



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION NÚMERO 2448  
(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 No. 11EE202072110000001721 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 **NELSON FERNANDO PUENTES HERNANDEZ**, actuando en calidad de gerente de la empresa de la empresa **EFFECTIVIDAD HUMANA SAS**, identificada con NIT 900.245.538-7, bajo el número de radicado **11EE202072110000001721** del 17 de enero de 2020, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de la señora **ADRIANA MARIA MORALES PUENTES**, identificada con cedula de ciudadanía 52.212.966 de Bogotá.

Que la mencionada solicitud fue asignada mediante Auto 6821 del 28 de enero del 2020 por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto a la Doctora **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.

Que mediante Auto calendado el 30 de enero del 2020, el inspector designado avoco conocimiento a las partes.

Que mediante radicado No.08SE2022721100000000 del 02 de febrero del 2022, se cito a diligencia administrativa laboral a la trabajadora para garantizar el debido proceso y los derechos a la defensa y contradicción. Así mismo se realizo levantamiento de acta con constancia de NO COMPARECENCIA.

Que la mencionada 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.

Que la mencionada solicitud fue reasignada mediante Auto 2897 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. **08SE202372110000001001** de fecha 17 de enero del 2022 la inspectora designada, realizó solicitud por correo electrónico a la empresa **EFFECTIVIDAD HUMANA SAS** solicitando información documental para proceder con el trámite en mención o verificar si persistía otorgando 30 días para su respuesta. Representada legalmente por la señora **NELSON FERNANDO PUENTES HERNANDEZ**. Sin manifestación por parte de la empresa.

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 11EE2020721100000001721 del 17 de enero de 2020"

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 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 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

Que, el señor **NELSON FERNANDO PUENTES HERNANDEZ**, actuando en calidad de representante legal de la empresa de la empresa **EFFECTIVIDAD HUMANA SAS**, identificada con NIT 900.245.538-7 radicado bajo el número **11EE2020721100000001721** fundamentó lo solicitud de la siguiente manera:

(...) Primero: Entre mi representada Efectividad Humana SAS, y la señora **ADRIANA MARIA MORALES PUENTES**, se suscribió contrato de trabajo por OBRA o LABOR CONTRATADA, con fecha de inicio el día 07 del mes de abril del año 2017.

Segundo: Dentro del objeto social de mi representada se encuentra el Suministro de personal para entidades jurídicas, como personas comerciantes, motivo por el cual la empresa Efectividad Humana S.A.S, contrato a la Señora **MORALES PUENTES** para que desempeñara el cargo de **SERVICIOS GENERALES**, cuya función es el apoyo de **LIMPIEZA GENERAL A ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES (BARES Y DISCOTECAS)** con una asignación salarial para la época de \$737.717 más sus respectivas prestaciones de ley.

Tercero: Es preciso informar a su Honorable Despacho que la trabajadora **ADRIANA MARIA MORALES PUENTES**, manifestó unas dolencias que la obligo asistir a su EPS- **FAMISANAR**, solicitando revisión médica del cual mediante varios exámenes médicos reporto una condición médica denominada "**LUPUS POR VASCULITIS**" con **MULTIPLES TROMBOSIS** diagnosticado como de **ORIGEN COMUN**

Cuarto: Es preciso señalar a su Honorable Despacho que se le ha garantizado a nuestra trabajadora, la señora **MORALES PUENTES**, el acompañamiento legal empresarial y humano entendiendo que la Patología diagnosticada es Delicada y la encuadrá en lo establecido por la ley como una trabajadora que se debe enmarcar como receptora de la cobertura de denominada **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**" Sentencie T-041 de 2019 la Corte Constitucional-

Quinto: Debo informar por otro lado que dentro del seguimiento médico a través de su respectiva EPS- **FAMISANAR** y las diferentes entidades responsables del seguimiento médico de nuestra trabajadora se le determino en cabeza de los médicos laboralista de la EPS, y mediante comunicación identificada con número 52212966-4007162 en cabeza de la AFP-COLPENSIONES, se nos informa que nuestra trabajadora presenta **PRONOSTICO LABORAL DESFAVORABLE**

Sexto: por otro lado, debo también informar que dentro del debido proceso a la trabajadora en virtud de sus incapacidades medicas iniciadas desde el día 02/05/2017, con cobertura hasta el día 20/01/2020, se le realizo valoración de pérdida de capacidad laboral en cabeza de la AFP. COLPENSIONES, señalando una pérdida de Capacidad Laboral del 62.56% según dictamen número 3379247 de fecha 02/07/2019-

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 11EE2020721100000001721 del 17 de enero de 2020"

