



RESOLUCIÓN NÚMERO **621** DE **2022**

(**FEBRERO 24**)

“Por medio de la cual se archiva se solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de 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 Y DEMÁS NORMAS CONCORDANTES,

Y

CONSIDERANDO

Que mediante escrito radicado con el No. 11EE202072110000005159 del 13 de febrero de 2020, la empresa **CONJUNTO MULTIFAMILIAR PARQUE REAL UNO**, identificada con Nit 830.001.452-1, solicita a este Ministerio a través de su representante legal **HECTOR GONZALO CASTELLANOS CORREDOR**, solicita **AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**, de la trabajadora **LEIDI MORENO DEAZA**, identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 1.121.830.322.

RESEÑA FÁCTICA

En la petición la empresa **CONJUNTO MULTIFAMILIAR PARQUE REAL UNO** a través de su representante legal **HECTOR GONZALO CASTELLANOS CORREDOR**, esboza los argumentos de hecho y de derecho solicitando:

AUTORIZAR LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL con la señora LEIDI MAYERLE MORENO DEAZA en su calidad de administradora terminando su contrato laboral verbal con del multifamiliar

Dejar las constancias respectivas para salvaguardar las responsabilidades del empleado y empleador.

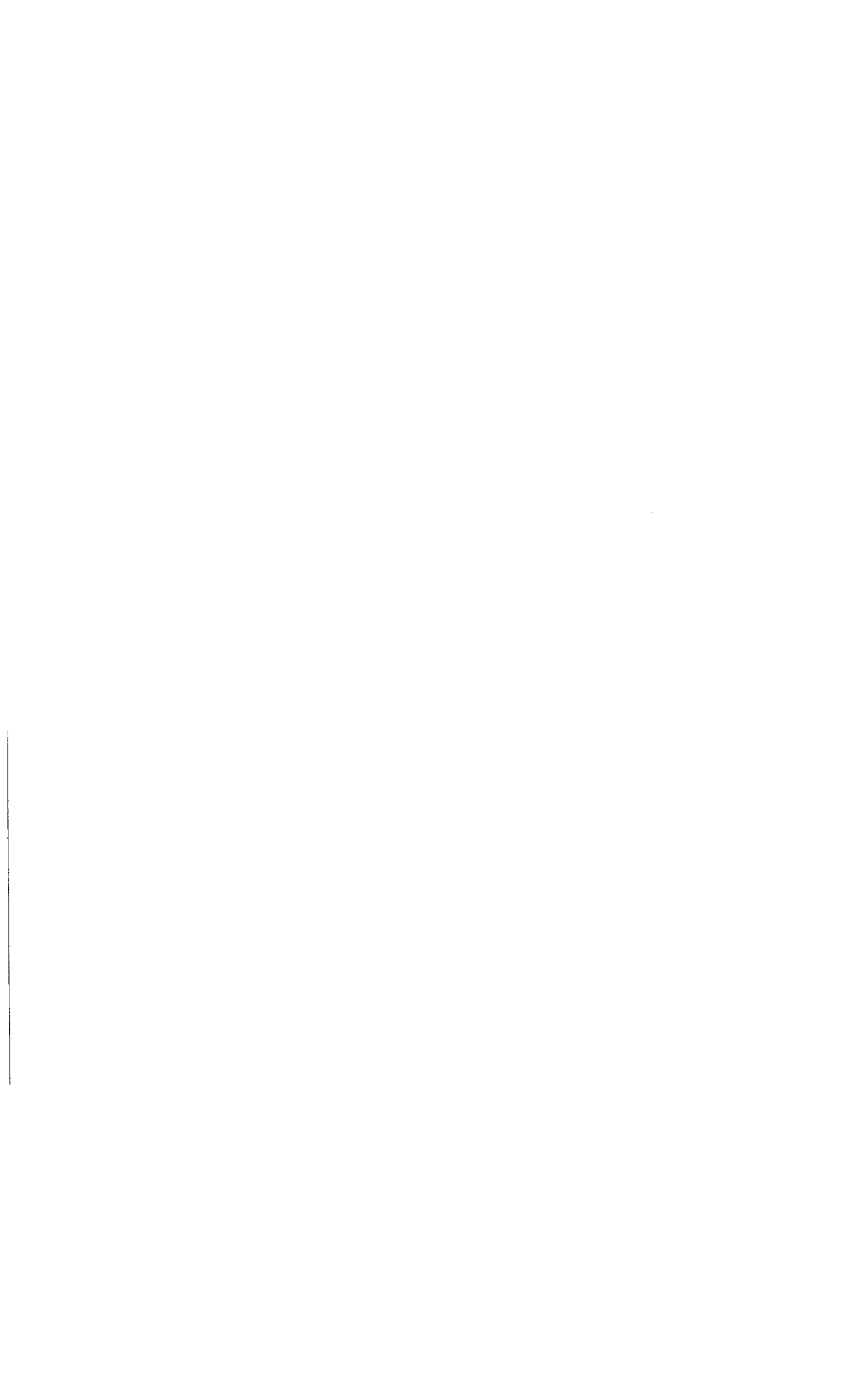
FUNDAMENTO DE DERECHO

Refiere los siguientes la trabajadora ha dado lugar a la terminación de su contrato con el multifamiliar de conformidad con lo establecido en el art 58, 60 y 62 del Código sustantivo de trabajo así:

Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 62. Numerales 2,3,6,9,10, y 13 Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:



(FEBRERO 24)

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

trámite de acuerdo con la competencia, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado LEIDI MORENO DEAZA solicitud presentada por **CONJUNTO MULTIFAMILIAR PARQUE REAL UNO**, radicada bajo el No.11EE202072110000005159 del 13 de febrero de 2020.

Se avoco conocimiento por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social doctor **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** para iniciar el trámite de acuerdo con la competencia, SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO relacionado con **LEIDI MORENO DEAZA** con el empleador **CONJUNTO MULTIFAMILIAR PARQUE REAL UNO**

Mediante correo electrónico de fecha 16 de febrero de 2022, enviado a lmorenodeaza@hotmail.com; hectorgoncas@live.com; crispeta57@hotmail.com; speranzachaves@yahoo.com; lmarsiglia@hotmail.com, el Inspector doctor **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** le informa al representante legal y otros firmantes 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)"

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.

Para continuar el correspondiente trámite Administrativo Laboral, relacionada con la solicitud de DESPIDO DEL (A) TRABAJADOR (A) EN ESTADO DE DISCAPACIDAD del (a) señor (a) LEIDI MORENO DEAZA, de conformidad con la solicitud presentada por el representante legal y/o apoderado de la compañía **CONJUNTO MULTIFAMILIAR PARQUE REAL UNO** Radicado con el No. 5070 con fecha 02/13/2020

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 Manual del Inspector de trabajo y seguridad social, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal.

(FEBRERO 24)

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

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 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.

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

(FEBRERO 24)

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

Tal como lo establece la Constitución Política en su artículo 53, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones labores es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona.

En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que, por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

En virtud de la referida protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente, la autorización de la oficina de trabajo.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-850 de 2011 *"ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva: 1) el derecho a conservar el empleo; 2) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, 3) a permanecer en el hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral ..."* (negrilla y cursiva fuera del texto.).

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica no solo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que les permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Igualmente, en Sentencia C - 470 de 1997 se ratifica que conforme al artículo 53 de la Constitución Política, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Este artículo de la Constitución Política consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado conlleva a la conservación de su cargo.

Es un hecho indiscutible que la autorización de terminación de dicha relación laboral procede siempre y cuando no se vulnere la "estabilidad laboral reforzada" que por vía jurisprudencial la Honorable Corte Constitucional ha venido tutelando en aplicación no solo de principios constitucionales sino de las disposiciones legales pertinentes, en especial las contenidas en la Ley 361 de 1997

(FEBRERO 24)

“Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”

En conclusión, atendiendo las directrices legales y jurisprudenciales, y teniendo en cuenta la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, art.26 de la ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y analizado el interés, se procede al ARCHIVO de las diligencias por carencia de objeto para pronunciamiento de fondo como en efecto se hará, de la solicitud impetrada por la empleadora **CONJUNTO MULTIFAMILIAR PARQUE REAL UNO** para el despido de la trabajadora **LEIDI MORENO DEAZA** y se le da a conocer el derecho de interponer los recursos, en el evento de no estar de acuerdo con la presente resolución.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. - ARCHIVAR la petición que contiene la **SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** de la trabajadora **LEIDI MORENO DEAZA** identificada con la cédula de ciudadanía No. **1.121.830.322** impetrada por el **CONJUNTO MULTIFAMILIAR PARQUE REAL UNO** con el NIT **830.001.452-1**, escrito radicado bajo el número **11EE2020721100000005159** del 13 de febrero de 2020 por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.


ARTICULO SEGUNDO. - INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra la presente Resolución procede el **RECURSO DE REPOSICIÓN** ante este Despacho y en Subsidio el de **ÁPELACIÓN** ante la Dirección Territorial de Bogotá, por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la desfijación del edicto, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. A través del al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co en el horario de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

ARTICULO TERCERO. - NOTIFICAR a los jurídicamente interesados conforme a los términos establecidos en la Ley.

CONJUNTO MULTIFAMILIAR PARQUE REAL UNO en la Calle 118 No. 70 - 49 de Bogotá correo electrónico administracion@parquereal1.com

LEIDI MORENO DEAZA en el correo electrónico lmorenodeaza@hotmail.com Móvil 3148764402

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


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

