



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 001068 DEL 28 FEB 2020

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

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.**

En uso de sus facultades legales y el artículo 2º de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012, modificada por el numeral 21 Artículo 2º de la Resolución 2143 de 2014, Artículo 26 Ley 361 de 199, y demás normas concordantes

y

**CONSIDERANDO**

Que mediante radicado No. 17991 del 19 de diciembre de 2017, el Doctor LUIS CARLOS JARAMILLO GARZÓN, identificado con cédula de ciudadanía 79.852.878, actuando en calidad de apoderado de la empresa BRECCIA SALUD SAS, con NIT 900138858-0, solicitó autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad, del (a) trabajador(a), GLORIA INES ROZO RODRIGUEZ, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 39.531.432.

Que mediante auto comisorio No. 1073 del 18 de abril de 2018, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la doctora LUZ ANDREA ALBARRACIN CUBILLOS, Inspectora de trabajo y seguridad social, 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 la proyección del acto administrativo que respondiera a la solicitud impetrada.

Con fecha 05 de julio de 2018, la mencionada Inspectora de Trabajo, mediante auto con la misma fecha, avoca conocimiento del trámite y a través oficio 08SE2018721100000009391, requiere a la trabajadora la señora GLORIA INES ROZO RODRIGUEZ con el ánimo de garantizar su derecho de contradicción y defensa, le solicito acercarse a este Ministerio para que presentara sus descargos de manera escrita, adicional a esto fijo hora y fecha para el día 6 de septiembre de 2018 a las 9 am en las instalaciones del Ministerio de trabajo en la Carrera 7 No. 32-63 piso 2 oficina de atención al ciudadano y tramites.

Mediante acta del 6 de septiembre de 2018 se evidencia que la trabajadora la señora GLORIA INES ROZO RODRIGUEZ se presentó en las instalaciones de este Ministerio y manifestó sobre su estado de discapacidad: *"yo empecé a trabajar en Breccia el 23 de septiembre de 2015, el 27 de abril de 2017, tuve un accidente una caída en bicicleta yendo para mi trabajo lo que me ocasiono un golpe sobre el ojo derecho en músculos superior lo cual me genero estrabismo y diplopía y muchas incapacidades. En actualidad, me encuentro en proceso de calificación por parte de Colpensiones por pérdida de capacidad laboral."*

Adicionalmente, la señora GLORIA INES ROZO RODRIGUEZ allego el día 26 de julio de 2018 por medio de radicado 11EE2018721100000025484 los descargos de modo escrito frente a la solicitud elevada por la empresa BRECCIA SALUD S.A.

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

Que mediante auto comisorio No. 1557 del 3 de mayo de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO, inspectora de trabajo y seguridad social, 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.

#### FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Informa el solicitante LUIS CARLOS JARAMILLO GARZÓN en calidad de Gerente General, que la señora GLORIA INES ROZO RODRIGUEZ, fue vinculado a la empresa BRECCIA SALUD SAS, el día 23 de septiembre de 2015, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse como AUXILIAR CAJERO.

Que la trabajadora a partir del día 2 de mayo de 2017 ha venido teniendo incapacidad médica de manera continua hasta la fecha y la EPS señala la enfermedad como de origen general; adjunta a la solciitud las incapacidades emitidas por la EPS y presentadas por el colaborador y una copia del contrato laboral.

Reconoce el empleador que según los términos de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional, el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta y por lo tanto es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, por lo que, acude ante el Ministerio para obtener autorización previa de este.

#### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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).

En sentencia T447 de 2013, la Honorable Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: "Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho 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. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en

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

*la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que "ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente".*

*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 (...)"*

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

**"3.3.4.** *En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado: en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario".*

Ahora bien, de acuerdo a los documentos obrantes en el expediente se pudo establecer que la señora GLORIA INES ROZO RODRIGUEZ, ha sido diagnosticado con CANCER EN LA CAVIDAD ORAL, razon por la cual fue sometido a cirugía de GLOSECTOMÍA PARCIAL y adicionalmente presenta TIROIDES MULTINODULAR y afectación SIQUIATRICA, de origen común y se encuentra atendiendo recomendaciones medico laborales.

Siguiendo los criterios jurisprudenciales desarrollados, la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica representa para el empleador que conoce su estado de salud, una serie de deberes que se concretan básicamente en lo siguiente: "rehabilitación funcional y

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

*profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios*<sup>1</sup>. Esto, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Por tanto, si el empleador acude ante el Ministerio del Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta y no alega justa causa de despido, deberá acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador en su condición de debilidad, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial.

Para el efecto, el Inspector de Trabajo deberá analizar los siguientes aspectos en el trámite de autorización, que le permitirán verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleador<sup>2</sup>, a saber:

- La implementación al interior de la Empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la participación del trabajador en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.
- El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador.
- Se debe oficiar a la Administradora de Riesgos Laborales para que se informe sobre la existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral. Sobre el particular se considerará lo siguiente:
- La discriminación de cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama.
- La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.
- La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.
- Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resultó efectivamente **incompatible e insuperable** en el correspondiente cargo o en otro existente en la Empresa.

Así las cosas, el Inspector de Trabajo constata que el empleador no agotó diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral, por lo anterior, este despacho procederá a no

<sup>1</sup> Sentencia SL 1360 de 2018. Sala Laboral. Corte Suprema de Justicia.

<sup>2</sup> Artículo 8 de la Ley 776 de 2002.

Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997” autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores 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,

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la solicitud de retiro del trabajador GLORIA INES ROZO RODRIGUEZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 39.531.432, radicada por LUIS CARLOS JARAMILLO GARZÓN, identificado con cédula de ciudadanía 79.852.878, actuando en calidad de apoderado de la empresa BRECCIA SALUD SAS, con NIT 900.138.858-0 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano de la Territorial de Bogotá y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez días siguientes a ella 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.

**ARTICULO TERCERO: NOTIFÍQUESE** a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 del 18 de Enero de 2011, así:

Al solicitante en la Calle 21 No. 68 D- 60 de Bogotá D. C.  
Al trabajador en la calle 67 B Bis No. 11C- 21 de Bogotá D. C.

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
IVAN MANUEL ARANGO PÁEZ

Coordinador

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

Proyectó y revisó. Leidy Rodríguez *Leidy R.*  
Aprobó: Ivan Manuel Arango Páez

