



RESOLUCION NÚMERO

DE

(0 0 1 0 5 9)

2 8 FEB 2020

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

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

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, y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Mediante petición radicada con el No. 6233 de fecha 25 de febrero de 2019, la señora **DIANA CAROLINA AVILA**, en su calidad de Coordinadora de Gestión Humana de la empresa **RIORION S.A.** Nit. 800.004.812-4, solicitó permiso o autorización para la terminación del contrato de trabajo entre dicho empleador y **ARMANDO ROZO ARIAS**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **93.120.792** trabajador en situación de discapacidad.

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

El trabajador ARMANDO ROZO ARIAS se vinculó desde hace el 3 de enero de 2013 quien se encuentra incapacitado desde el 9 de agosto de 2018; la empresa cumple con los pagos de seguridad social y de prestaciones sociales

SITUACION FACTICA

Mediante Auto No. **840** de fecha 27 de marzo de 2019, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites asignó a la doctora **DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES**, con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empresa **RIORION S.A.** respecto del trabajador **ARMANDO ROZO ARIAS**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **93.120.792**

Mediante Auto de fecha 26 de abril de 2019, la doctora **DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES**, 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 empresa **RIORION S.A.** respecto del trabajador **ARMANDO ROZO ARIAS**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **93.120.792**

Mediante comunicación de fecha 26 de abril de 2019 radicado 003706 ,se informó al empleador **RIORION S.A.** de la asignación otorgada a la mencionada inspectora y se le informo 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)..."

RESOLUCION NÚMERO

DE

(0 0 1 0 5 9)

28 FEB 2020

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

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

Mediante Auto No. **59658** de fecha 29 de noviembre de 2019, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites reasignó al doctor CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ con el fin de continuar y terminar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empresa **RIORION S.A.** respecto del trabajador **ARMANDO ROZO ARIAS**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **93.120.792**

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número **6233** de fecha 25 de febrero 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, la cual establece:

(0 0 1 0 5 9)

2 8 FEB 2020

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

Artículo 17 de la ley 1437 dispone:

“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 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 26 de abril de 2019 radicado 003706, se solicitó al empleador **RIORION S.A.**, 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 **6233** de fecha 25 de febrero de 2019

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

RESOLUCION NÚMERO

DE

(0 0 1 0 5 9) 2 8 FEB 2020

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

ARTICULO PRIMERO: Declárese el **Desistimiento Tácito** de la petición que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador **ARMANDO ROZO ARIAS**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **93.120.792** escrito radicado bajo el número **6233** de fecha 25 de febrero de 2019 y suscrito por el empleador **RIORION S.A.** Nit. 800.004.812-4, 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 25 de febrero de 2019, escrito radicado bajo el número **6233**, presentada por el empleador **RIORION S.A.** Nit. 800.004.812-4 que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad **ARMANDO ROZO ARIAS** identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **93.120.792** 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 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.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados conforme a los términos establecidos en la ley 1437 de 2011.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



IVAN ARANGO PÁEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó Revisó: C Riveros 
Aprobó: Ivan Arango Páez