

96

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 2032 DE 2021

(25 DE JUNIO DE 2021)

“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 BOGOTÁ 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.11EE201972110000005480 del 18 de febrero de 2019, el señor **ELEUTERIO PARRA COLLAZOS**, en calidad de Representante Legal, o quien haga sus veces, de la empresa **CONVRICOR LTDA**, identificada con Nit.860.056.479-5, solicita autorización para terminar el vínculo laboral por justa causa, con el señor **JHON ALEJANDRO PEÑA HERNANDEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.093.224.605

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.2371 del 04 de junio de 2019**, la Coordinación 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 17).

Con **Auto No.4244 del 20 de agosto de 2019**, la Coordinación 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 18).

El día 26 de diciembre de 2019, la Inspectora de Trabajo avoca conocimiento y el 7 de enero de 2020 remite comunicación 08SE2019721100000012954, por correo certificado, a la dirección Calle 23 G No.84-09, señalada en la solicitud, al Representante Legal de la empresa **CONVRICOR LTDA**, señor **ELEUTERIO PARRA COLLAZOS**, ya que posteriormente a la revisión de la documentación aportada con la solicitud se evidenció que los documentos aportados no son suficientes para atender la misma, ya que *“...para el caso en concreto es indispensable aportar los medios probatorios que establezcan que, en efecto, la empresa ha cumplido con todos los procedimientos señalados y que se han agotado todas las instancias y/o procedimientos de recuperación o rehabilitación del trabajador. Por ende, la normatividad a aplicar es el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

1. *Informar si existe vínculo laboral con el trabajador*

**RESOLUCION NÚMERO 2032 DE 2021
(25 DE JUNIO DE 2021)**

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

2. Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil reciente.
3. Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
4. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
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. 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.
8. 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.
9. Relación de incapacidades, si se han generado después de la radicación de la solicitud, 18 de febrero de 2019
10. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios
11. En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador aportar Reglamento interno de trabajo con el fin de verificar el trámite que debe seguir la empresa, frente a las faltas graves cometidas por los trabajadores, ausencias injustificadas y las sanciones que se aplican a dichas faltas, así como copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa encuadrada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.
12. Dirección actualizada del Trabajador, número de contacto y correo, a efectos de comunicación y notificación.
13. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación

(...)

Comunicación que fue devuelta por la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, con la anotación "No reside". (Folios 21, 22, 26, 27 y 28)

Igualmente, se remite comunicación 08SE2019721100000012955 el 7 de enero de 2020, al trabajador **JHON ALEJANDRO PEÑA HERNANDEZ**, a la dirección Carrera 68G No.37B-21 Sur, señalada en el contrato de trabajo a folio 3; con el fin de que ejerza su derecho a la defensa y contradicción y adjunte soportes que ayuden a esclarecer su situación, la cual fue devuelta por la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, con la anotación "Cerrado". (Folios 20, 23 y 24)

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, mediante correo electrónico dforero@mintrabajo.gov.co envía nuevamente comunicación al Representante Legal de la empresa **CONVRICOR LTDA**, con radicado No.08SE2021721100000007361 el 26 de mayo de 2021, a las direcciones convrictda@hotmail.com y convrirseguridad@gmail.com, solicitando la siguiente información: (Folios 29 al 31)

(...)

1. Informar si actualmente existe o no vínculo laboral entre el trabajador **JHON ALEJANDRO PEÑA HERNANDEZ** y la empresa **CONVRICOR LTDA**.

Si la respuesta del numeral anterior es afirmativa, aportar:

RESOLUCION NÚMERO 2032 DE 2021
(25 DE JUNIO DE 2021)

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

2. Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil reciente.
 3. Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
 4. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
 5. Acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador
 6. Discriminación de los cargos en la empresa.
 7. 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.
 8. 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.
 9. Informar si se realizaron movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral.
 10. Concepto médico laboral que certifique que la discapacidad y/o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o en los otros posibles cargos existentes en la empresa.
 11. 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.
 12. Relación de incapacidades, si se han generado después del 30 de enero de 2019.
 13. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios
 14. En caso de alegarse falta disciplinaria endiligada al trabajador aportar Reglamento interno de trabajo con el fin de verificar el trámite que debe seguir la empresa, frente a las faltas graves cometidas por los trabajadores, ausencias injustificadas y las sanciones que se aplican a dichas faltas, así como copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa encuadrada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.
 15. Con el fin de no transgredir el derecho constitucional al debido proceso, se solicita aportar correo electrónico, número de contacto y dirección actualizada del trabajador, a efectos de comunicación y notificación
 16. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.
- (...)

