

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 4913 DE 2022

( DICIEMBRE 12 )

"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. 11EE2019741100000032801 de fecha 16 de julio de 2019, el empleador CAMILO ANDRES PEÑA GOMEZ, en su calidad de Representante legal judicial y extrajudicial de AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA Nit 890.100.577 - 6, solicitó permiso o autorización para la terminación del contrato de trabajo entre dicho empleador y el trabajador ERIK LEONARDO CORREDOR CASTILLO, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 80.229.871

*El mencionado peticionario fundamenta su solicitud teniendo en que tras la sentencia de tutela del juzgado 25 Civil del Circuito de Bogotá puede interpretarse la condición de salud del trabajador como un estado temporal de limitación en virtud de la cual el señor ERICK LEONARDO CORREDOR CASTILLO podría llegar a gozar de la especial protección de estabilidad laboral reforzada y, en atención a qué, es menester del empleador desvirtuar la presunción del despido con causa en la limitación y estado de salud del trabajador por discriminación respetuosamente solicita al despacho la autorización de qué trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, para que en virtud de tal autorización, AVIANCA, proceda a la terminación del contrato con justa causa con fundamento en las justas causas consagradas en el numeral 6° del literal a artículo 7o del decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo previsto en el numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, y en las normas del reglamento interno de trabajo que califican de grave y justa causa para la terminación del contrato la conducta desplegada por el trabajador*

*La solicitud se presenta en cinco (05) folios y cero (00) anexos y un cd.*

#### SITUACION FACTICA

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 empleadora AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA respecto del trabajador ERIK LEONARDO CORREDOR CASTILLO, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 80.229.871

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ, avoca conocimiento con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de

( DICIEMBRE 12 )

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

trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empleadora **AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA** respecto de el trabajador **ERIK LEONARDO CORREDOR CASTILLO**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 80.229.871

Mediante comunicación electrónica de fecha 11 de noviembre de 2022 07:48 p.m., a [notificaciones@avianca.com](mailto:notificaciones@avianca.com) se informó a la empleadora **AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA**. de la asignación otorgada al mencionado inspector 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*”.

Con fundamento en lo anterior, corresponde a este despacho entrar a analizar y revisar de manera minuciosa los documentos aportados para así proceder a emitir la decisión que en derecho corresponda y/o a dar la respuesta pertinente

Por lo que se hacen las siguientes consideraciones si es su decisión continuar con el trámite:

Revisado el expediente se encuentra, que los documentos presentados no son suficientes para atender la solicitud, 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, rehabilitación del trabajador. Ante esta situación la normatividad a aplicar es la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, se le solicita a la empleadora aportar la documentación relacionada a continuación:

1. Documento de subsanación, aclaración y o adición de solicitud suscrita por el empleador y/o apoderado (a), indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato y la relación de documentos que soportan las causas alegadas, así como los correspondientes anexos

( DICIEMBRE 12 )

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

2. A. Relación los hechos constitutivos de la terminación del contrato, B. Fundamento de la solicitud de autorización y C. sustento contractual, reglamentario y legal
3. Reglamento o régimen interno de trabajo
4. La relación de documentos que soportan la causa alegada.
5. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios,
6. Dirección, **correo electrónico**, número de teléfono móvil actualizada de comunicación y notificación del trabajador

Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, el empleador debe acreditar para su desvinculación:

- a. El cumplimiento del proceso de ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad de rehabilitación para los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, conforme a las obligaciones del empleador establecidas en la presente sección.
- b. La realización de movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral.
- c. El estudio de los puestos de trabajo en observancia de la discapacidad y/o el estado de salud del trabajador y el cargo a desempeñar.
- d. El 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.
- e. Cualquier otro documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado cualquier posibilidad de reincorporación o reubicación laboral y que en los puestos de trabajo existentes en la empresa empeorarían las condiciones de salud del trabajador.
- f. Certificado de existencia y representación legal.
- g. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.

De acuerdo con lo anterior se le **solicita** acreditar por intermedio del correo electrónico [criveros@mintrabajo.gov.co](mailto:criveros@mintrabajo.gov.co), dentro de los siguientes **cinco (05) 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.

Así mismo una vez aportada la documentación 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 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.**

( DICIEMBRE 12 )

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

**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.

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 recalado 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.

**CONSIDERACIONES:**

( DICIEMBRE 12 )

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

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.

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número **11EE2019741100000032801** de fecha **16 de julio 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 y la Ley 1755 de 2015 Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo la cual establece:

*Artículo 17 de la ley 1755 dispone:*

*“Artículo 17. Peticiones incompletas y desistimiento tácito. 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 electrónica de fecha 11 de noviembre de 2022 07:48 p.m., [notificaciones@avianca.com](mailto:notificaciones@avianca.com), se informó a la empleadora **AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA** y se solicitó, 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.

RESOLUCION NÚMERO 4913 DE 2022

( DICIEMBRE 12 )

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

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 11EE2019741100000032801 de fecha 16 de julio de 2019

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 **ERIK LEONARDO CORREDOR CASTILLO**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 80.229.871 escrito radicado bajo el número 11EE2019741100000032801 de fecha 16 de julio de 2019 y presentado por el empleador **CAMILO ANDRES PEÑA GOMEZ**, en su calidad de Representante legal judicial y extrajudicial de **AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA** Nit 890.100.577 - 6, 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 16 de julio de 2019, escrito radicado bajo el número 11EE2019741100000032801, presentada por el empleador **CAMILO ANDRES PEÑA GOMEZ**, en su calidad de Representante legal judicial y extrajudicial de **AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA** Nit 890.100.577 - 6 que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad **ERIK LEONARDO CORREDOR CASTILLO**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 80.229.871 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 Inspección, 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 el cual deberá ser interpuesto en el horario de 7:00 a.m. a 3:30 pm., a través del correo electrónico [solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co](mailto:solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co)

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

RESOLUCION NÚMERO 4913

HOJA No 7  
DE 2022

( DICIEMBRE 12 )

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

AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA [notificaciones@avianca.com](mailto:notificaciones@avianca.com)

ERIK LEONARDO CORREDOR CASTILLO avenida Chilacos No. 16-00 Chia Cundinamarca

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 

