



(SEPTIEMBRE 28)

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

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES 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 3455 DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 2021, ART. 26 DE LA LEY 361 DE 1997, LEY 1437 DE 2011 Y DEMÁS NORMAS CONCORDANTES

CONSIDERANDO

Mediante petición radicada con el No. 11EE202072110000004288 de fecha 6 de junio de 2020, el doctor **EDUARDO ENRIQUE BELLO ACOSTA**, en su calidad de Apoderado de la empresa **RECUPERACION DE METALES S.A.S.** Nit. 860.067.096.-5, solicitó permiso o autorización para la terminación del contrato de trabajo entre dicho empleador y **HERNAN GALARZA ROJAS**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 96.352.672 trabajador en situación de discapacidad.

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

1. *La empresa entra en liquidación desde el 1° de noviembre de 2019, ya que la empresa dejó de desarrollar su objeto social por cierre de la misma desde hace más de 5 años.*
2. *En la actualidad no existe ningún trabajador o empleado en la empresa exceptuando a la liquidadora de la empresa debidamente inscrita en la cámara de comercio, y el señor HERNÁN GALARZA ROJAS quien se encuentra en incapacidad permanente desde el 11 de agosto de 2015.*
3. *Desde el 1° de agosto de 2015 la empresa le ha pagado sus incapacidades médicas en lo correspondiente y se ha mantenido en el régimen de seguridad social tal como lo ordena la ley.*
4. *En la actualidad y como quiera que la empresa se encuentra en proceso de liquidación no tiene ningún trabajo desempeñando ningún tipo de oficio en la empresa, solo existe el cargo del agente liquidador.*
5. *El mismo trabajador ya fue evaluado por la junta de regional de calificación con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 47.18%*
6. *La última incapacidad médica se le venció el 10 de noviembre de 2019.*
7. *Como quiera que el mismo no llevo más incapacidades médicas se le llamó para que aportar a las correspondientes desde esa última hasta la fecha y no fue posible que las entregara, por tal motivo se le cito y llamo a descargos para el 13 de enero de 2020 a las 4 de la tarde*

(SEPTIEMBRE 28)

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

y a pesar de haber recibido el correo no comparece y Por lo cual se levantó el acta correspondiente firmada por dos testigos.

8. *No es posible su reubicación en cargo diferente al que venía desempeñando hasta el momento del accidente, ya que cómo se ha manifestado la empresa entró en proceso de disolución y liquidación y no se está desarrollando su objeto social NO EXISTEN TRABAJADORES LABORANDO se encuentra la empresa cerrada.*
9. *De otra parte, al amparo del ordenamiento laboral vigente se tiene que el señor HERNÁN GALARZA ROJAS no ha presentado las incapacidades médicas desde el 11 de noviembre de 2019 a la fecha lo que constituye de per se un abandono de trabajo, ya que si no tienes más incapacidades médicas se debió presentar ante la agente liquidadora de la empresa para resolver su situación contractual.*

Refiere la solicitante que RECUPERACION DE METALES S.A.S. a través de su apoderado fundamenta la petición en lo dispuesto por el literal e) de numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo el cual señala como modo legal de terminación del contrato de trabajo "por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento es decir que se solicita comedidamente la autorización para dar por terminada la relación laboral ya que RECUPERACION DE METALES S.A.S. se encuentra en proceso de liquidación y", y por el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo (...)Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

(...)

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

(...)

La solicitud en nueve (9) folios veintiún (21) anexos

SITUACION FACTICA

Mediante Auto No. 7581 de fecha 14 de febrero de 2020, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites asignó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ, 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 **RECUPERACION DE METALES S.A.S.** respecto del trabajador **HERNAN GALARZA ROJAS**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **96.352.672**

(SEPTIEMBRE 28)

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

Mediante Auto de fecha 12 de marzo de 2020, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ 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 **RECUPERACION DE METALES S.A.S.** respecto del trabajador **HERNAN GALARZA ROJAS**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **96.352.672**, avoca conocimiento

Mediante comunicación electrónica de fecha 12 de marzo de 2020 12:24 p.m., se informó a la empleadora **RECUPERACION DE METALES S.A.S.** 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).”

