



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION NÚMERO 918
(17 de marzo de 2022)**

“Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad”

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ

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 **EDGARDO FABIAN CAÑÓN MORENO**, identificado con Cédula de Ciudadanía Número 12.436.063, en su calidad de representante legal de la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA**, identificada con nit 900.348.380-3, con domicilio en la carrera 30 N° 6-48, en la ciudad de Bogotá, mediante radicado bajo el número **29632** del 4 de mayo de 2017, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral del señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, identificado con cedula de ciudadanía 1.000.942.715, con domicilio en la carrera 2 No 31-21 sur Bogotá, teléfono 3057124662.

Que mediante **Auto Comisorio No. 1368 del 30 de junio de 2017**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud al Doctor **RAUL ALBERTO MALAGON VARGAS** Inspector Trabajo y seguridad social, adscrito 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 la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

Que mediante **Auto Comisorio No. 477 del 9 de febrero de 2022**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud al Doctor **ALIRIO ANTONIO NOVOA HERRERA** Inspector Trabajo y seguridad social, adscrito al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para continuar con 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.

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 Especifico 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. (…)”*

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 29632 del 4 de mayo de 2017

Que mediante auto 585 del 16 de febrero de 2022, el suscrito inspector avoca conocimiento y lo comunica al empleador mediante radicado 08SE2022721100000001827 del 17 de febrero de 2022, donde le solicita informe si el señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, identificado con cedula de ciudadanía 1.000.942.715, todavía tiene vínculo laboral con la empresa, esto se hizo a través de la empresa de correo 4-72.

Que la empresa de correo 4-72 devuelve la documentación el 23 de febrero de 2022, argumentando que la empresa ya no labora en esa dirección, debido a que se trasladaron.

Que, consultando el registro de la cámara de comercio, aparece cancelada así:

"CERTIFICADO DE CANCELACION DE MATRICULA DE SOCIEDAD LIMITADA LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL

CERTIFICA:

QUE EN EL REGISTRO MERCANTIL QUE SE LLEVA EN LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, ESTUVO MATRICULADO(A) BAJO EL NUMERO: 01976469 DEL 24 DE MARZO DE 2010 UN(A) SOCIEDAD LIMITADA DENOMINADO(A) MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA.

CERTIFICA:

QUE LA MATRICULA ANTERIORMENTE CITADA FUE CANCELADA EN VIRTUD DE ACTA DEL 14 DE JUNIO DE 2017, INSCRITA EN ESTA ENTIDAD EL 15 DE JUNIO DE 2017 BAJO EL NUMERO: 04543768 DEL LIBRO XV.

CERTIFICA:

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUÍ CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE LA FECHA DE LA CORRESPONDIENTE ANOTACIÓN, SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSO. LOS SÁBADOS NO SON TENIDOS EN CUENTA COMO DÍAS HÁBILES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ.

EL PRESENTE CERTIFICADO NO CONSTITUYE PERMISO DE FUNCIONAMIENTO EN NINGUN CASO"

II. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Se fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

< **EDGARDO FABIAN CAÑÓN MORENO**, mayor de edad y vecino de la ciudad de Bogotá (DC), identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en calidad de representante legal de la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA**, según el Certificado de Existencia y Representación, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, el cual se adjunta en el presente escrito, respetuosamente me dijo a su Despacho por medio del presente para solicitar se sirva **AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la empresa que represento y el señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, identificado con la C.C. No. 1.000 042.715 de Bogotá (Cundinamarca), en cumplimiento de lo ordenado por el Artículo 26 de la Ley 301 de 1907 teniendo en cuenta los siguientes:

I. HECHOS

1. El día 06 de Julio de 2012, fue vinculado mediante contrato de trabajo verbal a la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA** el señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, para desempeñar el cargo de OPERARIO MESA DE CORTE CNC.
2. El señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**. tenía como funciones asignadas a su cargo la manipulación de la máquina donde se adelantaba los cortes de las láminas que se ofrecen como producto de venta al público por parte de la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA**.
3. Desde el momento de vinculación, la empresa que represento cumplió cabal y cumplidamente con el pago de prestaciones sociales, así como con los aportes al sistema de seguridad social en salud, y riesgos laborales del señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, de conformidad con lo ordenado en la Ley.
4. Que el día 15 de Abril de 2015, el señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN** sufrió un accidente en ejecución de sus actividades, cuando al levantar unas láminas se deslizaron ocasionando una herida en el miembro inferior izquierdo generándole un compromiso a nivel de tejido y hueso.