Séptimo: Es importante informar a su Distinguido Despacho que la trabajadora no recurrió el fallo emitido por la AFP-COLPENSIONES, señalando una pérdida de Capacidad Laboral del 62.56% según dictamen número 3379247 de fecha 02/07/2019, lo que de suyo dejó confirmado dicha calificación motivo por el cual no se agotó la doble instancia ante la JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ-BOGOTA D.C.-

Octavo: Es importante resaltar que mi representada entendiendo la importancia y respetando los derechos legales de nuestra trabajadora, hemos agotado el procedimiento incorporado en el reglamento interno de trabajo como lo relacionado al contrato individual laboral suscrito con la trabajadora-

Noveno: Es preciso manifestar a su Honorable Despacho que la trabajadora en este momento se encuentra en trámites de solicitar la respectiva pensión de invalidez ya que por ley en su artículo 38 de la ley 100 que señala: que la pensión de invalidez se causa cuando el trabajador o afiliado pierda el 50% o más de su capacidad laboral, cuyo origen no sea intencional.

Decimo: Es preciso señalar a su Respetado Despacho que mi representada si Bien es Cierto tuvo pleno conocimiento de la PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL de su trabajadora desde el mes de Agosto año 2019 en cuanto a su calificación del 50 más 1, 62.56% según dictamen número 3379247 de fecha 02/07/2019 emitido por la AFP-COLPENSIONES), no es menos cierto que no se había realizado la presente solicitud conforme lo ordena la ley ante su Honorable Despacho, obedece a que la trabajadora ha seguido en estado de INCAPACIDA MEDICA, como se evidencia en la Certificación de Incapacidades Medicas emitido por la EPS-FAMISANAR, colocando en una situación de DEBILIDAD MANIFIESTA, y MAL HARIA mi representada accionar un trámite al cual Nuestra Trabajadora en razón a su condición de salud no podría dar respuesta en el momento de que se le corra traslado del presente requerimiento.

Un Decimo: Es preciso Señalar a Su Honorable Despacho que dentro de lo que ordena la ley (LEY 100/93), y demás normas concordantes mi representada no ha podido realizar proceso de Rehabilitación Laboral de Nuestra Trabajadora en razón a que su Patología NO PERMITE PROCESO DE REHABILITACIÓN, sin que esto no implique, que hemos Reitero el acompañamiento a Nuestra Trabajadora en todo su proceso medico entendiendo de que en este momento existe incompatibilidad para continuar seguir ejerciendo el cargo para la cual fue contratada o cualquier otro cargo dentro d ella misma empresa (...)

### 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 **ADRIANA MARIA MORALES PUENTES**, identificada con cedula de ciudadanía 52.212.966 de Bogotá.

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. Otorgando más de 30 días hábiles para la respuesta a dicho requerimiento, la empresa guardo silencio al no responder a la solicitud.

### 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 toma ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

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 11EE202072110000001721 del 17 de enero de 2020"

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 (...)"*

Es importante precisar que, de conformidad a la sentencia C-1186/2008 el desistimiento tácito

*" (...) El desistimiento tácito es una forma anormal de terminación del proceso, que se sigue como consecuencia jurídica del incumplimiento de una carga procesal a cargo de la parte que promovió un trámite, y de la cual depende la continuación del proceso, pero no la cumple en un determinado lapso(...)"*

De conformidad con lo anterior, frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, se decretará el archivo del expediente, ante el silencio de la empresa en el proceso de autorización para el Despido de la trabajadora **ADRIANA MARIA MORALES PUENTES**, identificada con cedula de ciudadanía 52.212.966 de Bogotá.

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 TACITO** de la solicitud radicada con el número 11EE202072110000001721 del 17 de enero de 2020, presentada por el NELSON FERNANDO PUENTES HERNANDEZ, actuando en calidad de gerente **EFFECTIVIDAD HUMANA SAS**, identificada con NIT 900.245.538-7, con domicilio. CL 125 # 70B 73, correo electrónico [mercadeo7@efectividadhumana.com.co](mailto:mercadeo7@efectividadhumana.com.co) denominada PERMISO PARA AUTORIZACION DE TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD existente entre el empleador y la señora **ADRIANA MARIA MORALES PUENTES**, identificada con cedula de ciudadanía 52.212.966 de Bogotá, 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.

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 11EE2020721100000001721 del 17 de enero de 2020"

**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 correo electrónico [mercadeo7@efectividadhumana.com.co](mailto:mercadeo7@efectividadhumana.com.co), o en su dirección de correspondencia CL 125 # 70B 73.

A la trabajadora: al correo electrónico [adrianapuentes52@hotmail.com](mailto:adrianapuentes52@hotmail.com) o dirección carrera 60 No. 73-10.

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

#### NOTIFIQUESE 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