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 y/o registro mercantil reciente y/o poder
2. Relación de hechos concomitantes y elementos probatorios sustento de la causa objeto de la solicitud y fundamento legal.
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.

(SEPTIEMBRE 28)

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

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), número de contacto y correo a efectos de comunicación y notificación.

Así mismo se comunicará el presente escrito al trabajador(a) para que:

1. Ejercer el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo.
2. Aporte al Despacho las demás pruebas que considere necesarias pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos.

De acuerdo con lo anterior se le **solicita** acreditar por intermedio de la oficina de correspondencia de este Ministerio ubicado en la **Carrera 7 No 32 – 63 Piso 2**, dentro de los siguientes **diez (10) días**, contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada, de no satisfacer el requerimiento dentro del mes siguiente se entenderá que desiste de la solicitud presentada.

De igual modo se le informa que la solicitud presentada **será resuelta y atendida de fondo atendiendo estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal, de conformidad con lo establecido en la Ley 962 de 2005.**

Mediante comunicación electrónica de fecha 27 de marzo de 2020 3:57 p.m., se requirió a la empleadora **RECUPERACION DE METALES S.A.S.**

1. Relación de acreedores presentada ante la Superintendencia de Sociedades o quien haga sus veces.
2. Relación sucinta del estado actual de liquidación, allegando la documentación correspondiente.
3. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad Social integral y/pago de salarios.
4. La dirección actualizada, numero móvil y correo electrónico del (a) trabajador (a) a afecto de comunicación y notificación toda vez que no fue suministrado en la petición.

Este requerimiento se realiza en los términos del artículo 17 de la Ley 1755 y será resuelta y atendida de fondo en los términos del artículo 15 de la ley 962 de 2005.

Mediante correo electrónico de fecha 14 de abril de 2020 el apoderado de la solicitante aporta **PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES** de los meses de enero, febrero y marzo y escrito suscrito por **PAULA MARÍA ANGEL ANGEL** en los siguientes términos

1. *La Empresa RECUPERACION DE METALES SAS, NO CUMPLE con la hipótesis de negocio en marcha, teniendo en cuenta que se evidencia la baja de ingresos, después de que Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca (CAR), mediante la Resolución 1740 del 25 de septiembre de 2013 la cual RESUELVE negar el permiso de emisiones atmosféricas a la sociedad y pérdida de la fuerza ejecutoria del plan de manejo de la resolución 1230 de 2009, a tal punto que a la fecha no se genera ningún ingreso.*
2. *De acuerdo al Decreto 2101 de 2016, la Hipótesis de negocio en marcha, es un principio fundamental para la preparación de los estados financieros de propósito general de una entidad. Bajo este principio, se considera que una entidad cuenta con la capacidad de continuar sus operaciones durante un futuro*

(SEPTIEMBRE 28)

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

predecible, sin necesidad de ser liquidada o de cesar en sus operaciones y, por lo tanto, sus activos y pasivos son reconocidos sobre la base de que los activos serán realizados y los pasivos cancelados en el curso normal de las operaciones comerciales. Una consideración especial de la hipótesis de negocio en marcha es que la entidad tiene los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones cuando ellas sean exigibles en el futuro predecible.

