

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(002855)

30 JUL 2019

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador”

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTA D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011 y artículo 2 de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012 y Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que con escrito radicado bajo el número 6127 de 25 de febrero de 2019, la empresa **DESARROLLO LOGISTICO S.A.S.**, identificada con Nit. 900.100.824. a través del Doctor **LUIS EDUARDO GRANADOS CABRERA** en calidad de Representante Legal de la empresa, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y el señor **SEGUNDO DANIEL CASTRO CASTRO** identificado con cédula de ciudadanía No. 80.250.436 de Usme.

ACTUACIONES PROCESALES

Que recibido el expediente en el Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, mediante auto comisorio No. 841 del 27 de marzo de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES**, inspectora diecinueve (19) de trabajo, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 6127 de 25 de febrero de 2019, ésta deberá ser atendida de acuerdo a la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del CPACA.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Informa el solicitante, los siguientes hechos referidos al estado de salud del señor **SEGUNDO DANIEL CASTRO**:

(...)

1. El señor **SEGUNDO DANIEL CASTRO CASTRO** esta vinculado con esta empresa desde el cinco (5) de abril de 2016.
2. El dieciseis (16) de marzo de 2017 el señor **CASTRO CASTRO** sufrió un accidente y desde esa fecha quedo incapacitado para laborar.

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

3. La ARL SURA le reconoció pensión de invalidez desde el treinta (30) de octubre de 2017.

(...)

De conformidad con los hechos descritos, solicita: "...Le solicito autorizar la terminación del contrato de trabajo a término indefinido existente entre el señor **ALEJANDRO PREGONERO GONZALEZ** con CC 3.231.255 y **DESARROLLO LOGISTICO S.A.S.** con NIT 900100824..." (sic) (subrayado fuera del texto)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número No. 6127 de 25 de febrero de 2019, esta deberá ser atendida de acuerdo a la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen de del C.C.A.

Conforme a lo anterior corresponde a este despacho analizar y revisar una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

En primer lugar, es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

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 discapacitado 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 (...)"

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

El día 13 de mayo de 2019 esta Inspectoría de Trabajo en cumplimiento de la asignación impartida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, profirió auto de Avoca Conocimiento para adelantar el Trámite Administrativo Laboral de la solicitud antes descrita y llevarla hasta su decisión final.

Mediante requerimiento enviado el mismo 13 de mayo del año en curso por correo electrónico a la dirección de e-mail suministrada por la empresa, se solicitó aportar los medios probatorios idóneos adicionales a los entregados con la solicitud, toda vez que la información que reposa en el expediente no es la suficiente para poder establecer que la empresa ha cumplido con todos los procedimientos señalados, que se han agotado todas las instancias y/o procedimientos de recuperación y rehabilitación y que a su vez permitan demostrar la justa causa que concluya con la posterior autorización del despido de la trabajadora en estado de discapacidad.

En virtud del requerimiento efectuado, mediante escrito radicado el día 16 de mayo de 2019, la empresa DESARROLLO LOGISTICO S.A.S. remite a este despacho memorial aclarando lo siguiente:

(...)

Acusamos recibo de su comunicación del 13 de mayo pasado requiriéndonos documentación específica para continuar con el trámite a ustedes solicitado por nosotros. Considero indispensable comunicar a ese despacho:

No es de interés de la empresa despedir a un trabajador por el único hecho de estar discapacitado, el carácter de la empresa nos exige apearnos a las normas de manera estricta.

Difícil llamar despido por parte del patrono cuando el señor ha sido "pensionado por invalidez" por la Administradora de Riesgos Laborales SURA como consecuencia de un accidente de trabajo con una altísima "Pérdida de Capacidad Laboral".

(...)

Ahora bien, de acuerdo a los documentos obrantes en el expediente y lo manifestado por la empresa solicitante en el escrito radicado el pasado 16 de mayo en esta la Dirección Territorial, se pudo establecer que el señor **SEGUNDO DANIEL CASTRO CASTRO**, se encuentra en situación de debilidad manifiesta y es por tanto beneficiario del derecho constitucional a la "Estabilidad Laboral Reforzada", situación por la cual su empleadora **DESARROLLO LOGISTICO S.A.S.**, presentó solicitud de autorización para dar por terminada la relación laboral ante esta dirección territorial, conforme lo ordena la Ley. Sin embargo, también es posible establecer de conformidad con la manifestación del Representante Legal de la empresa, así como la documental aportada a folio tres (3), trece (13) y veintidós (22) del expediente que el señor **CASTRO CASTRO** es beneficiario de Pensión por Invalidez en un porcentaje de 100% desde el día 20 de noviembre de 2017 en virtud del accidente de trabajo ocurrido el día 16 de marzo de 2017 en vigencia del contrato de trabajo firmado entre el y la empresa aquí solicitante.

Sin embargo, atendiendo fielmente a las competencias del Inspector de Trabajo *Omitir* el deber de autorizar o no el despido del trabajador en situación de debilidad, *vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su*

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización".

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. (sentencia T447 de 2013, H. Corte Constitucional)

Que, de conformidad con lo anterior frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, la autoridad decretará el archivo del expediente por no ser de su competencia ya que aunque el señor **SEGUNDO DANIEL CASTRO CASTRO** goza de protección especial por su estado de debilidad manifiesta, no resulta de resorte de esta Dirección Territorial resolver su desvinculación, si se tiene en cuenta que el señor **CASTRO CASTRO** no cuenta con un concepto favorable de recuperación por tener una pérdida de capacidad laboral que asciende al 92.22% y que debido a esto inclusive tuvo que ser declarado interdicto mediante sentencia del Juzgado Catorce (14) de Familia de Bogotá de oralidad estando a la fecha a cargo de su hermana, señora NORIS CASTRO; este acto se notificará personalmente, siendo procedente el recurso de reposición y/o apelación, y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo expuesto, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la petición radicada con el número **6127** del 25 de febrero de 2019 referida a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad, presentada por **LUIS EDUARDO GRANADOS CABRERA** actuando en calidad de Representante Legal de **DESARROLLO LOGISTICO S.A.S.** con NIT 900.100.824, al trabajador **SEGUNDO DANIEL CASTRO CASTRO** identificado con cédula de ciudadanía No. 80.250.436, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición y/o apelación ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 de la siguiente manera:

- A la empresa solicitante **DESARROLLO LOGISTICO S.A.S.** a través de su representante legal o por quien haga sus veces al momento de la notificación en la siguiente dirección: Av. Centenario Calle 17 No. 81 A - 07 de Bogotá, correo electrónico luis.granados@aldialogistica.com.

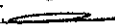
"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

- A la señora **NORIS CASTRO** quien actúa como Curadora General del trabajador en la siguiente dirección: Calle 7 No. 23 B – 33 Torre 5 Apartamento 501 en Soacha – Cundinamarca.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
Coordinador

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó y Revisó: Diana J. 
Aprobó: I. Arango

