



MINISTERIO DEL TRABAJO

Yopal, 26 de enero de 2023

No. Radicado: 08SE2023/1850010000080
 Fecha: 2023-01-26 03:20:02 pm
 Remitente: Sede: D. T. CASANARE
 Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
 Destinatario SANDRA JOHANA ROA CASTRO
 Anexos: 0 Folios: 2



Al responder por favor citar este número de radicado de contingencia



ASUNTO: Notificación por Aviso en página electrónica en Lugar de Acceso al público de la Resolución No. 0220 del 07 septiembre del 2021.

Radicación: 13EE2020708500100002334
solicitante: PIEDAD ANGELICA GARCIA
Trabajador: SANDRA JOHANA ROA CASTRO

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO a **SANDRA JOHANA ROA CASTRO** en calidad de trabajador; de la resolución No. 0220 del 07 de septiembre del 2021., proferido por el inspector de trabajo y seguridad social de la Dirección Territorial de Casanare del Ministerio de Trabajo., a través de la cual se "resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajadora en situación de discapacidad".

Contra el presente acto administrativo, procede únicamente el recurso de reposición. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación.

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo que contiene una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en dos (02) folios por ambas caras, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso.

Atentamente,

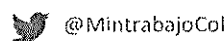
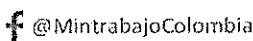
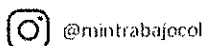
SANDRA FABIOLA CHAVITA DIAZ
 AUXILIAR ADMINISTRATIVO
 MINISTERIO DE TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE.
 ANEXO: dos (02) folios de la resolución No. 0220 del 07 de septiembre del 2021

Proyecto/Realizo: S. Márquez
 Reviso/Aprobó: S. Chavita

Sede Administrativa
 Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
 desde teléfono fijo:
 01P000 112518
 Central desde Bogotá: 120
 www.mintrabajo.gov.co



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.





**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE CASANARE**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0220 DE 2021
(07 de septiembre de 2021)**

**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL
VINCULO LABORAL DE TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

El suscrito inspector de trabajo y Seguridad Social de la Territorial de Casanare, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo, la resolución 2143 de 2014, la circular 049 de 2019 y la ley 361 de 1997 que en su artículo 26 dice lo siguiente: "...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", y

CONSIDERANDO

PIEDAD ANGÉLICA GARCIA, actuando en nombre propio, identificada con cédula de ciudadanía 51882034, con domicilio en la Carrera 24 N° 12-72 oficina 201 de la ciudad de Yopal –Casanare, mediante escrito con radicado número 13EE2020708500100002334 del 5 de agosto de 2020, presentó solicitud de autorización para terminación de vínculo laboral de la trabajadora SANDRA JOHANNA ROA CASTRO, identificada con cédula de ciudadanía número 52763936

I. SOLICITUD PRESENTADA

La señora PIEDAD ANGÉLICA GARCIA, manifiestan lo siguiente:

"El contrato de trabajo se ha venido prorrogando por el estado de salud de la trabajadora, quien a la fecha tiene concepto de Rehabilitación con pronóstico FAVORABLE, realizado el día 7 de mayo de 2019, el cual fue remitido por su EPS, sin embargo, a la fecha sigue incapacitada la señora y no se ha emitido calificación de pérdida de la capacidad laboral.

La incapacidad de la señora Roa se ha venido prolongando y la empresa ha venido sufragando los gastos que se derivan de una relación laboral, sin embargo, hoy en día no están las condiciones económicas para continuar con esta vinculación, ya que la misma fue contratada para la ejecución de un contrato con el Hospital Regional de Villavicencio el cual no está vigente.

En atención a lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, numeral 1 literal c, el plazo fijo del contrato vence el día 26 de noviembre de 2020, siendo esta una causa objetiva para la finalización del vínculo laboral y no existen en la actualidad ningún cargo que el mismo pueda ejercer y por tanto la empresa está en imposibilidad de generar una reincorporación laboral".

II. DOCUMENTOS ALLEGADOS

En la solicitud se anexó:

1. Certificación del puesto de trabajo
2. Contrato Sandra Roa
3. Manual de funciones y responsabilidades

III. TRAMITE DE LA SOLICITUD

Mediante la Resolución Número 066 De 2020 (19 de mayo de 2020) se designó a SERGIO ANTONIO ROMERO NOSSA, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial Casanare, para que adelante los trámites de autorización de terminación de contratos laborales.

Mediante correo electrónico de fecha 24 y 25 de junio de 2021, se envió oficio con radicado 08SE2021708500100001323, en el que se informó a PIEDAD ANGELICA GARCIA que la solicitud presentada se encuentra incompleta, indicando lo siguiente:

"...conforme a la CIRCULAR 49 DE 2019, cuando se solicita la autorización por causal objetiva se debe hacer lo siguiente:

"Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización"

Por lo anterior, el empleador debe presentar la constancia de la EPS o ARL en la que se indique que el trabajador ha realizado el proceso de rehabilitación, de lo contrario se deberá presentar la solicitud conforme al literal C de la CIRCULAR 49 DE 2019, que dice:

"C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña:

*El empleador deberá acreditar que realizó de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que ameritaba el proceso de rehabilitación y reincorporación; deberes que la Corte señaló, "rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personas necesarias". Para proceder con la solicitud debe presentar soportes del cumplimiento de las obligaciones del empleador, tales como: * La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al interior de la empresa. * Se debe oficiar a la ARL para que informe: i). La participación del trabajador en los programas y tratamientos médicos necesarios para su rehabilitación. ii) La discriminación de cargos en la empresa. iii). Estudios de puesto de trabajo, actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en el cargo o en otras posibilidades. * La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales, así como las acciones para garantizar la reincorporación o reubicación. - El acatamiento del empleador de las recomendaciones médicas realizadas al trabajador. - Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador que permitan sustentar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las funciones designadas al trabajador resultó incompatibles e insuperables"*

Por otro lado, en sentencia C-200 de 2019 la Corte Constitucional indicó:

"...el inspector de trabajo debía analizar, entre otros, los siguientes criterios para evaluar si otorgaba dicha autorización o no: (i) el despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y este es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo; (ii) el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al término de los 180 días; (iii) el

empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas de las opciones que considere; (iv) todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada; y (v) si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato”.

