



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 2446  
(20 de junio de 2023)

“Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE2019721100000021099 del 03 de julio de 2019”

EL INSPECTOR DE TRABAJO, DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas mediante el Decreto 4108 de 2011, las Resoluciones 3811 de 2018, 3238 de 2021 y 3455 de 2021, proferidas por el Ministerio del Trabajo, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

I. ANTECEDENTES

Que, el Señor **GUIOMAR VIDAL CESPEDES**, actuando en calidad de apoderado de la empresa **GF COBRANZAS JURIDICAS SAS**, identificada con NIT **830.500.298-4** con domicilio en CRA 7 No. 59 18, radicado bajo el número **11EE2019721100000021036** del 03 de julio de 2019, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de la señora **JOHANNA CASTRO PATIÑO** identificada con cedula de ciudadanía **52.302.466**.

Que la mencionada solicitud fue asignada mediante **Auto 3684 del 24 de julio del 2019** por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto a **MARIO VELANDIA** Inspector Trabajo y seguridad social, adscrita al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para adelantar el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como tomar la decisión correspondiente de acuerdo con la norma.

Mediante radicado con No. **08SE2019721100000007943** de fecha 09 de agosto del 2019 el inspector designado, avoco conocimiento a **GF COBRANZAS JURIDICAS SAS**. Mediante radicado **08SE2019721100000007945** fecha 09 de agosto del 2019 se avoco conocimiento a el empleado y se indicó que puede ejercer su derecho de defensa y contradicción.

Se realizo requerimiento a la **ARL SURA** con radicado No.08SE2019721100000007945, **CRUZ BLANCA** con radicado No.08SE2019721100000007946 solicitando copia de concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culmino o si no es procedente la culminación a la fecha de la señora **JOHANNA CASTRO PATIÑO**. Respuestas que se aportaron por las entidades requeridas y reposan en el tramite presente.

Que la mencionada solicitud fue reasignada mediante Auto 9430 del 24 de septiembre del 2020 por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto al Doctor **FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA** Inspector Trabajo y seguridad social, adscrita al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para continuar con el trámite solicitado. Quien avoco el conocimiento a las partes.

La solicitud fue reasignada mediante Auto 1690 del 31 de mayo del 2022 por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto a la Doctora **IVAN VANEGAS PINEDA** Inspector Trabajo y seguridad social, adscrita al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para continuar con el trámite solicitado. El inspector avoco conocimiento mediante Auto 1819 del 13/06/2022.

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE2019721100000021036 del 03 de julio de 2019"

La solicitud fue reasignada mediante Auto 2893 del 28 de noviembre del 2022 por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto a la Doctora **GABRIELA FLOREZ MORA** Inspector Trabajo y seguridad social, adscrita al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para continuar con el trámite solicitado.

Mediante radicado No.08SE2023721100000001219 de fecha 19/01/2023, la inspectora designada realizo requerimiento al empleador para realizar actualización documental y realizar verificación de que el vínculo laboral fuera existente. Solicitud que fue atendida por parte del empleador manifestando que no existe en la actualidad vinculo laboral vigente y por tal motivo desisten del trámite.

Que el Artículo primero de la Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, "por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018 "Por la cual se modifica y adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo", en el numeral 27 del Rol de Atención al Ciudadano establece como función de los Inspectores de Trabajo "Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la situación de discapacidad del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012."

Que, aunado a lo expuesto, el numeral 23 del parágrafo 1 del Artículo Segundo de la Resolución 3455 de 16 de noviembre de 2021, asigna la competencia al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites para resolver las solicitudes de autorización de terminación de contrato de trabajo de trabajador con discapacidad, estableciendo el Artículo décimo séptimo que:

*"(...) Los inspectores del trabajo y seguridad social cumplirán las funciones establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio que se encuentre vigente, de acuerdo con el Grupo Interno de Trabajo o Dependencia a la que estén asignados. (...)"*

## II. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

GUIOMAR VIDAL CESPEDES, actuando en calidad de representante legal de la GF COBRANZAS JURIDICAS SAS, con NIT 830.500.298-4 radicado bajo el número 11EE2019721100000021099 fundamentó lo solicitud de la siguiente manera

(...) PRIMERO. La Señora JOHANNA CASTRO PATIÑO, identificada con la C.C.52.302.466, se vinculo a la empresa que represento el dia 01 del mes de Diciembre, del año 2015, tal como consta en la copia del contrato de trabajo que anexo a la presente solicitud.( Anexo Fotocopia simple del contrato. de trabajo

SEGUNDO. El cargo para el cual fue contratada la señora JOHANNA CASTRO PATIÑO, fue gestor de cobranzas.

