



23

MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION NÚMERO 2588
DEL 19 DE JULIO DE 2022**

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de un Trabajador en situación de discapacidad"

EL INSPECTOR DE TRABAJO 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 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

Que mediante radicado número **11EE2018721100000034136** del 04 de octubre de 2018, la señora **LIGIA SANCHEZ PEREZ** identificada con cedula de ciudadanía 51.712.093 expedida en Bogotá, actuando como representante legal de la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACION** identificada con NIT. número 830.107.431-3, con domicilio en la **Calle 18 A No. 50-60 Oficina 202** y correo electrónico **proveemos@proveemos.com.co**, quien solicitó la autorización de terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad del señor **JESUS EDUARDO CAMPOS GOMEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.288.414 expedida en Bucaramanga.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Se fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

"(...)

1. *Entre la empresa PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN y el señor JESÚS EDUARDO CAMPOS GÓMEZ se suscribió contrato de trabajo el día 1° de octubre de 2010.*
2. *El cargo para el cual fue contratado el señor JESÚS EDUARDO CAMPOS GÓMEZ es el de OPERARIO DE PLANTA.*
3. *PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACIÓN al momento de la vinculación laboral realizó las afiliaciones el señor JESÚS EDUARDO CAMPOS GÓMEZ al Sistema Integral de Seguridad Social así: EPS: Salud Total E.P.S., y AFP: Colpensiones.*
4. *El señor JESÚS EDUARDO CAMPOS GÓMEZ cuenta a la fecha 46 años de edad y la siguiente patología:*

- *Fractura de la diáfisis del radio*

persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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 el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

De esta manera la Corte en 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, y para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador. (...)"

Además, la Corte Constitucional en sentencia T 340 de 2017 en resumen, señala:

"(...) (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, y (iii) aun cuando se reconozca la indemnización, no procede el despido sin previa autorización. (...)"

Así mismo en su análisis, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de su Sala de Casación Laboral de abril de 2018 (SL1360 de 2018), concretó que, la protección laboral reforzada procede cuando el contrato es terminado por razón de la situación de discapacidad del trabajador, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, caso en el cual se entenderá que el despido es discriminatorio, y por lo tanto nulo; a su vez, se debe entender que la estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con lo manifestado por la Corte:

"No es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Bajo este nuevo concepto, la Corte abrió la puerta para que los empleadores puedan desvincular a los trabajadores con discapacidad, siempre que tengan una causa objetiva para hacerlo. No obstante, es evidente que en una relación laboral se pueden presentar diferentes causas objetivas que justifiquen la terminación del contrato de trabajo, sin discriminación alguna."

Dicho lo anterior, y una vez realizado el estudio de las pruebas obrantes en el expediente y analizados los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, así como los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, este despacho procederé a emitir el fallo a que haya lugar, teniendo en cuenta la competencia que le asiste, por lo que es necesario determinar que:

Con la Constitución de 1991, el debido proceso en las actuaciones administrativas se eleva a rango de derecho fundamental y la Corte Constitucional en su sentencia C 029 de 2021 enfatiza que:

"(...) el debido proceso (artículo 29 superior) comprende el conjunto de garantías que tienen como propósito sujetar las actuaciones de las autoridades judiciales y administrativas a reglas específicas de orden sustantivo y procedimental, con el fin de proteger los derechos e intereses de las personas en ellas involucradas. Este es uno de los pilares del Estado Social de Derecho, pues protege las libertades ciudadanas y opera como un contrapeso al poder del Estado.

Considerando que en el sistema de información del Ministerio de Trabajo no registra por parte de la señora **LIGIA SANCHEZ PEREZ** respuesta alguna sobre el requerimiento enviado el día 03 de junio de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo, que decreta:

PETICIONES INCOMPLETAS Y DESISTIMIENTO TÁCITO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> 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. (Negrilla fuera de texto).

Una vez vencido el término que se establece en el artículo anterior, de haber realizado el estudio de las pruebas que reposan en el expediente, corresponde a este despacho emitir acto administrativo encaminado a resolver la solicitud en el trámite de autorización de terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad realizada por la señora **LIGIA SANCHEZ PEREZ** identificada con cedula de ciudadanía 51.712.093 expedida en Bogotá, actuando como representante legal de la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACION** en contra del señor **JESUS EDUARDO CAMPOS GOMEZ**.

En mérito de lo expuesto, el suscrito Inspector del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TACITO de la petición radicada con el número **11EE2018721100000034136** del 04 de octubre de 2018, presentada por la señora **LIGIA SANCHEZ PEREZ** identificada con cedula de ciudadanía 51.712.093 expedida en Bogotá, actuando como representante legal de la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACION** identificada con NIT. número 830.107.431-3, referida a la autorización de terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad existente entre la empleadora y el señor **JESUS EDUARDO CAMPOS GOMEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.288.414 expedida en Bucaramanga, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición referente a la solicitud de autorización de terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad realizada por la señora **LIGIA SANCHEZ PEREZ** identificada con cedula de ciudadanía 51.712.093 expedida en Bogotá, actuando como representante legal de la empresa **PROVEEMOS E.U. EN LIQUIDACION** en contra del señor **JESUS EDUARDO CAMPOS GOMEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.288.414 expedida en Bucaramanga, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.