

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 2373
(29 DE JUNIO DE 2022)

“Por medio de la cual se acepta un desistimiento expreso de la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad.”

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de las facultades legales, en especial las que 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 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado número **06EE2019741100000012287** del 15 de abril de 2019, el señor **GONZALO RODRIGUEZ ORTIZ**, en su calidad de Representante Legal de la empresa **SUPERMERCADO METROPOL** con domicilio en la Carrera 88 No 69-02 Sur, solicitó Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad del señor **WILMER ALEXIS TORRES DIAZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.930.723.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto Comisorio No. 2411 del 04 de junio de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto al Inspector **FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de Bogotá, para adelantar 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 la solicitud impetrada.

El Inspector **FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de Bogotá, avoca conocimiento el día 10 de septiembre de 2019.

Mediante **Auto Comisorio No. 1690 del 31 de mayo de 2022**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a **IVAN VANEGAS PINEDA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de Bogotá, para que continúe con la solicitud. Conforme a lo anterior, corresponde a este despacho analizar y revisar una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar.

Una vez revisado el expediente y con el fin de verificar la situación actual y estado del contrato laboral celebrado entre las partes, mediante **Auto No. 1791 del 13 de junio de 2022** el suscrito Inspector de

Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de Bogotá, avoca conocimiento y se remite comunicación a la dirección electrónica suministrada por la empresa **SUPERMERCADO METROPOL** (andrea.rodriguez@calec.com.co) el día 16 de junio de 2022, en la cual se solicitó:

(...)

1. Informar si el trabajador **WILMER ALEXIS TORRES DIAZ**, tiene vínculo laboral con la empresa.
2. De ser afirmativo, remitir actualizados los datos de dirección de domicilio, correo electrónico y número de contacto del trabajador para ser notificado.
3. Y autorizar de manera expresa, la notificación vía correo electrónico.”

El día 16 de junio de 2022, se recibe vía electrónica respuesta de la empresa **SUPERMERCADO METROPOL** indicando que:

*“Buenas tardes agradecemos su comunicado e informamos que el señor **WILMER ALEXIS TORRES DIAZ** dejo de laborar con nosotros el día 30 de agosto de 2021 como lo demuestra el PDF adjunto, **en ese orden de ideas ya no necesitaríamos la autorización** para terminación de vínculo laboral, quedando atenta a cualquier novedad”. (negrilla fuera del texto).*

Anexa al comunicado carta de renuncia del trabajador.

No proporciona, según lo requerido, datos para notificación al trabajador.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Se fundamenta la solicitud en los siguientes términos:

1. *“El pasado 19 de agosto de 2017 el trabajador TORRES DIAZ WILMER ALEXIS, identificado con C.C No 13.930.723, se encontraba en horario laboral, y al desplazarse por las escaleras se resbaló y choco contra un vidrio, lo cual le provocó heridas en el brazo derecho.*
2. *Por los anteriores hechos ha tenido 65 días de incapacidad (se anexa constancia).*
3. *Como empleador he cumplido con todas mis obligaciones, reasigne sus funciones con el fin de ayudar a su proceso de rehabilitación, se lleva un registro de pausas activas durante su jornada laboral.*
4. *A la fecha han pasado 19 meses sin que se defina su situación de salud, y se indique si tiene secuelas definitivas que sean equivalentes a una discapacidad laboral permanente o por el contrario ya se pueda incorporar plenamente a sus funciones.*
5. *El trabajador ha tomado actitudes que afectan gravemente a la compañía como lo son abandono de trabajo, no cumplimiento de sus funciones, inasistencia a capacitaciones SG-SST de la compañía. Anteriores situaciones que son un incumplimiento grave de su contrato que da razón para su terminación, pero el mismo se rehúsa aceptar los llamados de atención tomando una actitud déspota indicando que en su condición no se puede tomar ninguna medida.*
6. *Se intento realizar el trámite en línea: "Autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo, a trabajadores en situación de discapacidad". Sin embargo, el enlace no funciona, así mismo se trató de buscar ayuda por las líneas telefónicas y chat de la página, pero se indicaba que las líneas se encontraban fuera de servicio.*

7. *La Corte Suprema de Justicia, en una sentencia de su Sala de Casación Laboral de abril de 2018 (SL1360 de 2018), concretó los conceptos legales que deben tenerse en cuenta para entender, entre otras cosas, cuándo procede la protección laboral reforzada a los trabajadores con discapacidad, qué se debe entender por estabilidad laboral reforzada, y cuál es el rol que tiene el Ministerio de Trabajo.*
8. *Así las cosas, si bien la razón de despido son causales objetivas y no en razón a su rehabilitación o posible discapacidad, pues la misma a pesar del tiempo transcurrido, no ha sido definida, situación por la cual él trabajador no actúa diligentemente, mantiene una actitud que está dañando el buen ambiente laboral que le asiste a mi compañía por más de 20 años. Motivo por el cual acudo a este entidad para que me oriente cual es la mejor forma de proceder y se autorice terminar la relación laboral”.*

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, el 8 de septiembre de 2020 este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 "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.

