

29

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. 004103
(23 de noviembre de 2021)

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 2 numeral 24 de la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO:

Mediante petición radicada con el No. 9650 de fecha 22 de marzo de 2019, la empleadora **FRANCENY AGUDELO RINCON**, en su calidad de representante legal de **TINTORERIA COLOR MODA S.A.S.** Nit 901.162.057-2, solicitó permiso o autorización para la terminación del contrato de trabajo entre dicho empleador y el trabajador **SERVIO TULIO QUIROGA MENDEZ**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 79.152.577.

El mencionado peticionario indica como **ANTECEDENTES** de su solicitud los siguientes:

*El trabajador **SERVIO TULIO QUIROGA MENDEZ**, desempeña el cargo de ayudante de camioneta, el día 7 de diciembre 2018 presenta un fuerte dolor en las piernas y en la cintura, de manera inmediata se le indica desplazarse a su centro de salud, donde inicialmente le dan incapacidad de 5 días, el día 12 de diciembre 2018 tenía que reintegrarse a la empresa y no fue posible ya que nos comunicó que el dolor lo tenía más pronunciado*

El día 13 de diciembre de 2018 tiene una cita de control en la IPS dónde lo atienden, y es hospitalizado ese mismo día Y remitido al policlinico del Olaya, dónde es intervenido quirúrgicamente.

La empresa ha cumplido con las normas expresas sobre el particular

El día 15 de marzo se presenta la empresa manifestando su interés de reincorporarse laboralmente, se le pide la historia clínica, incapacidades y recomendaciones laborales, se observa que el mencionado empleado está extremadamente limitado para realizar la labor a la que estaba asignado

La empresa no puede ofrecerle una labor compatible con sus actitudes aun realizando movimientos de personal necesarios.

No se le puede asignar funciones acordes con la limitación que presenta ya que la que son posibles, implican riesgo para su seguridad o integridad personal.

Creemos que es un caso extremo para dar por terminado el contrato por justa causa ya que el empleado no ha recuperado su capacidad láboral y así lo determinan los dictámenes médicos y

el escrito de las recomendaciones laborales, tras el tratamiento y rehabilitación integral a la imposibilidad de su realización

Por todo lo anterior expuesto, solicita de manera especial se pronuncien sobre el caso descrito, analizando todos los anexos que afronta para finiquitar este impase que afronta la empresa Adjunta documentos y datos de notificación del empleador

Anexa copia de historia clínica, incapacidades y recomendaciones laborales

SITUACION FACTICA:

Mediante Auto No. 2389 de fecha 4 de junio de 2019, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites asignó al doctor CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ, con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empleadora TINTORERIA COLOR MODA S.A.S. respecto del trabajador **SERVIO TULIO QUIROGA MENDEZ**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 79.152.577.

El doctor CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ, avoca conocimiento con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empleadora TINTORERIA COLOR MODA S.A.S. respecto del trabajador **SERVIO TULIO QUIROGA MENDEZ**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 79.152.577.

Mediante comunicación de fecha 9 de julio de 2019, enviada por correo electrónico con constancia de entrega de la misma fecha, se informó a la empleadora TINTORERIA COLOR MODA S.A.S. de la asignación otorgada a la mencionada inspectora y se le informó que en cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, me permito precisarle lo siguiente "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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto)..."

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de conformidad con el Código sustantivo del trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Sin embargo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de "respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)", y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo"; en el mismo sentido se requiere para que en el término de un (1) mes siguiente al recibido de esa comunicación, allegue la siguiente documentación:

1. Certificado de existencia y representación legal inferior a un mes.
2. Relación de hechos concomitantes y elementos probatorios sustento de la causa objeto de la solicitud y fundamento legal.

3. *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
4. *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.*
5. *Discriminación de los cargos en la empresa.*
6. *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.*
7. *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.*
8. *Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.*
9. *La dirección actualizada y correo electrónico del (a) trabajador (a) a efectos de comunicación y notificación.*

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número 9650 de fecha 22 de marzo de 2019 ella deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de su presentación: esto es, bajo el régimen de Ley 1437 de 2011 y la Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo la cual establece:

Artículo 17 de la ley 1755 dispone:

"Artículo 17. Peticiones incompletas y desistimiento tácito. En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda 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, se reactivará el término para resolver la petición.

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.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente

Resolución No. 004103 del 23 de noviembre de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales." (Hasta aquí la disposición en cita)

Como ya se dijo mediante comunicación de fecha 9 de julio de 2019, enviada por correo electrónico con constancia de entrega de la misma fecha, se solicitó a la empleadora **TINTORERIA COLOR MODA S.A.S.**, allegar la documentación requerida con el fin de cumplir los requisitos mínimos exigidos para adelantar el trámite de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad. Hasta la fecha no ha satisfecho el requerimiento de información.

Igualmente cabe observar que La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-457/13 ha reconocido el verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud de la siguiente manera: *"El empleado que padece una de las limitaciones señaladas por la jurisprudencia constitucional, tiene el derecho a una estabilidad laboral reforzada, análogo a como se configura para el caso de las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados. Paralelamente, se colige que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una circunstancia de indefensión como consecuencia de la afectación de su estado de salud. Por tanto, no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas, a los menores de edad o a los trabajadores aforados."* (Negrilla y cursiva fuera de texto.).

En consecuencia, este despacho declarara el desistimiento tácito de la petición y el consecuente archivo de la solicitud de autorización de despido radicada bajo el número **9650** de fecha 22 de marzo de 2019

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declárese el **Desistimiento Tácito** de la petición que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador **SERVIO TULIO QUIROGA MENDEZ**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **79.152.577** escrito radicado bajo el número **9650** de fecha 22 de marzo de 2019 y suscrito por la empleadora **FRANCENY AGUDELO RINCON**, en su calidad de representante legal de **TINTORERIA COLOR MODA S.A.S.** Nit 901.162.057-2, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior declárase el correspondiente **ARCHIVO** de la petición de fecha 22 de marzo de 2019, escrito radicado bajo el número **9650**, presentada por la empleadora **FRANCENY AGUDELO RINCON**, en su calidad de representante legal de **TINTORERIA COLOR MODA S.A.S.** Nit 901.162.057-2 que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad **SERVIO TULIO QUIROGA MENDEZ**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **79.152.577** ello sin perjuicio de que el interesado pueda presentar una nueva solicitud sobre el asunto.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo procede únicamente el recurso de **REPOSICIÓN** ante esta Coordinación, interpuesto debidamente fundamentado dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. El escrito debe ser radicado en el correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

Resolución No. 004103 del 23 de noviembre de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"


ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR por medios electrónicos a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente Acto Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020 en concordancia con los arts. 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, así:

A la empresa TINTORERIA COLOR MODA S.A.S.
Correo electrónico de notificación; colormoda359@hotmail.com
Al trabajador SERVIO TULIO QUIROGA MENDEZ - No se aporó dirección

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



NELLY CARDOZO SANABRIA
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención al Ciudadano y Trámites
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ

Proyectó: C. Riveros 
Revisó / Aprobó: Nelly C.

