÚMERO
(0164) DE 2021
26 ENE 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”***

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 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”, 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.”

RESOLUCION NÚMERO
(0164) DE 2021
26 ENE 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”

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 del empleador **TRANSPORTES VIACOLTUR S.A.S.**, en contra del trabajador **PABLO NIÑO BAUTISTA**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No.13393 de fecha **29 de septiembre de 2020** (Folios 32-35), se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite; se pudo observar, que efectivamente fue entregada la comunicación enviada a los correos electrónicos gerencia@viacoltur.com e inyipa@hotmail.com, señalados en la solicitud a folio 2, pues se evidencia con el mensaje y certificado de 4-72 de envío y entrega del requerimiento a los correos mencionados (Folios 35, 36, 37 y 38), 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.

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 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 el empleador en su solicitud son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar información del trabajador como: La calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, si se encuentra o no en rehabilitación, así mismo no se evidencia documento alguno que pruebe que el empleador haya agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral, tampoco proporciona datos del trabajador con el fin de notificarlo e informarle sobre la solicitud de Autorización de terminación del vínculo laboral, para que ejerza su derecho a la defensa y contradicción, todo lo anterior debido a que no allegó la documentación requerida. 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 terminación de vínculo laboral con el señor **PABLO NIÑO BAUTISTA**.

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.01606 del 16 de enero de 2020 relacionado con la solicitud de autorización

RESOLUCION NÚMERO
(0164) DE 2021
26 ENE 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”

de terminación de vínculo laboral del trabajador **PABLO NIÑO BAUTISTA**, identificado con cédula de ciudadanía No.91.012.575, presentada por el empleador **TRANSPORTES VIACOLTUR S.A.S.**, identificada con Nit.800.177.674-6, 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 los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador 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, el cual 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 sociedad en la Transversal 71 Bis No.75B-17 Barrio Bonanza – Bogotá
Correos electrónicos gerencia@viacoltur.com
inyipa@hotmail.com

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 *DFR*
Aprobó: I. Arango