- 3. *En este caso la compañía se encuentra en proceso de liquidación, por decisión autónoma dado no existe manera de seguir operando, dicha liquidación se encuentra registrada en Cámara de Comercio, adicional si se observa los ingresos de los dos últimos años los mismos han obedecido a la venta de la Página 2 de 2 poca propiedad, planta y equipo que aun tenía la compañía, lo cual no obedece como una actividad comercial destinada sino no operacional.*
- 4. *Así mismo la compañía durante los últimos periodos ha registrado gastos en personal y su seguridad, dichos han sido claramente para labores de cuidado y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria de manera esporádica, adicionalmente estos acuerdo laborales han sido en pro y en beneficio social del personal que ha venido trabajando por muchos años con nosotros, hay dos personas en estado pre-pensional y aunque la situación para la compañía no sea la mejor hemos querido aportar en pro de la dignificación laboral.*
- 5. *Es de recodar la situación actual del país, entidades como la DIAN no se encuentra funcionando, por lo que nos encontramos a la espera del estado de cuenta con ellos, proceso el cual en parte es físico y en esta medida sanitaria no podemos realizar.*
- 6. *Por último, dado la compañía no se encuentra sujeta a control de la SuperSociedades, a la fecha no se ha presentado ningún listado de acreedores que tenga la compañía, en caso tal el único acreedor que tiene a la fecha la compañía y quien ha suplido el capital para el mantenimiento de lo que resta es:*

Rodrigo de Jesús Ángel Restrepo, CC 8.249.886

(...)

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, el día 9 de septiembre de 2020.

Se hace necesario que a fin de decidir sobre la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo presentada por el empleador **RECUPERACION DE METALES S.A.S.**, traer a la discusión los textos normativos pertinentes, así como algunos pronunciamientos de las altas cortes en relación con la materia. En tal sentido, la Ley 361 del 7 de febrero de 1997, señala: **Artículo 26.** *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.*

(SEPTIEMBRE 28)

“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 fueren 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 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.”

La sentencia C-531 de 2000 hace un exhaustivo examen de Constitucionalidad a la Ley 361 de 1997, misma que hemos citado textualmente en la parte que interesa en el presente proceso:

(...) la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio de la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, (...).”

Continúa la jurisprudencia citada, refiriéndose específicamente al caso de la pérdida del empleo en caso de discapacidad como fuente de desamparo económico, social, de la salud y generador de mayor desigualdad en un ya ostensible estado de desigualdad.

“No se aprecia, entonces, que el ordenamiento constitucional sea desconocido por la norma acusada en la parte examinada, toda vez que permanece el deber del Estado de garantizar que el discapacitado obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo. No se puede olvidar que en ese momento se estaría ingresando en el campo de las distintas formas de invalidez que impiden desempeñarse a una persona laboralmente, para la protección en cuanto a su ingreso económico y en su integridad física y síquica, en los términos de la vigente normatividad sustantiva del trabajo”.

La legislación laboral Colombiana y específicamente el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 61 Subrogado Ley 50/90 art 5º., literal e, cita como causal de terminación del contrato de trabajo: **“e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento”.**

Para el caso específico de un discapacitado, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en condicionar al inspector de trabajo a que, previo a autorizar la terminación de la relación laboral, debe investigar sobre la justa causa o causal objetiva alegada, a fin de evitar en lo posible que de manera fraudulenta se perjudique al trabajador en estado de discapacidad y se burle el espíritu de la Ley, la jurisprudencia y los acuerdos internacionales.

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

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia T-490 de 2010, se refiere a la causal objetiva y el papel del Ministerio de Trabajo, como instrumento de protección de los derechos de los discapacitados:

[...] En aquella ocasión, este Tribunal constitucional concluyó que la expresión "*salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*", contenida en el inciso 1°. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el inciso 2° del mismo artículo son exequibles, al determinar que de conformidad a los principios 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), **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 que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.**" (Negrillas por fuera del texto original).

[...] Bajo los anteriores argumentos, la Sentencia T- 554 de 2009 [10] determinó que el trabajador al enfermarse se coloca en una condición de debilidad manifiesta en la cual lo ampara la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, tiene derecho a conservar su trabajo; a no ser despedido debido a su situación de vulnerabilidad; a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral; y a que dicha causal sea previamente verificada y consentida por la autoridad laboral competente. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales indicados será ineficaz, y, por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

