

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 0000000000 DE 2020

() 29 ENE 2020

“Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

EL SUSCRITO COORDINADOR 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, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.33695 del 28 de septiembre de 2018, la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**, identificada con Nit.830.107.431-3 a través de liquidadora, **LIGIA SANCHEZ PEREZ**, solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con el señor **IVAN ALIRIO BECERRA RONDÓN**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.091.052.345.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.3408 del 11 de octubre de 2018**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN**. (Folio 37).

Con fecha 29 de octubre de 2018, el Inspector mediante Auto avoca conocimiento del trámite y simultáneamente cita a Audiencia de que trata la ley 1437 de 2011 Art.35 inciso 2°, con el fin de garantizar el Derecho de Contradicción de las partes, a la Liquidadora de la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**, señora **LIGIA SANCHEZ PEREZ**, y al trabajador señor **IVAN ALIRIO BECERRA**, fijando como fecha para la misma el 19 de noviembre de 2018 a partir de las 9:00 a.m. (Folios 38-41)

Que revisado el expediente se puede evidenciar que llegada la fecha y hora señalada, el trabajador **IVAN ALIRIO BECERRA** no comparece a la diligencia, a folios 46-47 se encuentra la trazabilidad de la entrega de correpondencia por parte de la empresa de correos 4-72, con la cual se puede comprobar que dicho requerimiento no fue recibido por el trabajador, razón por la cual resulta claro que el trabajador no se haya acercado a esta inspeccion para debatir las pruebas aportadas en su contra con la solicitud, con relación a la liquidadora de la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**, **LIGIA SANCHEZ PEREZ**, se pudo verificar que el requerimiento fue entregado correctamente, comparece a la diligencia apoderado de la empresa **JULIO RICARDO HERNANDEZ JIMENEZ**, con poder debidamente diligenciado, el Inspector de Trabajo Ricardo Villamarin realiza certificación de comparacencia, así mismo el apoderado allega dirección del **trabajador IVAN ALIRIO BECERRA RONDON**. (Folios 42-45)

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Mediante **Auto No.4268 del 20 de agosto de 2019**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, 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 a la solicitud impetrada. (Folio 49).

La Inspectora de Trabajo, con fecha 13 de septiembre de 2019 emite Auto que Avoca conocimiento, ordenando la práctica de las siguientes pruebas, a la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**: (Folio 49)

(...)

- A. *Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:*
1. *Concepto emitido por la EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.*
 2. *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
 3. *Discriminación de los cargos en la empresa.*
 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. *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.*
 6. *Cualquier tipo de 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 un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.*
 7. *Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.*
 8. *Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.*

(...)

El día 13 de septiembre de 2019, con radicado 9244, se envía requerimiento a la Liquidadora de **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**, señora **LIGIA SANCHEZ PEREZ**. (Folio 50)

Así mismo, con radicado 9246 del 16 de septiembre de 2019, al trabajador, **IVAN ALIRIO BECERRA RONDON**, entregado debidamente de acuerdo con la trazabilidad de correspondencia de la empresa de correos 4-72. . (Folio 53)

Mediante correo electrónico del 7 de octubre de 2019, el señor **IVAN ALIRIO BECERRA RONDON** da respuesta al requerimiento y adjunta documentación. (Folios 54-59)