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 29632 del 4 de mayo de 2017

5. Ocurrido el accidente, de manera inmediata, la empresa procedió realizar el reporte del mismo, a la ARL Positiva, con el fin que la misma se encargara de realizar el manejo del caso, tal como hasta la fecha, lo ha venido haciendo.
6. El 27 de Marzo de 2017 la ARL POSITIVA emitió concepto respecto de las condiciones físicas del señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN** frente a su situación laboral, indicando lo siguiente: "Una vez realizada la valoración ocupacional, nos permitimos manifestar que el trabajador no puede continuar en sus actividades laborales como OPERARIO DE MAQUINA DE CORTE CNC, por tanto, requiere reubicación laboral, siempre y cuando estás le permitan garantizar el cumplimiento de las recomendaciones médico- ocupacional que a continuación se mencionan. Estas se emiten con el objetivo que el afiliado finalice adecuadamente su proceso de rehabilitación, evitando así, alteraciones del estado de salud asociadas y favoreciendo el desempeño laboral. Lo anterior de conformidad con los artículos 2,4 y 8 de la Ley 776 de 2002.
7. De conformidad con lo anterior, se tiene que tal como lo demuestran los soportes adjuntos, como el balance general y el estado de resultados, desde inicios del año. 2016 la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA** viene presentando una austera situación financiera que ha generado como consecuencia tener como única posibilidad, dar inicio al trámite de la liquidación definitiva de la empresa, ello teniendo en cuenta que los ingresos no resultan siquiera suficientes para los gastos mínimos de sostenimiento y menos aún para asumir la carga prestacional que representan sus tres trabajadores. cargo.
8. Por tal razón, ante la difícil situación económica que afronta la empresa, la misma amerita culminar con prontitud el trámite de la liquidación, sin embargo se mantuvo a la espera del concepto de la ARL POSITIVA en aras de definir la situación del señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, pero de conformidad con lo señalado en el mismo, resulta imposible dar aplicabilidad a tales recomendaciones teniendo en cuenta que la empresa no es viable económicamente.

II. PRETENSIONES

PRIMERA: Que por intermedio del **INSPECTOR DE TRABAJO**, se verifique la terminación del contrato de trabajo, suscrito entre **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA** y el señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**. Lo anterior, teniendo en cuenta que tal como lo contempla el artículo 61 nuestra legislación laboral, el contrato de trabajo puede terminar por la clausura o liquidación definitiva de la empresa o establecimiento, por lo que si procede el despido o terminación del contrato en estos casos. Sin embargo, teniendo en cuenta las condiciones de salud del trabajador y tal como ha sido siempre el interés de la empresa que represento, se acude a su concepto en pro de atender la legalidad que este tipo de casos requiere.

SEGUNDA: Como consecuencia de lo anterior, se **AUTORICE** a **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA**, para dar por terminado el contrato de trabajo con el. señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**.

Las anteriores pretensiones, las formulo teniendo como sustento jurídico los siguientes:

III. FUNDAMENTO JURÍDICO

Teniendo en cuenta los hechos relatados anteriormente y en virtud de la Ley laboral vigente, procedo a sustentar los fundamentos por los cuales se debe autorizar la terminación del contrato de trabajo, ante la imposibilidad de continuar con la prestación del servicio del señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, con ocasión al estado económico de la empresa para ofrecer un cargo en las condiciones que exige la recomendación de la ARL POSITIVA encaminada a su reubicación laboral.

Tal como se ha mencionado en el acápite de Hechos del presente escrito, resulta imperante resaltar que desde la fecha de vinculación a la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA** del señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, siempre se ha propendido por el respeto y garantía de los derechos del mismo, toda vez que se ha cumplido con el reconocimiento y pago de cada una de las acreencias que como trabajador le han correspondido, de la misma forma se veló porque desde el momento de su accidente, como durante el transcurso del tratamiento médico gozara de la protección y acompañamiento que su condición demandaba haciendo los aportes correspondientes, con estas afirmaciones se pretende advertir que las razones por las cuales se acude a su instancia para solicitar el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo dista de la intención de vulnerar los derechos del trabajador o de discriminarlo por las condiciones que le acompañan, sobre el cual vale la pena aclarar, no son las de un trabajador en condición de discapacidad ya que no hay un dictamen a la fecha que reconozca algún porcentaje de la pérdida de su capacidad laboral, por el contrario y tal como se lee en el concepto que se aporta con la presente solicitud, el mismo habla en términos de rehabilitación integral y las recomendaciones van dirigidas al aporte con la reubicación sugerida a la recuperación del trabajador, sin embargo, las recomendaciones emanadas de la aseguradora sobrepasan el límite de las esferas de la voluntad del empleador, teniendo en cuenta que existe la imposibilidad de reubicar al trabajador en una empresa que por circunstancias de fuerza mayor, como lo es, su insuficiente capacidad económica, obligan a que la misma deba desaparecer.