Sin embargo, hemos de precisar que todo este esfuerzo y despliegue normativo y jurisprudencial en favor de la protección y defensa de los derechos de aquellos trabajadores que se encuentran en debilidad manifiesta o estado de discapacidad a través de la "estabilidad laboral reforzada", no pueden convertirse en la fuente de incumplimiento, de lo que en materia de obligaciones corresponde al trabajador frente a su empleador, recordando que el fuero constitucional otorgado al trabajador que reviste una situación de desigualdad por motivos de salud, puede ser de carácter permanente o transitorio y que, también se puede perder frente al despliegue de comportamientos que eventualmente puedan llegar a configurar alguna de las justas causas contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, en que incurra el trabajador en el transcurso del desarrollo del contrato de trabajo, o que eventualmente se presenten acontecimientos ajenos a la voluntad de las partes, relacionadas con el funcionamiento de la empresa, como causas económicas, tecnológicas u organizativas, lo que típicamente conocemos como causas objetivas de terminación de la relación laboral. Por eso, la Ley faculta al inspector de trabajo para que conceda o niegue la autorización para que se proceda al despido del trabajador en estado de discapacidad, más, no para calificar la posible justa causa o causa objetiva, ya que esta facultad corresponde de manera privativa a la Jurisdicción Laboral Ordinaria, quedando así, en libertad las partes para acudir a ésta, en caso de discrepancias frente a la causal o causales invocadas por el empleador para dar por terminada la relación laboral.

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el Artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

(SEPTIEMBRE 28)

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

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: “...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...” (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1° de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: “Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.”

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. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

DE LA CAUSAL OBJETIVA

RECUPERACION DE METALES S.A.S. empresa en aparente liquidación de acuerdo con l toda vez que pese a haberse requerido certificado de existencia y representación legal de Cámara de Comercio, no se aportó a la solicitud radicada el 06 de junio de 2020, en esta Dirección Territorial bajo el número 00011EE2020721100000004288: que **RECUPERACION DE METALES S.A.S.**

*Fundamenta la petición en lo dispuesto por el literal e) de numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo el cual señala como modo legal de terminación del contrato de trabajo “por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento”, es decir que se solicita comedidamente la autorización para dar por terminada la relación laboral ya que **RECUPERACION DE METALES S.A.S.** se encuentra en proceso de liquidación razón por la cual*

39

RESOLUCION NÚMERO

3704

HOJA No 9
DE 2022

(SEPTIEMBRE 28)

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

solicita la autorización de la terminación del contrato de trabajo del trabajador HERNAN GALARZA ROJAS, teniendo en cuenta que la empresa RECUPERACION DE METALES S.A.S., se encuentra en dicho proceso, situación esta que no se encuentra demostrada como consta en electrónica de fecha 27 de marzo de 2020 3:57 p.m., se requirió a la empleadora RECUPERACION DE METALES S.A.S.

1. *Relación de acreedores presentada ante la Superintendencia de Sociedades o quien haga sus veces.*
2. *Relación sucinta del estado actual de liquidación, allegando la documentación correspondiente.*
3. *Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad Social integral y pago de salarios.*
4. *La dirección actualizada, numero móvil y correo electrónico del (a) trabajador (a) a afecto de comunicación y notificación toda vez que no fue suministrado en la petición.*

Este requerimiento se realiza en los términos del artículo 17 de la Ley 1755 y será resuelta y atendida de fondo en los términos del artículo 15 de la ley 962 de 2005.

Y que mediante correo electrónico de fecha 14 de abril de 2020 el apoderado de la solicitante aporta únicamente PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES de los meses de enero, febrero y marzo y escrito suscrito por PAULA MARÍA ANGEL ANGEL

Situación esta que frente a la solicitud de autorización de, este despacho, este despacho no puede realizar la verificación, documental, necesaria para establecer la situación de liquidación alegada como causal, y encontró:

El Apoderado de la empresa **RECUPERACION DE METALES S.A.S.** señor **EDUARDO ENRIQUE BELLO ACOSTA**, adjunto a la solicitud inicial, radicado 11EE2020721100000004288 de fecha 6 de junio de 2020. Copia del certificado de existencia y representación legal, copia de la valoración de PROTECCION pensiones y cesantías, Decreto de Protección 1507 de agosto de 2014 sobre pérdida de capacidad laboral, recurso sobre dictamen del fondo de pensiones Protección, correo certificado llamando a rendir descargos al trabajador, acta de descargos, incapacidad médica, y poder para actuar,