29 ENE 2020

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

1. Entre la empresa PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN y el señor IVAN ALIRIO BECERRA RONDON se suscribió contrato de trabajo el día 4 de septiembre de 2015.
2. El cargo para el cual fue contratado el señor IVAN ALIRIO BECERRA RONDON es el de TECNICO INSTALADOR.
3. PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACION al momento de la vinculacion laboral realizó las afiliaciones del señor IVAN ALIRIO BECERRA RONDON al Sistema Integral de Seguridad Social así: Medimas E.P.S. S.A.S. y AFP Porvenir S.A.
4. El señor IVAN ALIRIO BECERRA RONDON cuenta a la fecha 28 años de edad y las siguientes patologías:
 - Hernia discal 14-15- - s1
 - Fractura de vértebra lumbar 15
 - Síndrome radicular 15-s1 izquierdo agudo
5. Actualmente mi representada se encuentra en proceso de cierre total y definitivo, toda vez que la empresa se disolvió mediante decisión de su propietaria, la cual fue elevada a escritura pública el pasado 12 de marzo del presente año e inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá el día 18 de mayo de 2018 y, por tanto, se encuentra en proceso de liquidación.
6. En cumplimiento de lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mi poderdante ha conservado la relación laboral con el trabajador mencionado, pese a que no cuenta con la requerida idoneidad para la ejecución del servicio contratado.
7. Desde el 01 de junio de 2018 mi representada ha ceado el ejercicio de cualquier actividad comercial ligada a su objeto social y sólo ejecuta aquellos oficios que son esenciales para la liquidación de la empresa.

(...)

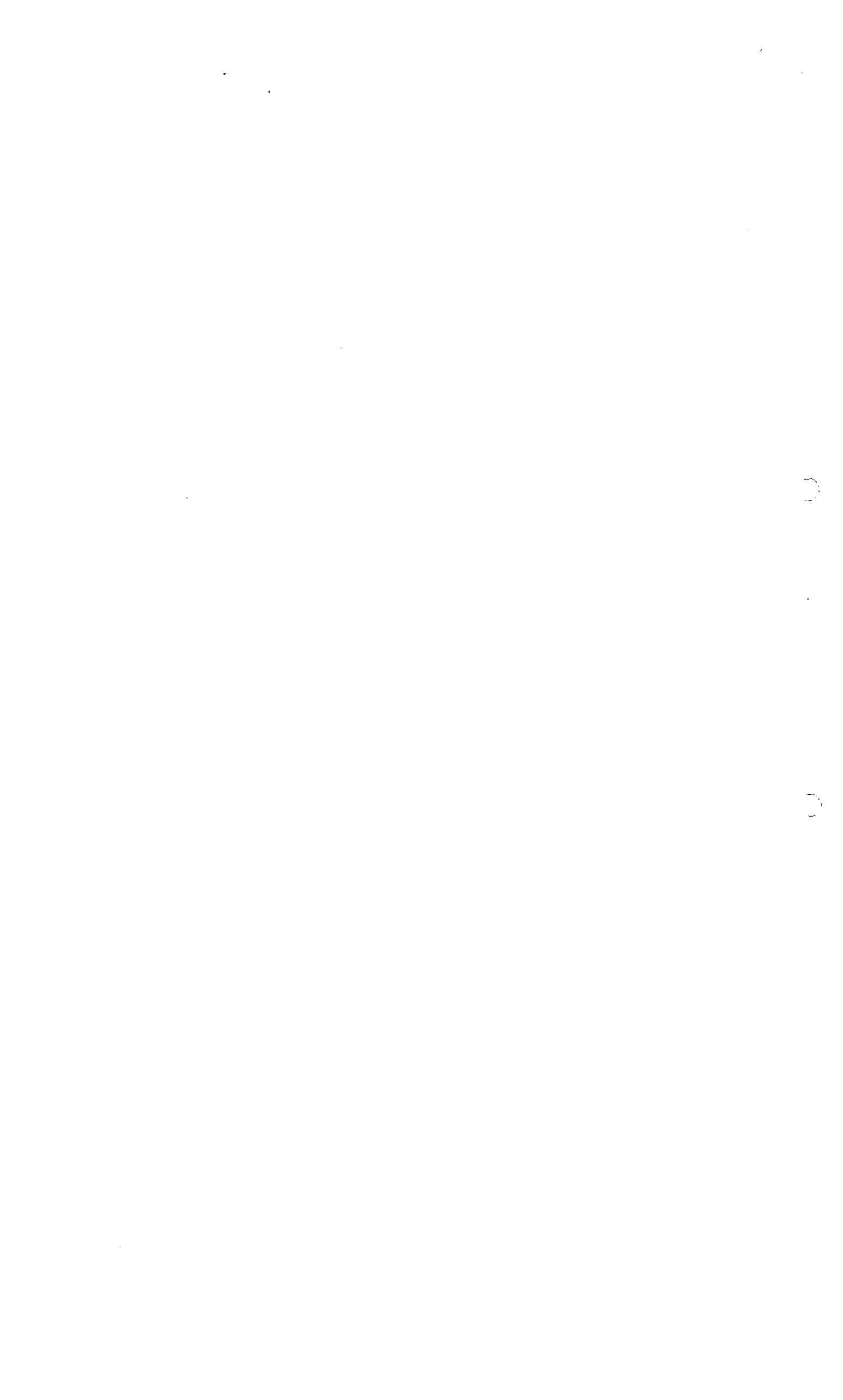
De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: " Con base en la motivación expuesta anteriormente y los fundamentos fácticos y jurídicos expresado, solicito respetuosamente al Inspector del Trabajo – Ministerio de Trabajo, se sirva conceder autorización a la empresa PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN para dar por terminado el contrato de trabajo del señor IVAN ALIRIO BECERRA RONDON...".