Así las cosas, en el caso que nos ocupa es preciso tener en cuenta Señor Inspector que si bien, la Ley y la Jurisprudencia han instituido como obligación de los empleadores el respeto a la dignidad de sus trabajadores y que bajo determinadas condiciones, el respeto por esta dignidad implica, además, el deber de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de

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 29632 del 4 de mayo de 2017

trabajo sufren disminuciones de su capacidad física, resulta necesario tener en cuenta que, en el marco de esta reubicación y el alcance de este derecho a ser reubicado por condiciones de salud, tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera. el derecho. Por lo cual se cita a continuación los aspectos que se deben verificar de acuerdo a la Honorable Corte Constitucional:

"Para tales efectos, resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador."

Estos supuestos se presentan en el caso puesto a su consideración, ya que de acuerdo a varios factores no es posible para la empresa continuar con la vinculación del señor **ACOSTA MARTIN**, teniendo en cuenta que: a) En lo que se refiere al tipo de función que desempeñaba el trabajador, tal como se ha dicho, el mismo fue contratado como operario de Mesa de Corte y por la misma razón social de la empresa, las funciones que se han realizado en la misma están únicamente dirigidas al corte de láminas, aunado al hecho que solo cuenta con una sede de operación, hecho que permite concluir, que aunque la empresa hubiera estado en condiciones económicas de seguir operando, por el tipo de labores que se desarrollan en su instalación hubiera sido imposible asignarle un cargo que estuviera acorde con las condiciones que sugiere el concepto de la ARL, toda vez que su funcionamiento es netamente operario y los pocos cargos existentes le apuntan a lo mismo. b) En cuanto a la naturaleza jurídica, se tiene que las condiciones económicas de la empresa sobrepasan el tipo de vinculación contractual que tiene el trabajador, ya que si bien por esta última sería válido su reintegro, las condiciones económicas de la empresa, hacen que la misma sea improcedente ya que, ajeno a lo que se quisiera, no se cuentan con alternativas que permitan que la empresa subsista. c) Finalmente y tal como se ha insistido en todo este escrito, desde el año 2016, la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC** viene haciendo un gran esfuerzo por mantener abierto al público la prestación de los servicios que allí se ofrecen, obteniendo a pesar de ello un resultado insatisfactorio, ya que hasta la fecha solo se ha podido mantener al día las obligaciones de los trabajadores contratados, incluidas las del señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**. Así las cosas, se revela como urgente la necesidad de proceder al cierre y liquidación definitiva de la empresa, ello pensando en no aumentar el margen de pérdidas y así mismo, en no desconocer el pago de la remuneración de nuestros trabajadores, ya que los ingresos de la empresa resultan insuficientes para poder sostener la carga prestacional de los mismos, a quienes a pesar de nuestras circunstancias se han atendido como prioridad, por tal razón, la reubicación del trabajador por el que aquí se consulta, supera la capacidad económica del empleador.

a) EN CUANTO A LA REUBICACIÓN LABORAL

En la Sentencia T-225 de 2012 la Corte Constitucional, ha manifestado que el empleador debe propender por la estabilidad en el empleo mientras se cumpla con unos supuestos saber

"Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores (..), les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica." (Subrayo fuera de texto)

De conformidad con lo anterior, se tiene que la obligación de estabilidad en el empleo por parte del empleador no es de carácter absoluto, pues de ser así haría gravosa su situación, a tal punto que generaría vulneraciones a sus derechos, al pretender imponerle una carga que no se encuentra en capacidad de asumir, tal como ocurre en este caso, toda vez que la situación económica de la empresa sobrepasa el querer de sus socios, puesto que como lo señala la mencionada Jurisprudencia, el déficit en la situación económica de la empresa ha generado como consecuencia que no subsista la materia de empleo, que se genere la imposibilidad para que el trabajador cumpla sus obligaciones contractuales, ya que no existe un cargo como tal que ofrecerle teniendo en cuenta que no se tienen las condiciones para continuar con la existencia de la empresa y por último, ya es existente la alteración de su actividad económica, toda vez que sus ingresos no permiten el pago de sus obligaciones presentes y menos aún futuras, por lo tanto con el fin de no hacer más gravosa la situación para el empleador y para los mismos trabajadores, la solución más viable es proceder al cierre definitivo de la empresa.

b) CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR PARTE DE LA EMPRESA.