Mediante correo electrónico del 01 de junio de 2021, el Representante Legal de la empresa CONVRICOR LTDA, da respuesta al requerimiento. (Folios 32 y 33)

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (Folio 1).

(...)

Conforme al artículo 62 numeral A-15 del Código Sustantivo de Trabajo y el concepto No.201411601120371 del 04 de agosto de 2014 emanado del Ministerio de Salud y de la protección social, con el debido respecto, solicitamos a ustedes el favor de expedirnos el acto administrativo correspondiente, para formalizar la terminación por justa causa del vínculo laboral con el señor JHON ALEJANDRO PEÑA HERNANDEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No.1.093.224.605 de Santa Rosa de Cabal, quien ya supero el tiempo de incapacidad laboral estipulado en la normatividad.

Para los efectos pertinentes adjuntamos la siguiente documentación:

1. Fotocopia documento de identificación
2. Fotocopia contrato de trabajo
3. Constancias de afiliación a los sistemas de seguridad social y parafiscal

RESOLUCION NÚMERO 2032 DE 2021
(25 DE JUNIO DE 2021)

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

4. Fotocopias de los certificados de incapacidad correspondientes.
(...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es pertinente informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria", modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020".

Posteriormente, este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 del 8 de septiembre de 2020 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo", entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Por otro lado, es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos debido a 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).*

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 o causal objetiva 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 (...)".

RESOLUCION NÚMERO 2032 DE 2021
(25 DE JUNIO DE 2021)

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

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, las circunstancias en que se dieron los mismos, la documental allegada, además conforme a los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la solicitud de la empresa **CONVRICOR LTDA**, en contra del trabajador **JHON ALEJANDRO PEÑA HERNANDEZ**.

De acuerdo con los documentos obrantes en el expediente, se observa a folios 32 y 33, la respuesta dada por el Representante Legal de la empresa CONVRICOR el 1° de junio de 2021, al requerimiento 08SE202172110000007361 del 26 de mayo de 2021, la cual manifiesta lo siguiente:

(...), en atención al asunto de referencia me permito dar respuesta a su solicitud dentro de los términos establecidos:

1. *Al numeral 1: Me permito informar que **actualmente no existe vínculo laboral ni jurídico alguno** entre el señor JHON ALEJANDRO PEÑA HERNANDEZ y mi representada, la empresa CONVRICOR LTDA.*
2. *Que conforme a la respuesta dada en el numeral 1 de la petición, no hay lugar a aportar los documentos solicitados en los numerales 2 al 15. (Negrilla fuera de texto)*

(...)

Lo anterior permite concluir que resultaría fuera de la órbita de la competencia de esta Dirección Territorial autorizar o no la solicitud de terminación del contrato de trabajo presentada por la empresa **CONVRICOR LTDA**, por versar el tema sobre un trabajador el cual actualmente no tiene un vínculo laboral con el solicitante.

Sin embargo, atendiendo fielmente a las competencias del Inspector de Trabajo *Omitir el deber de autorizar o no el despido del trabajador en situación de debilidad, 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"*.

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) Negrilla fuera de texto.

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, mediante acto administrativo motivado que se notificará personalmente, contra el cual procede recurso de reposición y apelación, y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

RESOLUCION NÚMERO 2032 DE 2021
(25 DE JUNIO DE 2021)

“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 expuesto, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

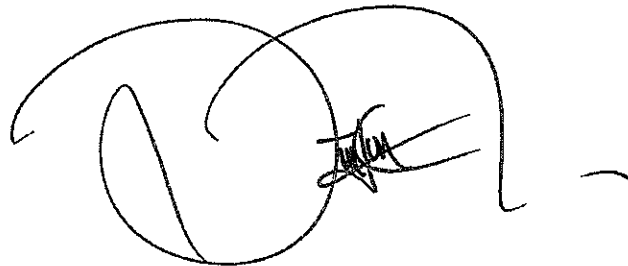
ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la solicitud realizada mediante el radicado No.11EE2019721100000005480 del 16 de febrero de 2019 relacionada con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral con el señor **JHON ALEJANDRO PEÑA HERNANDEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.093.224.605, presentada por el señor **ELEUTERIO PARRA COLLAZOS**, Representante Legal o quien haga sus veces, de la empresa **CONVRICOR LTDA**, identificada con Nit.860.056.479-5, de conformidad a 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 la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y/o de apelación ante 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 el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011. Lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO TERCERO: 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:

- Al empleador – Correo electrónico convricorseguridad@gmail.com
convricorltada@hotmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



DIEGO ANDRÉS CÓRDOBA RIVEROS
Coordinador

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

Proyectó y Revisó: D. Forero. *DF*

Aprobó: D. Córdoba. *DC*