(Folios 1 – 36).

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:

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



Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, en Sentencia T-041/19, Magistrado Sustanciador doctor JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, la Honorable Corte Constitucional indica lo siguiente:

"En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.¹

*13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,² **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'**."³ Negritillas fuera del original.*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.⁴

(....)

18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial

¹ Consultar las sentencias T-597 y T-440 de 2017, T-928 de 2014 y C-531 de 2000.

² "La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque "la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo"."

³ Sentencia T-417 de 2010.

⁴ Ibídem.

(000346)

29 ENE 2020

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.⁵

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACION** en contra del trabajador **IVAN ALIRIO BECERRA RONDON**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No. **9244 del 16 de septiembre de 2019**, obrante a folio 50, se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes, comunicación entregada debidamente de acuerdo con la trazabilidad de correspondencia de la empresa de correos 4-72 (Folio 52), los cuales no allego, dentro del término solicitado.

Por otro lado, el trabajador **IVAN ALIRIO BECERRA RONDON**, mediante respuesta enviada por correo electrónico informa lo siguiente: (Folios 54-59)

(...)

Por medio del presente me permito dar respuesta a su comunicado, donde me informa el trámite en gestión, respecto a la autorización para mi despido solicitada por la empresa Proveemos E.U en liquidación:

- El día 04 de diciembre de 2018 fui notificado por la empresa Proveemos E.U en liquidación sobre la solicitud de presentación en nuevo lugar de trabajo ubicado en la ciudad de Bogotá, a lo cual expuse mi dificultad debido a que mi situación económica impedía mi supervivencia en esta ciudad, teniendo en cuenta que mi salario sería 1 SMLV y no contaría con el apoyo de la empresa para vivienda, alimentación ni transporte y mi salario se encontraba embargado por la cooperativa COASMEDAS debido a que después de mi AT disminuyeron mis ingresos y no pude continuar con el pago de esta obligación financiera. Haciendo caso omiso a mi situación manifestada fui notificado en 2 ocasiones más (ver anexos: Segunda Notificación orden de traslado a su nuevo puesto de trabajo y respuesta de tercera notificación para presentación al nuevo lugar de trabajo).

⁵ Se debe precisar que recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-1360-18 abandonó el criterio establecido en las sentencias SL-36115 y SL-35794 de 2010, en el sentido de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se determinó que el despido "de un trabajador en estado de discapacidad" se presume discriminatorio, salvo que el empleador demuestre en el juicio ordinario la ocurrencia de una causal objetiva. Así mismo se interpretó que el precitado artículo no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio; de tal manera postuló que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador; en este sentido, "no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva". Aclaró que no obstante la determinación del empleador puede ser controvertida por el trabajador, quien solo deberá acreditar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, conllevando la necesidad para el empleador de demostrar la ocurrencia de la causal objetiva. En caso contrario, el despido se tornará ineficaz, procediendo las medidas dispuestas en el artículo 26 de la Ley 361.

