

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 1449 DE 2021

(5 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

C O N S I D E R A N D O

Que mediante radicado No. **13EE202172110000002120** del **18 de enero de 2021**, el señor **URIEL PARRA VILLAMIL**, en calidad de Liquidador de la sociedad **ADN TEMPORAL S.A.S. EN LIQUIDACION**, identificada con Nit. 900.405.771-4, solicita autorización para la terminación del vínculo laboral con el señor **CARLOS ERNESTO INFANTE PEÑA**, identificado con cédula de ciudadanía No.79.998.404.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante asignación por **Ventanilla Única de Trámites – VUT** - del **19 de enero 2021**, la Coordinación 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.

El 27 de enero de 2021, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento del trámite, y procede a revisar la documentación radicada:

- Cámara de comercio, en cinco (5) folios
- Contrato de trabajo, en dos (2) folios
- Recomendaciones laborales emitidas por la EPS COMPENSAR, en tres (3) folios.
- Descripción del cargo de soldador, en tres (3) folios.

Con oficio No.08SE202172110000001671 del 2 de febrero de 2021, la Inspectora de Trabajo mediante correo electrónico requiere al señor **URIEL PARRA VILLAMIL**, Liquidador de la sociedad **ADN TEMPORAL S.A.S. EN LIQUIDACION**, para que aporte la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral y demás documentos faltantes, debido a que no fueron allegados en la Ventanilla Única de Trámites – VUT, con el fin de continuar con el trámite correspondiente. La comunicación fue remitida al correo electrónico adntemporal@hotmail.com, indicado en el Gestor Documental, reposa en el expediente mensaje de prueba de envío con el enunciado *“El mensaje se entregó a los siguientes destinatarios: adntemporal@hotmail.com (adntemporal@hotmail.com)”*.

RESOLUCION NÚMERO 1449 DE 2021
(5 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”

(...)

Revisado el Gestor Documental, no se observa solicitud de autorización de terminación vínculo laboral, así mismo, se encuentra que los documentos presentados no son suficientes para atender la solicitud, para el caso en concreto es indispensable aportar los medios probatorios que establezcan que, en efecto, la empresa ha cumplido con todos los procedimientos señalados y que se han agotado todas las instancias y/o procedimientos de recuperación o rehabilitación del trabajador. Por ende, la normatividad a aplicar es el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

1. Solicitud de autorización de terminación vínculo laboral
2. Relación de hechos concomitantes y elementos probatorios sustento de la causa objeto de la solicitud y fundamento legal
3. Concepto emitido por la ARL, EPS, Fondo de Pensiones, Junta Regional o Nacional 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.
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. 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
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 del trabajador, a efectos de comunicación y notificación
15. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.

(...)

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Aunque el solicitante no adjunto en la Ventanilla Única de Trámites la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral con el señor **CARLOS ERNESTO INFANTE PEÑA**, se observa en el gestor documental en la casilla **“Indicar las circunstancias de modo y lugar que conllevan a esta situación”**, lo siguiente:

“Empleado vinculado por obra o labor que ya culmino, incapacitado más de 2000 días, es el único empleado de la empresa que ya no funciona porque no hay empresas afiliadas, es inviable su objeto social, se encuentra en liquidación desde el año 2016 por cuenta de la imposibilidad de terminar este contrato. Acto necesario para cumplir con la liquidación empresarial definitiva.”

RESOLUCION NÚMERO 1449 DE 2021
(5 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”

Y en la casilla **“Causal De Despido”**:

“Causa objetiva art 61 (...) La empresa de servicios temporales se encuentra en liquidación desde el año 2016 y siendo este el único empleado con incapacidad superada, es un acto tendiente a terminar con dicha liquidación social. La obra por la cual se le contrato ya culmino”

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador en condición de 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.

Es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

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 de Trabajo.** (Subrayado fuera de texto).*

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa o causal objetiva alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: *“(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)”.*

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

RESOLUCION NÚMERO 1449 DE 2021
(5 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”

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 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, 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.”

RESOLUCION NÚMERO 1449 DE 2021
(5 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”

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, las circunstancias en que se dieron los mismos, la documental allegada, además conforme a los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la solicitud de la sociedad **ADN TEMPORAL S.A.S. EN LIQUIDACION**, en contra del trabajador **CARLOS ERNESTO INFANTE PEÑA**.

Del estudio de las pruebas obrantes en la carpeta, y en especial del oficio con radicado No. **08SE202172110000001671 de fecha 2 de febrero de 2021**, se puede colegir que se requirió al solicitante para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite; se evidencia que efectivamente fue entregada la comunicación enviada al correo electrónico adntemporal@hotmail.com, indicado en el Gestor Documental, reposa en el expediente mensaje de prueba de envío con el enunciado “El mensaje se entregó a los siguientes destinatarios: adntemporal@hotmail.com (adntemporal@hotmail.com)”, 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.

El requerimiento realizado se hace con el fin de que se cumplan 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 citado concepto:

- *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 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 Liquidador son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar el estado de salud del trabajador, 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, además que no aportó la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral requisito que debe presentar el solicitante en original y/o vía electrónica, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato y la relación de documentos que soportan las causas alegadas. 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.

RESOLUCION NÚMERO 1449 DE 2021
(5 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”

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 **CARLOS ERNESTO INFANTE PEÑA**.

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. 13EE202172110000002120 del 18 de enero de 2021 relacionado con la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral con el señor **CARLOS ERNESTO INFANTE PEÑA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.998.404, presentada por el señor **URIEL PARRA VILLAMIL**, identificado con cédula de ciudadanía No.7.316.260, Liquidador de la sociedad **ADN TEMPORAL S.A.S. EN LIQUIDACION**, identificada con Nit. 900.405.771-4, 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 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 en la Diagonal 3 A No. 7 A-02 Este - Bogotá
Correo electrónico adntemporal@hotmail.com
2. Al trabajador – Correo electrónico monirodri458@gmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



DIEGO ANDRÉS CÓRDOBA RIVEROS
Coordinador

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