

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

(0 0 1 9 7 1)

DE

3 1 MAY 2019

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

LA SUSCRITA COORDINADORA 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. 44520, de fecha 4 de agosto de 2017, el señor **CARLOS ANDRES LOBO GUERRERO**, en su calidad de representante legal de la sociedad **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S** con Nit 860.023.906-7 de la empresa, solicitó permiso o autorización para la terminación del contrato de trabajo entre dicho empleador y **CARLOS ALBERTO ROBAYO**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 79.921.243 trabajador en situación de discapacidad.

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

*Solicita permiso para desvinculación laboral del señor **CARLOS ALBERTO ROBAYO** identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.921.243 quién labora con la empresa en el cargo de ayudante desde el 01 de noviembre de 2004.*

*En abril de 2013 el señor **CARLOS ALBERTO ROBAYO** tuvo una caída (no laboral) con diagnóstico trauma en manguito rotador, teniendo una rehabilitación satisfactoria. El señor Carlos Alberto Robayo tiene un historial disciplinario extenso, que incluyen enfrentamientos con sus compañeros de manera verbal y física, dentro de estos la agresión verbal dentro de la empresa a un compañero de trabajo, y agresiones físicas fuera de las instalaciones de la empresa a esta misma persona, el compañero de trabajo, lesionado por Carlos Alberto Robayo informo a la empresa que instaura una denuncia ante la fiscalía, tramite en el cual el señor Carlos Alberto Robayo incumplió el acuerdo de conciliación realizado en la primera etapa, como consecuencia de la agresión de Carlos Alberto Robayo en contra de su compañero, a este último se le da una incapacidad de 35 días.*

***CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S** estudio el caso y encontradas probadas las causales dio por terminado el contrato el 06 de julio de 2016.*

*El señor Carlos Robayo interpuso una acción de tutela admitida el 26 de julio de 2016 en contra de **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S**, donde el juez ordenó a la empresa el reintegro del trabajador, es importante resaltar que para la fecha Carlos Alberto Robayo no se encuentra en tratamiento médico, tampoco incapacitado y que este ha venido indicando que el sueldo debe ser aumentado o que demanda a la empresa, realizando constantes amenazas a través de los funcionarios administrativos de la empresa.*

Realiza esta solicitud teniendo en cuenta el artículo 240 del C.S.T autorización para despido de trabajador, con fundamento en el artículo 63 del C.S.T con numeral 2 y 3.

RESOLUCION NÚMERO
0 0 1 9 7 1
()

DE 2019
3 1 MAY 2019

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

SITUACION FACTICA

Mediante Auto No. 2120 de fecha 01 de septiembre de 2017, se asignó al Inspector **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ**, adscrito a esta Coordinación, para iniciar el trámite de la solicitud hecha por el empleador peticionario.

Mediante Auto de fecha 12 de febrero de 2018, se avoco conocimiento por el inspector asignado

Con oficio de fecha 14 de febrero de 2018, se comunicó al empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S.** de la asignación otorgada al mencionado inspector, en el mismo 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 y/o registro mercantil, acta de constitución
2. Relación de los hechos concomitantes fundamento de la solicitud de autorización
3. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
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. Discriminación de los cargos en la empresa.
6. 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.
7. 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.
8. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
9. La dirección actualizada del (a) trabajador (a) a efectos de comunicación y notificación.

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número 44520, de fecha 04 de agosto de 2017 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:

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.

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

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 oficio de fecha 14 de febrero de 2018, se solicitó al empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S** ., 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.).

DEL TERMINO DE LA INCAPACIDAD SUPERANDO LOS 180 DÍAS.- Se debe tener en cuenta los diferentes pronunciamientos que al respecto ha hecho la Corte Constitucional y señaló en uno de sus apartes:

Sentencia T-920/09

“Así las cosas, de conformidad con el artículo 206 de la Ley 100 de 1993, el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 23 del Decreto 2461 de 2001, el trabajador incapacitado tiene derecho a que la E.P.S. a la cual se encuentre afiliado, le reconozca y pague las incapacidades laborales generadas por enfermedad de origen común hasta por 180 días. A partir del día 181, el pago de dicha prestación se encuentra a cargo de la respectiva A.F.P. a la cual se encuentra afiliado el trabajador, hasta que se produzca el dictamen de pérdida de la capacidad laboral y como resultado del mismo, se llegue a la conclusión de que aquel tiene derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez. **En caso contrario, y en la medida en que se sigan generando incapacidades laborales, la A.F.P. debe continuar con el pago de las mismas, hasta que el médico tratante**

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

0 0 1 9 7 1

3 1 MAY 2019

()

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

emita un concepto favorable de recuperación o se pueda efectuar una nueva calificación de invalidez...” (Negrilla 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 44520 de fecha 4 de agosto de 2017.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declárese el **Desistimiento Tácito** de la petición que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador **CARLOS ALBERTO ROBAYO**, identificado con la CC No. 79.921.243 escrito radicado bajo el número **44520** de fecha 4 de agosto de 2017 y suscrito por el empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S.**, 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 4 de agosto de 2017, escrito radicado bajo el número **44520**, presentada por el empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S** que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad **CARLOS ALBERTO ROBAYO**. Identificado con la CC No. 79.921.243 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 ésta 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUZ AMPARO MEJÍA ROMERO

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE

0 0 1 9 7 1

() 3 1 MAY 2019

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

LA SUSCRITA COORDINADORA 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. 44520, de fecha 4 de agosto de 2017, el señor **CARLOS ANDRES LOBO GUERRERO**, en su calidad de representante legal de la sociedad **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S** con Nit 860.023.906-7 de la empresa, solicitó permiso o autorización para la terminación del contrato de trabajo entre dicho empleador y **CARLOS ALBERTO ROBAYO**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 79.921.243 trabajador en situación de discapacidad.