()

0 0 0 3 4 6

2 9 ENE 2020

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

- La empresa Proveemos E.U en liquidación, sin importar mi estado de salud y derecho a estabilidad laboral reforzada, tomó la arbitraria decisión de despedirme desde el día 20 de febrero del presente año (ver anexo: carta de despido).

(...)

Por lo anterior, se evidencia en el presente trámite de autorización de terminación de vínculo laboral que la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACION**, dio por terminado el contrato laboral, sin autorización de este ente Ministerial. (Folio 57)

Este despacho reitera que todo despido de un trabajador en condición de 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 torna ineficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta si no existe autorización de este ministerio.

Este requisito es fundamental, debido a que el inspector de trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacidad o debilidad manifiesta que cuenta con especial protección constitucional.

Sobre el particular, **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACION**, omitió la decisión de esta la autoridad de trabajo, de modo que no permitió que se verificara que con la solicitud del despido no se afectarían los derechos fundamentales del trabajador objeto del presente trámite, además, la empresa olvidó que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial sine qua non para despedir al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta y no una mera formalidad.

Por las razones expuestas, el despacho concluye que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo sin que este ministerio emitiera el respectivo acto administrativo, vulnerando el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del trabajador al terminar su contrato laboral sin tener en cuenta que es una persona con debilidad manifiesta y sin el permiso de esta autoridad del trabajo. Por tanto, la terminación del vínculo laboral adoptada por la empresa no tiene eficacia jurídica alguna de acuerdo con lo dicho en reiteradas jurisprudencias por las altas cortes. Lo que da lugar a que este despacho remita ante el grupo de Prevención, Investigación, Vigilancia y Control de esta dirección territorial, para que se investigue el actuar de la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN**, al despedir al trabajador sin esperar la respectiva autorización.

Ahora bien, como ya se expuso a lo largo de la presente solicitud, el trabajador para el cual la empresa inicio el trámite no mantiene el vínculo laboral con la empresa, desapareciendo así las causas que dio origen a la solicitud, por lo tanto, el despacho advierte al trabajador que podrá acudir a la justicia ordinaria, puesto que los funcionarios de este ministerio no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa archivará la presente solicitud de autorización para terminar contrato de trabajo, teniendo en cuenta no solo lo manifestado en la parte motiva del presente acto administrativo sino, también porque el vínculo laboral es inexistente.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

HOJA No 7

(0 0 0 3 4 0)

2 9 ENE 2020

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR la solicitud de autorización para terminación de contrato de trabajo del señor IVÁN ALIRIO BECERRA RONDÓN, identificado con cédula de ciudadanía No.1.091.052.345, radicada por la señora LIGIA SÁNCHEZ PÉREZ, identificada con cédula de ciudadanía No.51.712.093, en calidad de liquidadora de la empresa PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN, con Nit.830.107.431-3 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente Acto Administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR el expediente al grupo de Prevención, Investigación, Vigilancia y Control – PIVC, de esta Dirección Territorial, para que se investigue el actuar de la empresa PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN, al despedir a la trabajadora sin la respectiva autorización.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el despacho, el cual deberá interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez (10) días siguientes 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.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

1. Al solicitante en la Calle 18 A No.50-60 Primer Piso– Bogotá
2. Al trabajador en la AVENIDA 0 No.35-76 Barrio 12 de Octubre Municipio Los Patios – Cúcuta (Norte de Santander)

NOTIFÍQUESE 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: D. Forero *D.F.*
Aprobó: I. Arango

