



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION NÚMERO 2445
(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 11EE2020721100000001966 del 17 de enero de 2020”

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 **CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER**, actuando en calidad de apoderado de la empresa **CORPORACION CLUB LOS LAGARTOS**, identificada con NIT 860.008.940-5 con domicilio en la calle 116 72 A-80, radicado bajo el número 11EE2020721100000001966 del del 20 de enero de 2020”, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral del señor **HÉCTOR JAIME LEAL MASMELA**, identificado con cedula de ciudadanía 79.868.978.

Que la mencionada solicitud fue asignada mediante **Auto 6822 del 28 de Enero del 2020** por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto a la **FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA** 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 Auto fecha 30 de enero del 2020 se avoco conocimiento a las partes.

Que la mencionada solicitud fue reasignada mediante Auto 1690 del 31 de mayo del 2020 por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto al Doctor **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.

La solicitud fue reasignada mediante Auto 2898 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 con No. **08SE2023721100000001232** de fecha 19 de enero del 2023 la inspectora designada, realizó solicitud a la empresa **CORPORACION CLUB LOS LAGARTOS** solicitando información documental para proceder con el trámite en mención. El representante legal por el señor **MAURICIO SANCHEZ MOLINA**, allego respuesta a la comunicación mediante correo electrónico, manifestando que el señor **LUIS NEVARDO CAÑON VILLAREAL** no se encuentra vinculado con la empresa allegando documento donde manifiesta que ya no sostienen vínculo laboral con el trabajador ya que el mismo se encuentra pensionado por invalidez. Allegando los documentos correspondientes.

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*

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 11EE202072110000001966 del 17 de enero de 2020"

Específico 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 párrafo 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

el Señor **CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER**, actuando en calidad de apoderado de la empresa **CORPORACION CLUB LOS LAGARTOS**, con NIT 860.008.940-5 radicado bajo el número **11EE202072110000001966** fundamentó lo solicitud de la siguiente manera

(...) 1. Entre la CORPORACION CLUB LOS LAGARTOS y el (a) señor (a) HECTOR JAIME LEAL MASMELA identificado (a) con la C.C. No. 79868978, existe un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 08 de enero de 1997, para desempeñarse como Auxiliar de cuarto de talegas, desempeñando actualmente el cargo de Asistente departamento de deportes.

2. El contrato de trabajo antes referido se encuentra actualmente vigente.

3. Desde la vinculación del (a) trabajador(a), la CORPORACION CLUB LOS LAGARTOS afilió al mismo al Sistema General de Seguridad Social, y ha pagado durante toda la relación laboral las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensión, y riesgos laborales.

4. El (a) señor (a) HECTOR JAIME LEAL MASMELA tiene antecedentes médicos por Trastorno mental no especificado debido a lesión y disfunción cerebral y a enfermedad física y trastornos de adaptación.

5. Actualmente el (a) trabajador ha presentado incapacidades continuas superiores a 180 días de origen común, que le han impedido la prestación de servicios a favor de mi representada, sin haberse recuperado de sus patologías médicas. La primera de estas de fecha 9 de agosto de 2017, y la última, de la que tuvimos conocimiento, de fecha 27 de noviembre de 2019.

6. Al configurarse la justa causa, dispuesta en el numeral 15 del artículo 62 del Código 2 Sustantivo del Trabajo, la CORPORACION CLUB LOS LAGARTOS inició el procedimiento disciplinario aplicable al trabajador, y lo escuchó en diligencia de descargos, que se aporta en el presente documento.

7. En aras de garantizar el derecho de defensa del (a) trabajador (a), éste fue citado el día 18 de diciembre de 2019 a diligencia de descargos por parte de la CORPORACION CLUB LOS LAGARTOS, imputándole lo siguiente. CARGO: Haberse cumplido en su caso lo estipulado en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que señala:

"Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días."

8. La diligencia de descargos del trabajador, fue programada para el día 21 de diciembre de 2019, fecha en la cual el empleado decidió no acudir a la diligencia, renunciando de este modo al ejercicio de su derecho a la defensa, por lo cual se elevó acta de no comparecencia a la diligencia de descargos, firmada por testigos, la cual se anexa en la presente solicitud.

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 11EE2020721100000001966del 17 de enero de 2020"

9. De acuerdo con la norma anteriormente citada, es claro que respecto del trabajador (a) HECTOR JAIME LEAL MASMELA se configura una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, prevista en el numeral 15 del Art. 62 al superar 180 días de incapacidad continua de origen común sin que se haya logrado su curación.

10. En cumplimiento de lo dispuesto en la circular 049 del 01 de agosto de 2019, expedida por parte del Ministerio de Trabajo, se está acreditando la existencia de una justa causa establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y el agotamiento del procedimiento disciplinario respectivo, los cuales son los dos aspectos que debe verificar el inspector de trabajo para otorgar la autorización en cumplimiento de los lineamientos previstos en dicha circular (...)

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 el **HÉCTOR JAIME LEAL MASMELA**, identificado con cedula de ciudadanía 79.868. 978. 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 presentó su carta de renuncia voluntaria. Motivo por el cual el hecho que derivó 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 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 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 (...)"

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 11EE2020721100000001966 del 17 de enero de 2020"

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 desvinculación, si se tiene en cuenta que el señor **HÉCTOR JAIME LEAL MASMELA**, identificado con cedula de ciudadanía 79.868. 978, ya no se encuentra vinculado.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites – 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 11EE2020721100000001966 del 20 de enero de 2020, presentada por el señor **CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER**, actuando en calidad de apoderado de la empresa **CORPORACION CLUB LOS LAGARTOS**, identificada con con NIT 860.008.940-5 con domicilio en la calle 116 72 A-80, correo electrónico consultas@quinteroquintero.org denominada PERMISO PARA AUTORIZACION DE TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD existente entre el empleador y el señor **HÉCTOR JAIME LEAL MASMELA**, identificado con cedula de ciudadanía 79.868.978, 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: su correo electrónico consultas@quinteroquintero.org, mauriciosanchez@clublagartos.com o en su dirección de correspondencia CALLE 97 A 8-10 O 405.

Al empleado: en su correo electrónico jaimelal18@hotmail.com o en su dirección de correspondencia Calle 135 Bis No.89 A 41 CASA 4.

ARTÍCULO CUARTO: Contra el presente acto administrativo procede recurso de reposición en subsidio de apelación de conformidad a lo preceptuado en el artículo 17 de la ley 1437 del 2011.

NOTÍFQUESE 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