



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

( 0 0 4 4 5 9 )

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 2° DE LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES**

**CONSIDERANDO**

Que mediante radicado No. 14932 del 10 de mayo de 2019, la Doctora MARIA CLAUDIA ESCANDON GARCIA, actuando en calidad de Apoderada especial de la sociedad **MANUFACTURAS ELIOT S.A.S.** identificada con Nit: 860.000.452-6, solicitó autorización de terminación de vinculo laboral en situación de discapacidad por justa causa, al trabajador **EDGAR TAPIERO MARTINEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.031.169.569 de Bogotá.

**ACTUACIONES PROCESALES**

Que mediante auto comisorio No. 2444 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, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES**, inspectora segunda (2) de trabajo, 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 la solicitud impetrada.

El día 06 de agosto de 2019, avoca conocimiento y envía comunicación a la Apoderada de la empresa **MANUFACTURAS ELIOT S.A.S.**, ya que posteriormente a la revisión de la documentación aportada con la solicitud se evidencio que los documentos aportados con la solicitud presentada no son suficientes para atender la solicitud ya que *“...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, rehabilitación del trabajador. Ante esta situación la normatividad a aplicar es la Ley 361 de 1997.*

*En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:*

*Oficiar a la empresa solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:*

1. *Discriminación de los cargos en la empresa.*
2. *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 del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.*
3. *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.*
4. *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 el puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.*

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

5. Copia de los tres últimos pagos de salarios.
6. Concepto emitido por la ARL o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
7. En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador aportar Reglamento interno de trabajo con el fin de verificar el trámite que debe seguir la empresa, frente a las faltas graves cometidas por los trabajadores, ausencias injustificadas y las sanciones que se aplican a dichas faltas, así como copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa encuadrada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo
8. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.

Así mismo, con el fin de garantizar al trabajador el Derecho de Defensa y Contradicción en el presente trámite administrativo se solicita:

1. Suministrar de la dirección actual de notificación del señor EDGAR TAPIERO MARTINEZ y correo electrónico.

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**, contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada, de no satisfacer el requerimiento se entenderá que desiste de la solicitud presentada.

De conformidad con lo dispuesto en dicha comunicación, se dispuso como fecha límite para allegar la documentación del día 27 de agosto de 2019, información que a la fecha no ha sido allegada a esta Dirección Territorial y fue correctamente recibida por la apoderada de la empresa tal como se evidencia a folio 88 del expediente.

Que también el mismo 6 de agosto se solicitó a la ARL SURA, "...Copia de concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente, respecto al trabajador **EDGAR TAPIERO MARTINEZ C.C. 1.031.169.569** de la empresa **MANUFACTURAS ELIOT S.A.S.** y las demás pruebas que estime conducentes, pertinentes y necesarias dentro de la investigación administrativa..." información que fue recibida en esta dirección territorial el pasado 20 de agosto de 2019 y debidamente aportada al expediente a folios 83 y siguientes.

Sin embargo, a 11 de octubre de 2019, la empresa no ha allegado la documental necesaria ni ha aportado la dirección de notificación con el fin de notificar al trabajador del trámite solicitado para que este pueda aportar las pruebas que se encuentren en su poder y garantizar así el debido proceso y su derecho a la defensa.

#### CONSIDERACIONES DEL 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

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

-----  
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, y a la fecha, se puede evidenciar que transcurrido más de 30 días hábiles desde el mencionado requerimiento, no se aportó lo solicitado.

Este Despacho,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO** de la petición radicada con el número 14932 del 10 de mayo de 2019 por la Doctora MARIA CLAUDIA ESCANDON GARCIA, actuando en calidad de Apoderada de la sociedad MANUFACTURAS ELIOT S.A.S. identificada con Nit: 860.000.452-6, relacionada con la solicitud autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad por justa causa, al trabajador EDGAR TAPIERO MARTINEZ, identificado con cédula de ciudadanía 1.031.169.569 de Bogotá, 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.

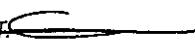
**ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR**, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

1. A la empresa, Calle 87 No. 10 – 93 Oficina 702, 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 T.   
Aprobó: I. Arango

~~\_\_\_\_\_~~

11.11.11

1

2