Durante toda la vigencia de la relación laboral la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA** ha dado cumplimiento a la normativa laboral respecto del pago de salarios, vacaciones y prestaciones sociales, así mismo ha realizado oportunamente los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y específicamente, le ha dado plena aplicación a la normativa relacionada con Riesgos Laborales, razón por la cual, la empresa ha cumplido con ofrecer los elementos de trabajo y las condiciones seguridad para que los trabajadores pudieran prestar sus servicios sin poner en riesgo su integridad, no obstante lo sucedido fue un caso fortuito ajeno al cumplimiento de dichas obligaciones.

c) EN CUANTO AL PERMISO PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO

Ley 361 de 1997

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 29632 del 4 de mayo de 2017

Art. 26.- *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 campo 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.*

No obstante, quienes fueren 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 ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"

Con respecto al despido de un trabajador con limitación la Corte Constitucional ha dicho en Sentencia T-427/922 M.P. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ:

"Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros (...)

Además en sentencia de la Corte Constitucional C-531-00, la Corte manifestó:

"Sin embargo, resulta exigible al patrono que adelante una actuación previa al despido del trabajador discapacitado, ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y defensa, en razón del carácter sancionatorio de la medida, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones, así como en la práctica y valoración de las mismas bajo los principios de la sana crítica, como así se indicó en la Sentencia C-710 de 1996, a propósito del despido con justa causa de la trabajadora embarazada."

"En sentencia T-519 de 2003, MP, Marco Gerardo Monroy Cabra, en donde se analizó ampliamente la garantía de la estabilidad laboral, esta Corporación concluyó:

"(...) se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; si embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de persona que reúne las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y abuso del derecho (Negrilla fuera del texto original).

Siguiendo por el mismo hilo conductor Temático, esta corporación retomó lo dicho en la sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, lo siguiente:

"Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50% (...)"

Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas, consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación moderada, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1º"

La precedente orientación jurisprudencial ha sido reiterada, entre otros, en los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207. En esta última sentencia la Corte razonó:

"En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. De esta manera, desaparecería la facultad del

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 29632 del 4 de mayo de 2017

empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento" (resaltado fuera de texto).

Teniendo como fundamento lo anterior y demás disposiciones existentes al respecto, se puede concluir que nuestra legislación Colombiana permite la posibilidad de dar por terminada la relación laboral respecto de un trabajador, aunque éste se encuentre en una condición especial de salud siempre y cuando medie la autorización por parte de los inspectores del trabajo, razón por la cual en representación de la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA**, se eleva la presente solicitud teniendo como precedente que la misma ha cumplido con sus obligaciones contractuales y que en ese mismo sentido, solicita la autorización con el fin de proceder bajo el cumplimiento de la Ley en el caso del señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**.>

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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 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. Es 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"

El día 16 de febrero de 2022 el suscrito Inspector de Trabajo en cumplimiento de la asignación impartida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, profirió el auto 585 de Avoca Conocimiento para adelantar el Trámite Administrativa Laboral de la solicitud antes descrita y llevada hasta su decisión final.

De acuerdo a los documentos obrantes en el expediente y lo manifestado por la empresa solicitante en el escrito radicado 29632 del 4 de mayo de 2017 en esta la Dirección Territorial, no es posible tomar decisión de fondo, toda vez que la empresa ya fue liquidada según reposa la información en la Cámara de Comercio de Bogotá, mediante acta del 14 de junio de 2017, inscrita en esa entidad el 15 de junio de 2017 bajo el numero: 04543768 del libro XV.

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 recalcado 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)

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 29632 del 4 de mayo de 2017

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 al no existir la empresa será la justicia ordinaria la que tome las decisiones en caso de ser interpuesta una demanda, por lo anterior este acto se notificará por página web, siendo procedente el recurso de reposición y/o apelación, y en todo caso, sin que esta dirección territorial invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo expuesto, el suscrito Inspector de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la petición radicada con el número 29632 del 4 de mayo de 2017, presentada por el Señor **EDGARDO FABIAN CAÑÓN MORENO**, identificado con Cédula de Ciudadanía Número 12.436.063, en su calidad de representante legal de la empresa **MECATRONICA DE CORTES Y DISEÑOS CNC LTDA**, identificada con nit 900.348.380-3, con domicilio en la carrera 30 N° 6-48, en la ciudad de Bogotá, referida al PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD existente entre el empleador y el señor **WILLIAM ALEXANDER ACOSTA MARTIN**, identificado con cedula de ciudadanía 1.000.942.715, con domicilio en la carrera 2 No 31-21 sur Bogotá, teléfono 3057124662, 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 ante el suscrito y apelación ante el Director 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 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) en la página web del Ministerio de Trabajo y en cartelera, teniendo en cuenta que la empresa ya no existe y en la dirección relacionada en la solicitud no dan información al respecto.

ARTÍCULO CUARTO. En firme esta Resolución, archívese el expediente.

ARTICULO QUINTO: El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria.

Dada en Bogotá, a los diecisiete (17) días del mes de marzo de dos mil veintiuno (2022)

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



ALIRIO ANTONIO NOVOA HERRERA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá

Proyectó: A. Novoa
Aprobó: A. Novoa