TERCERO. La Señora CASTRO PATIÑO, se incapacita el día 18 de Agosto del año 2016 y desde ese momento hasta la fecha incapacidad, no viene a su puesto de trabajo, cuando se llama a su residencia contesta una hija y dice que está mal, que tiene problemas psiquiátricos, pero las incapacidades que presenta a la compañía son expedidas por un médico de urgencias, no por un medico especialista en la especialidad de psiquiatria, la Empresa atendiendo un fallo de tutela la reubica en otro puesto de trabajo en el cual pueda desempeñar otra labor atendiendo los conceptos médicos. Aún así la trabajadora desde esa fecha es decir desde hace 2 años y nueve meses, no se presenta a su lugar de trabajo, como tampoco adjunta las correspondientes.incapacidades que justifiquen la ausencia a laborar

CUARTO. Teniendo en cuenta lo anterior y en vista de que consideramos que está situación no puede continuar indefinidamente y con fundamento en lo establecido por el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en su numeral 15, reglamentado por el decreto 10727/15, que dispone que en el evento de una enfermedad crónica, que no sea de origen profesional; es decir que exista una alteración de la salud que tenga la condición de accidente no laboral, que no sea por lógica accidente de trabajo o enfermedad profesional, y que cuya curación no haya sido posible durante 180 días, podrá el empleador despedir al trabajador, pagándole sus prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE201972110000021036 del 03 de julio de 2019"

Esta norma a tenido varios desarrollos no solo legislativos, sino jurisprudenciales y doctrinales, no en el sentido de despojar al empleador de un derecho que por la Ley pude ejercer, ni dejar desprotegido a un trabajador que por más de 180 días de que trata la norma en comento, continúe con una enfermedad de origen común que se convirtió en crónica.

Con posterioridad a la expedición y entrada en vigencia de la Ley 100/93 y sus posteriores reformas entre otras, como el Decreto 1406/99, Ley 776/02, Ley 775/02; Ley 797/03, Decreto único 1072/05, Decreto Ley 019/12, Decreto 1313/18, se ha legislado en miras de lograr un mejor sistema de la seguridad social en Colombia, que sea beneficio en su aplicabilidad tanto al trabajador que tenga esa condición de salud, como al empleador que puede exigirle al sistema la aplicación de manera rápida, eficaz y segura de la normatividad sobre la materia en comento.

QUINTO. Continuando con el desarrollo de la normatividad, el Artículo 2.2.3.2.3. del Decreto 1313/18, dispone en relación con la Prórroga de la incapacidad. "Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por la misma enfermedad o lesión o por otra que tenga relación directa con esta, así se trate de diferente código CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades), siempre y cuando entre una y otra, no haya interrupción mayor a 30 días calendario (El subrayado es propio).

En el caso en concreto no han existido incapacidades aportadas por la trabajadora, por lo que se puede deducir que seguramente que entre unas y otras han transcurrido más de 30 días.

SEXTO: Hemos ido en varias oportunidades a las instalaciones de la AFP, solicitándoles una respuesta definitiva sobre el tema, teniendo en cuenta que la trabajadora lleva más de 540 días de incapacidad y no le han resuelto nada. La respuesta que hemos obtenido es que esa gestión solo puede hacerla directamente la trabajadora, respuesta que le hemos trasladado a la hija de la trabajadora, porque vuelvo y repito con ella es imposible hablar, y su hija nos comenta que su madre está muy delicada y no hacen ninguna gestión al respecto.

SEPTIMO. Si nos atemos a lo dispuesto en el CAPITULO III Artículo 2.2.3.3.2. del Decreto 1313/18, que trata sobre el momento de la calificación definitiva, es obligación de la EPS, que en cualquier momento emita el respectivo concepto sobre la rehabilitación o no del paciente, de acuerdo con el procedimiento de que tarta el artículo 41 de la Ley 100/93, modificado, por el artículo 142 del Decreto Ley 019/12

De acuerdo con lo anterior no entendemos el proceder tanto de la EPS, como el de la AFP, actuaciones que nos solo están perjudicando a la trabajadora, sino a la empresa ya que no toco contratar a otra persona para que desarrolle las labores asignadas a la trabajadora incapacita, lo que nos está ocasionando más costos laborales.

