

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(005302) 23 OCT 2019

“Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

EL 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 NUMERAL 24 DEL ARTÍCULO 2º DE LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No. 2316 del 15 de agosto de 2017, el señor YEIRO EMILIO ALONSO MORERA, actuando en calidad de Apoderado de la sociedad **CM RED LA 18 LTDA** identificada con Nit: 900.019.385-9, solicitó autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad por justa causa, a la trabajadora, **YANETH RODRIGUEZ CASTILLO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 39.719.702 de Bogotá D.C.

ACTUACIONES PROCESALES

Que mediante auto comisorio No. 2448 del 09 de octubre de 2017, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **MARTA ALCIRA MORENO SOSA** quien el día 11 de diciembre de 2017 envía comunicación al Apoderado de la empresa del **CM RED LA 18 LTDA** Doctor **YEIRO EMILIO ALONSO MORERA**, ya que posteriormente a la revisión de la documentación aportada con la solicitud *“...y para efectos de continuar el trámite de su petición, le solicitó aportar la siguiente documentación y/o información:*

- a) *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culmino, 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 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 que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.*

La anterior documentación y/o información debe ser aportada a este despacho, ubicado en la Carrera 7 No. 32 – 63 Piso 2. Grupo de Atención al Ciudadano y trámites, en un término de un (1) mes contados a partir de la fecha de envío de la presente comunicación; en caso contrario se entenderá que no le asiste interés jurídico en continuar con el trámite del asunto, motivo por el cual se entenderá desistida y se procederá a su archivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo...”.

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

De conformidad con lo dispuesto en dicha comunicación contenida a folio 106 del expediente, se dispuso como fecha límite para allegar la documentación del día 11 de enero de 2018, en virtud de dicho requerimiento el apoderado de la empresa solicitante allega respuesta en la cual manifiesta lo siguiente:

*"...En cuanto a la solicitud de autorización de despido esta se realiza de conformidad al artículo 62, literal a), numeral 15, el cual estipula **"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). Por parte del {empleador}:

.....
15. La enfermedad contagiosa crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días (180) días. El despido por esta causa no podrá ejecutarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad..."

Es por esto que se está solicitando la intervención del ministerio del trabajo, dicha solicitud la basamos en el artículo 4 del decreto 133 de 1966 a su vez compilado en el artículo 2.2.1.1.5 del decreto único reglamentario de 1072 de 2015 el cual establece la posibilidad de dar por terminada una relación laboral con justa causa de forma unilateral en los siguientes eventos: "de acuerdo con el numeral 15 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del patrono, ,(sic) la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días (180) días). (sic).

Dentro del mismo artículo se establece que para poder invocar por parte del empleador esta causal debe esperar el vencimiento del termino establecido de 180 días, además que esto no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas, situación que mi poderdante conoce y acepta reconocer.

*Esta situación se presenta dentro del presente caso pues la señora **YANETH RODRIGUEZ CASTILLO**, cuenta con una incapacidad superior a los CIENTO OCHENTA (180) días, por una enfermedad de origen común, la cual le ha impedido reintegrarse a la empresa..."*

Sin embargo y a pesar de que se está contestando el requerimiento remitido por la mencionada inspectora, no se aportó al expediente la documental solicitada sino únicamente las manifestaciones mencionadas por el apoderado y transcritas con anterioridad; en virtud de lo anterior, el requerimiento de información es remitido a la empresa nuevamente el día 14 de febrero de 2018, solicitando específicamente la misma documentación la cual permitiría continuar con el trámite de la petición y decidir sobre la autorización de despido de la trabajadora, para esto se otorgó nuevamente del termino de "un (1) mes" contado a partir de la fecha de envío de la comunicación.

Que también el mismo 28 de diciembre de 2017 se solicitó a la trabajadora, señora **YANETH RODRIGUEZ CASTILLO** en aras del debido proceso y derecho de defensa que le asiste remitir a esta coordinación las pruebas que se encontraran a su disposición, relacionadas con incapacidades médicas, certificaciones médicas, dictámenes de calificación emitidos por la entidad de seguridad social a la cual se encuentra afiliada, origen de la enfermedad (común o laboral), pérdida de la Capacidad Laboral y recomendaciones médicas, otorgándole así mismo el termino de un (1) mes.

Que en virtud que la trabajadora no allegó información ni se presentó a esta inspección, con el fin de ponerle en conocimiento el trámite iniciado, la Doctora MARTA ALCIRA MORENO SOSA le remite nuevamente requerimiento el día 14 de febrero de 2018, el cual no pudo ser entregado ya que fue devuelto por la empresa de correspondencia 4-72.

Que mediante auto comisorio No. 2548 del 4 de junio de 2019 y entregado el 17 de junio de 2017, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES, inspector diecinueve (19) de trabajo, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Verificado con la empresa de correspondencia 4-72, el requerimiento remitido el día 14 de febrero de 2018, fue efectivamente entregado en la dirección de notificación suministrada por el apoderado de la empresa **CM RED LA 18 LTDA** y que teniendo en cuenta que mediante el referido oficio se solicitó aportar documentación y/o información al empleador para cumplir con los requisitos mínimos exigidos para adelantar el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad, se puede evidenciar que, transcurrido más de un año desde el mencionado requerimiento, no se aportó lo solicitado.

Así mismo, enviados dos requerimientos diferentes a la trabajadora señora **YANETH RODRIGUEZ CASTILLO** no fue posible notificarla de la apertura del trámite que nos convoca situación que de adelantarse sin su conocimiento constituiría una clara vulneración al derecho de defensa y debido proceso que le atañen a todas y cada una de las actuaciones administrativas que puedan hacer adelantadas por este despacho.

En ese orden de ideas el artículo 17 de la Ley 1437 de 2011 y la ley 1755 de 2015 Artículo 15 referente a las Peticiones incompletas y desistimiento tácito, establece que *"...en virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta pero la actuación puede continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes. A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos comenzará a correr el término para resolver la petición..."*.

En sentencia Constitucional C-951 de 2014 ese ente Judicial 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 que 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*

Cuando en el curso de una actuación administrativa la autoridad advierta que el peticionario debe realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, lo requerirá por una sola vez para que la efectúe en el término de un (1) mes, lapso durante el cual se suspenderá el término para decidir.

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.

Que, vencido el término establecido en el anterior artículo, 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..."

Que teniendo en cuenta que mediante el referido oficio se solicitó aportar documentación y/o información fundamental al empleador para cumplir con los requisitos mínimos exigidos para adelantar el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad, a la fecha, se puede evidenciar que transcurrido más de un año meses desde el mencionado requerimiento, no se aportó lo solicitado.

Por lo expuesto, este Despacho

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la petición radicada con el número 2316 del 15 de agosto de 2017 por el señor YEIRO EMILIO ALONSO MORERA, actuando en calidad de Apoderado de la sociedad CM RED LA 18 LTDA identificada con Nit: 900.019.385-9, relacionada con la solicitud autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad por justa causa, a la trabajadora YANETH RODRIGUEZ CASTILLO, identificada con cédula de ciudadanía No. 39.719.702 de Bogotá D.C., de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR 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 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. A la empresa, Calle 18 No. 10 – 53, Bogotá D.C.
2. A la trabajadora, Calle 65 Sur No. 1 - 51 Interior 2, Bogotá

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: Diana 
Aprobó: I. Arango