No se evidencia acta en la que se adoptó la decisión de disolver y liquidar la empresa RECUPERACION DE METALES S.A.S. tampoco documental alguna que evidencie estados financieros de donde se establece que, conforme a *las consideraciones expuestas, datos, documentos, y demás información aportada por la empresa RECUPERACION DE METALES S.A.S. no se evidencia fehacientemente la existencia de la causal objetiva invocada*

Situación está que deja en claro no se demuestra la causal objetiva que la empresa se encuentra en liquidación, motivo único por el cual se solicita la autorización para la terminación del contrato precisando

Ahora bien, respecto de la justa causa invocada no se aporta reglamento interno de trabajo, proceso disciplinario adelantado conforma a lo establecido por la honorable Corte Constitucional con la observancia absoluta del debido proceso derecho de defensa y contradicción, así como de doble instancia.

Como se ha podido establecer durante el desarrollo de este trámite, el señor **HERNAN GALARZA ROJAS**, presenta una pérdida de capacidad laboral del 47.18%, de conformidad con la información suministrada por la peticionaria y en consecuencia enfrenta quebrantos de salud que menguan su capacidad laboral y se encuentra incurso en situación de debilidad manifiesta y que, en consecuencia,

(SEPTIEMBRE 28)

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

es, sin duda merecedor de Estabilidad Laboral Reforzada, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por su parte la H. Corte Constitucional en la aplicación y desarrollo de la norma mencionada, ha venido reiterando que el concepto de Estabilidad Laboral Reforzada, no puede entenderse como sinónimo de inamovilidad laboral, es decir que en ciertas circunstancias como son las llamadas justas causas o en la ocurrencia de las causales objetivas ya mencionadas, se hace necesario permitir la terminación de las relación laboral, previo el escrutinio del Inspector de trabajo frente a la real y justificada existencia de los eximentes alegados por el empleador.

En el caso sub examine encontramos que una vez finalizada la liquidación de la empresa, esta trae como consecuencia la extinción del patrimonio y la personalidad jurídica, es decir que la empresa como tal, ya no existe y por lo tanto se hace imposible hablar de reintegro laboral o de reubicación laboral, que dicho lo anterior dentro del trámite no se corrobora con el certificado de existencia y representación legal y matrícula mercantil, la cancelación del registro y matrícula mercantil de **RECUPERACION DE METALES S.A.S.**

Frente a la situación fáctica descrita y la necesidad de un pronunciamiento de fondo que ponga fin a la situación que se presenta ante el despacho, se procederá a no autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso sin que esta Inspección invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral

En mérito de lo expuesto, el Inspector de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro del trabajador **HERNAN GALARZA ROJAS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 96.352.672, radicada por **RECUPERACION DE METALES S.A.S.**, identificada con Nit No. 860.067.096.-5, a través de **EDUARDO ENRIQUE BELLO ACOSTA**, en su calidad de Apoderado o quien haga sus veces, por no encontrarse configurada la causal objetiva y la justa causa invocadas de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante esta Inspección del Grupo de Atención al Ciudadano de la Territorial de Bogotá y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez días siguientes a ella 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, recurso que deberá ser interpuesto en el horario de lunes a viernes de 7:00 am. a 3:30 p.m. al correo electrónico solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTICULO TERCERO: NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, así:

RESOLUCION NÚMERO

3704

HOJA No 11
DE 2022

(SEPTIEMBRE 28)


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

Al solicitante **RECUPERACION DE METALES S.A.S.** ebello06@outlook.es


Al Trabajador **HERNAN GALARZA ROJAS** en El número de contacto es: 313 461 00 39

Calle 15 No 29-21 sur Compartir Soacha

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó Revisó Aprobó C Riveros 

1

2