OCTAVO. Con relación a la importancia de que las entidades correspondientes actúen de manera pronta y eficaz en la calificación de una pérdida de la capacidad laboral, la jurisprudencia ha reiterado los siguiente; 4.1. El artículo 48 superior consagró la seguridad social como un derecho irrenunciable, que debe garantizarse a todos los habitantes del territorio colombiano. Dispuso además que se organizara como un servicio público obligatorio

NOVENO. Señor Inspector, estamos seguros que la empresa en el caso que nos ocupa ha obrado de buena fe, no hemos actuado en perjuicio de la trabajadora, es más como ya lo comentamos con anterioridad, la reubicamos y ni aún así ha asistido a su trabajo, no podemos seguir asumiendo tantos los costos, como las cargas y responsabilidades que por Ley le corresponden al sistema de la Seguridad Social, hemos actuado no solo de buena fe, sino de acuerdo con las Lyes pertinentes durante estos 2 años y nueve mese, esperando que se defina la situación de la Señora CASTRO PATIÑO.

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE201972110000021036 del 03 de julio de 2019"

Nos permitimos con todo el respeto hacer una breve consideración de lo que consideramos el actuar de buena fe y en untado de acuerdo con la normatividad del caso en comento.

La expresión referente a la buena fe, se relaciona directamente con el cumplimiento de las obligaciones por parte de quien las adquiere, empleando en las mismas una conducta leal, que no es más ni menos el obrar en forma decorosa y honesta de acuerdo con el respeto a las Leyes, las buenas costumbres y los usos sociales.(...)

### III. DEL CASO CONCRETO

Como se indicó en el acápite correspondiente a la competencia, el Ministerio del Trabajo conoce del trámite administrativo referente a la autorización de terminación del vínculo laboral al trabajador en situación de discapacidad, señalada en el numeral 24 del Artículo 2 de la resolución No. 2143 de 2014, emanada de este Ministerio, así como el procedimiento interno del Ministerio código VC-PD-05-AN-01 del 1 de julio de 2022, concordante con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, respecto de la protección en no autorizar la terminación del contrato debido a la limitación física del trabajador. La empresa solicita a este despacho la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con **JOHANNA CASTRO PATIÑO** identificada con cedula de ciudadanía 52.302.466. La solicitud fue sustentada de conformidad a la situación fáctica manifestada en el acápite anterior.

Esta Entidad, a través del inspector asignado para el trámite realizó la solicitud del material probatorio para poder proferir una Resolución en derecho de conformidad a situación fáctica y jurídica real. Resultado de ello la empresa allegó respuesta manifestando un desistimiento expreso de la solicitud realizada, toda vez que el trabajador presento su carta de renuncia voluntaria. Motivo por el cual el hecho que derivo la petición ya no persiste.

### IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este Ministerio reitera que todo despido de un trabajador con 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, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

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 s 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 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 en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, 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 (...)"*

De conformidad con lo anterior, frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, se decretará el archivo del expediente, ya que, no resulta de resorte de este Ministerio resolver su

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE2019721100000021036 del 03 de julio de 2019"

desvinculación, si se tiene en cuenta que el señor JOHANNA CASTRO PATIÑO identificada con cedula de ciudadanía 52.302.466 ya no se encuentra vinculada.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO EXPRESO** de la solicitud radicada con el número 11EE2019721100000021036 del 03 de julio de 2019, presentada por el señor **GUIOMAR VIDAL CESPEDES**, actuando en calidad de representante legal de la empresa **GF COBRANZAS JURIDICAS SAS**, identificada con Nit 830.500.298-4 con domicilio CRA 7 No. 59 18, correo electrónico [gerencia@gfcobranzasjuridicas.com.co](mailto:gerencia@gfcobranzasjuridicas.com.co) denominada PERMISO PARA AUTORIZACION DE TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD existente entre el empleador y la señora **JOHANNA CASTRO PATIÑO** identificada con cedula de ciudadanía **52.302.466** de conformidad con 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 la trabajadora en situación de discapacidad por desistimiento del trámite debido a la renuncia presentada por el trabajador.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 art 67.

A el empleador: en su dirección de correspondencia en CRA 7 No. 59 18 o en su dirección de correo electrónico [gerencia@gfcobranzasjuridicas.com.co](mailto:gerencia@gfcobranzasjuridicas.com.co)

A la empleada: de manera personal enviar citación Calle 71 Bis No.77 L 26.

**ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR** que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los cuales deberán interponerse ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o ante el Director Territorial Bogotá, respectivamente, por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez (10) días siguientes a ella, o 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 2011, dirigido al correo [solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co](mailto:solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co).

**NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, a los veinte (20) días del mes de junio de dos mil veintitrés (2023)

  
GABRIELA FLOREZ MORA

Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
Dirección Territorial de Bogotá

2 (1)

(1)