Por lo anterior, el empleador debe ser claro manifestando la causal por la que solicita la autorización y debe presentar los soportes correspondientes para la misma. Así mismo, en la solicitud debe indicar los datos de notificación del empleador y del trabajador (correo electrónico y dirección)”.

Pasados más de 30 días siguientes al envió de la comunicación la empresa no allego los documentos solicitados para continuar con el trámite.

IV. PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Es obligación del Ministerio de Trabajo autorizar o no el despido de trabajador que se encuentre con discapacidad según lo establecido por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establece los siguiente: *“En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”* Debe la empresa solicitar previamente ante el Inspector de Trabajo del lugar de su domicilio, el permiso para el despido, anexar los soportes documentales que justifiquen el mismo, a fin de que se constate que obedece a una justa causa y no a la condición de salud del trabajador.

No obstante lo anterior, se requirió al solicitante para completar la solicitud de autorización, pero pasados más de 30 días siguientes al envió de la comunicación en la que se hizo requerimiento a PIEDAD ANGELICA GARCIA, el empleador no allegó los documentos solicitados para continuar con el trámite.

El Artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1 de la Ley estatutaria 1755 de 2015 refiere dos casos en los cuales opera el desistimiento tácito y el archivo del expediente cuando el peticionario no satisfaga el requerimiento:

- 1. Cuando la petición ya radicada está incompleta, la autoridad lo requiere para que aporte los documentos o informes requeridos y esta no es subsanado dentro de los plazos determinados en la Ley, se entiende que ha desistido de la solicitud.*
- 2. Cuando iniciada una actuación, la autoridad requiere al peticionario para realizar una gestión de trámite a su cargo necesaria para adoptar una decisión de fondo y que la actuación puede continuar sin oponerse a la Ley, sin que el peticionario haya satisfecho el requerimiento dentro de los plazos determinados por la Ley, se entiende que ha desistido de la actuación.*

Acorde con la anterior disposición legal, se procede a decidir sobre el desistimiento tácito de la empresa.

En el presente caso, este Despacho le envió comunicación al solicitante para que aportara la información requerida, como quiera que dicha gestión es de su exclusivo resorte y necesaria para dar la continuidad al trámite de autorización de terminación de contrato de trabajo de trabajadora en debilidad manifiesta y adoptar una decisión de fondo, por ello mediante correos electrónicos enviados el día 24 y 25 de junio de 2021, se solicitó que aportaran información, sin embargo, ha transcurrido más de un mes sin que el peticionario allegara la información requerida.

Que teniendo en cuenta lo dicho, se dispondrá el desistimiento tácito frente a la petición, en virtud de lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y como

consecuencia de lo anterior, dispondrá el respectivo archivo sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

Que el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, dispuso que las autoridades sujetaran sus actuaciones a los procedimientos allí establecidos, sin perjuicio de los procedimientos regulados en leyes especiales y señaló los principios generales a los cuales deben ceñirse las actuaciones administrativas.

Que, para este tipo de actuaciones administrativas, que se han iniciado mediante un interés directo por parte de la solicitante, el artículo 17 de la ley 1755 de 2015, dispuso que si vencido el término establecido sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretara el desistimiento tácito y el archivo definitivo y archivo del expediente mediante acto administrativo motivado.

Retomando lo expuesto en la parte motiva y teniendo en cuenta los fundamentos de orden factico y jurídico antes mencionados, en aplicación de los principios generales que rigen las actuaciones administrativas, este Despacho de acuerdo con las consideraciones realizadas, procederá a archivar el trámite administrativo de solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de la trabajadora en debilidad manifiesta SANDRA JOHANNA ROA CASTRO, identificada con cédula de ciudadanía número 52763936 , presentada por PIEDAD ANGÉLICA GARCIA, identificada con cédula de ciudadanía 51882034.

Que, en mérito de lo anterior, este despacho:

RESUELVE:

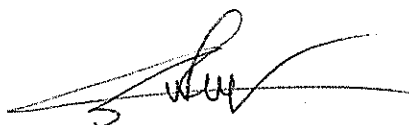
PRIMERO: Declarar el desistimiento tácito y ordenar el archivo definitivo del trámite 13EE2020708500100002334, de la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral de la trabajadora SANDRA JOHANNA ROA CASTRO, identificada con cédula de ciudadanía número 52763936, presentado por PIEDAD ANGÉLICA GARCIA, identificada con cédula de ciudadanía No. 51882034 con domicilio en la Carrera 24 12 72 piso 2 de la ciudad de Yopal –Casanare, con correo electrónico: coordgestionhumana@prestaciondeservicios.com.co, de conformidad a la parte motiva del presente acto administrativo.

SEGUNDO: Notificar a las partes jurídicamente interesadas; del contenido de la presente Resolución en los términos previstos en el artículo 4 del Decreto Legislativo 491 del 2020 o de conformidad a los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTICULO TERCERO: Advertir a las partes que contra la presente resolución procede el recurso de reposición.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal – Casanare, a los siete (7) días del mes de septiembre de dos mil veintiuno (2021)



SERGIO ANTONIO ROMERO NOSSA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social