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del Empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, 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".

Por lo anterior, el despacho está en obligación de advertir al trabajador que en dado caso podría acudir a la justicia ordinaria laboral para que sea esta quien ordene el reintegro, puesto que los funcionarios de este ministerio no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

De conformidad con lo anterior, la empresa **SUPERMERCADO METROPOL**, comunica a este despacho que ya no necesita la autorización para terminación de vínculo laboral del señor **WILMER ALEXIS TORRES DIAZ**, por tanto, esta inspección procederá a declarar el desistimiento expreso y ordenar el respectivo archivo de las diligencias iniciadas.

En ese orden de ideas el artículo 18 de la Ley 1755 de 2015 establece que: *“Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada.”*

Este mismo artículo contempla la posibilidad para el peticionario de ejercer en cualquier tiempo el derecho de disposición sobre la petición manifestando de manera expresa su desistimiento. Esta potestad de renuncia no impide que solo cuando median razones de interés público, las autoridades puedan continuar de oficio, para lo cual tienen la obligación de dictar una resolución motivada.

Así lo ha considerado la Honorable Corte Constitucional quien en sentencia C-951 de 2014 ha manifestado que *“Esta disposición reproduce el texto del artículo 8º del Código Contencioso Administrativo y se aviene con el carácter dispositivo de este derecho, como mecanismo de control de los actos de la administración. Esto es, tanto se puede ejercer el derecho de manera activa para solicitar información, documentos o una determinada actuación de la autoridad, como para, en su dimensión negativa, desistir de la solicitud. Si bien, aunque permite continuar con el trámite de oficio le impone a las autoridades la carga de exponer de manera expresa las razones de interés público que lo justifican, que priman sobre la decisión del anterior peticionario.”*

De la citada disposición se tiene que el desistimiento expreso se puede predicar como la terminación anormal de un procedimiento o actuación administrativa y se advierte que con la manifestación de desistir de la solicitud de autorización para la Terminación del Vínculo Laboral con el trabajador en condición de discapacidad corresponde a la renuncia de las pretensiones de esta.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa aceptara el desistimiento de la presente solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajo teniendo en cuenta lo manifestado en la parte motiva del presente acto administrativo.

Que, ante la ausencia de datos para notificación para el trabajador, ni dirección ni correo electrónico y al encontrar un número telefónico en la carta de renuncia de este, se procede a llamar al señor WILMER ALEXIS TORRES DIAZ quien contesta y manifiesta no querer proporcionar ningún dato para poderlo notificar.

Finalmente, y ante el desconocimiento de información para notificación del trabajador, se notificará por página electrónica según lo estipula el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En mérito de lo anteriormente expuesto esta Inspección:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ACEPTAR EL DESISTIMIENTO EXPRESO consignado en el comunicado remitido por correo electrónico el 16 de junio de 2022, de la petición radicada con el número **06EE2019741100000012287** del 15 de abril de 2019, presentada por el señor **GONZALO RODRIGUEZ ORTIZ**, en su calidad de Representante Legal de la empresa **SUPERMERCADO METROPOL**, referida a la Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad. existente entre el empleador y el señor **WILMER ALEXIS TORRES DIAZ**, identificado con cedula de ciudadanía 13.930.723, de conformidad con 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 Inspección 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

ARTICULO TERCERO: ARCHIVAR esta solicitud, una vez se haya surtido lo consignado en artículo precedente.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR por medios electrónicos a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente Acto Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020 en concordancia con los arts. 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, así:

- A la Representante Legal de la empresa **SUPERMERCADO METROPOL**
Dirección de notificación: Carrera 88 No 69-02 Sur, en Bogotá D.C.
Correo electrónico de notificación: andrea.rodriguez@calec.com.co
- Al trabajador **WILMER ALEXIS TORRES DIAZ**
Dirección de notificación: **Por página electrónica**
Correo electrónico de notificación: **Por página electrónica**

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



IVAN VANEGAS PINEDA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.