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

*Solicita permiso para desvinculación laboral del señor **CARLOS ALBERTO ROBAYO** identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.921.243 quién labora con la empresa en el cargo de ayudante desde el 01 de noviembre de 2004.*

*En abril de 2013 el señor **CARLOS ALBERTO ROBAYO** tuvo una caída (no laboral) con diagnostico trauma en manguito rotador, teniendo una rehabilitación satisfactoria. El señor Carlos Alberto Robayo tiene un historial disciplinario extenso, que incluyen enfrentamientos con sus compañeros de manera verbal y física, dentro de estos la agresión verbal dentro de la empresa a un compañero de trabajo, y agresiones físicas fuera de las instalaciones de la empresa a esta misma persona, el compañero de trabajo, lesionado por Carlos Alberto Robayo informo a la empresa que instauró una denuncia ante la fiscalía, tramite en el cual el señor Carlos Alberto Robayo incumplió el acuerdo de conciliación realizado en la primera etapa, como consecuencia de la agresión de Carlos Alberto Robayo en contra de su compañero, a este último se le da una incapacidad de 35 días.*

***CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S** estudio el caso y encontradas probadas las causales dio por terminado el contrato el 06 de julio de 2016.*

*El señor Carlos Robayo interpuso una acción de tutela admitida el 26 de julio de 2016 en contra de **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S**, donde el juez ordenó a la empresa el reintegro del trabajador, es importante resaltar que para la fecha Carlos Alberto Robayo no se encuentra en tratamiento médico, tampoco incapacitado y que este ha venido indicando que el sueldo debe ser aumentado o que demanda a la empresa, realizando constantes amenazas a través de los funcionarios administrativos de la empresa.*

Realiza esta solicitud teniendo en cuenta el artículo 240 del C.S.T autorización para despido de trabajador, con fundamento en el artículo 63 del C.S.T con numeral 2 y 3.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(0 0 1 9 7 1)

3 1 MAY 2019

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

SITUACION FACTICA

Mediante Auto No. 2120 de fecha 01 de septiembre de 2017, se asignó al Inspector **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ**, adscrito a esta Coordinación, para iniciar el trámite de la solicitud hecha por el empleador peticionario.

Mediante Auto de fecha 12 de febrero de 2018, se avoco conocimiento por el inspector asignado

Con oficio de fecha 14 de febrero de 2018, se comunicó al empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S.** de la asignación otorgada al mencionado inspector, en el mismo 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 y/o registro mercantil, acta de constitución
2. Relación de los hechos concomitantes fundamento de la solicitud de autorización
3. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
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. Discriminación de los cargos en la empresa.
6. 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.
7. 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.
8. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
9. La dirección actualizada del (a) trabajador (a) a efectos de comunicación y notificación.

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número 44520, de fecha 04 de agosto de 2017 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:

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.

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

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 oficio de fecha 14 de febrero de 2018, se solicitó al empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S** , 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.).

DEL TERMINO DE LA INCAPACIDAD SUPERANDO LOS 180 DÍAS.- Se debe tener en cuenta los diferentes pronunciamientos que al respecto ha hecho la Corte Constitucional y señaló en uno de sus apartes:

Sentencia T-920/09

“Así las cosas, de conformidad con el artículo 206 de la Ley 100 de 1993, el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 23 del Decreto 2461 de 2001, el trabajador incapacitado tiene derecho a que la E.P.S. a la cual se encuentre afiliado, le reconozca y pague las incapacidades laborales generadas por enfermedad de origen común hasta por 180 días. A partir del día 181, el pago de dicha prestación se encuentra a cargo de la respectiva A.F.P. a la cual se encuentra afiliado el trabajador, hasta que se produzca el dictamen de pérdida de la capacidad laboral y como resultado del mismo, se llegue a la conclusión de que aquel tiene derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez. **En caso contrario, y en la medida en que se sigan generando incapacidades laborales, la A.F.P. debe continuar con el pago de las mismas, hasta que el médico tratante**

RESOLUCION NÚMERO DE 2019

(0 0 1 9 7 1) 3 1 MAY 2019

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

emita un concepto favorable de recuperación o se pueda efectuar una nueva calificación de invalidez...” (Negrilla 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 44520 de fecha 4 de agosto de 2017.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declárese el **Desistimiento Tácito** de la petición que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador **CARLOS ALBERTO ROBAYO**, identificado con la CC No. 79.921.243 escrito radicado bajo el número **44520** de fecha 4 de agosto de 2017 y suscrito por el empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S.**, 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 4 de agosto de 2017, escrito radicado bajo el número **44520**, presentada por el empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S** que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad **CARLOS ALBERTO ROBAYO**. Identificado con la CC No. 79.921.243 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 ésta 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUZ AMPARO MEJÍA ROMERO

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites