



Libertad y Orden

## MINISTERIO DEL TRABAJO

## RESOLUCION NÚMERO 465

(17 de febrero de 2023)

"Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE201871250000002765 del 24 de septiembre de 2018"

EL INSPECTOR DE TRABAJO, DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

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

## I. ANTECEDENTES

Que, la Señora **MARTHA MIREYA SANDOVAL GARCIA**, actuando en calidad de representante legal de la empresa de la empresa **HUMAR AGROINDUSTRIALES SAS** identificada con NIT **900.162.758-3**, bajo el número de radicado **11EE201871250000002765** del 24 de septiembre de 2018, presenta petición para que le sea autorizada la terminación del vínculo laboral de la señora **LUZ STELLA ESPITIA ROMERO**, identificada con cedula de ciudadanía 51.666.842 de Bogotá.

Que la mencionada solicitud fue asignada mediante Auto 4115 del 29 de noviembre del 2018 por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto a la Doctora **ASTRID LOZANO CAMACHO** Inspector Trabajo y seguridad social, adscrita al Grupo de Atención al ciudadano y tramites 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 tomar la decisión correspondiente de acuerdo con la norma.

Que, mediante radicado No. 08SE2019721100000003323 del 09 de abril del 2019, la inspectora designada realizo comunicación a la trabajadora avocando conocimiento, e informando de las diligencias que se adelantaran en la coordinación. De la misma manera mediante radicación No. 08SE2019721100000003321 del 09 de abril del 2019 se avoco conocimiento a la representante legal de la empresa y se requirió la documentación pertinente para continuar con el trámite.

Que la mencionada solicitud fue reasignada mediante Auto 2634 del 04 de septiembre del 2022 por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, en reparto a la Doctora **GABRIELA FLOREZ MORA** Inspector Trabajo y seguridad social, adscrita al Grupo de Atención al ciudadano y tramites de Bogotá, para continuar con el trámite solicitado.

Mediante radicado con No. **08SE2022721100000022282** de fecha 20 de octubre del 2022 la inspectora designada, realizó solicitud por correo electrónico y físico a la empresa **HUMAR AGROINDUSTRIALES SAS** solicitando información documental para proceder con el trámite en mención. Representada legalmente por la señora **MARTHA MIREYA SANDOVAL GARCIA**. Sin respuesta por parte de la empresa.

Que el Artículo primero de la Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, "por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018 "Por la cual se modifica y adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo", en el numeral 27 del Rol de Atención al Ciudadano establece como función de los Inspectores de Trabajo

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE201871250000002765 del del 24 de septiembre de 2018"

*"Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la situación de discapacidad del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012."*

Que, aunado a lo expuesto, el numeral 23 del párrafo 1 del Artículo Segundo de la Resolución 3455 de 16 de noviembre de 2021, asigna la competencia al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites para resolver las solicitudes de autorización de terminación de contrato de trabajo de trabajador con discapacidad, estableciendo el Artículo décimo séptimo que:

*"(...) Los inspectores del trabajo y seguridad social cumplirán las funciones establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio que se encuentre vigente, de acuerdo con el Grupo Interno de Trabajo o Dependencia a la que estén asignados. (...)"*

## II. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La señora **MARTHA MIREYA SANDOVAL GARCIA** actuando en calidad de representante legal de la empresa **HUMAR AGROINDUSTRIALES SAS** identificada con **NIT 900.162.758-3** radicado bajo el número **11EE201871250000002765** fundamentó lo solicitud de la siguiente manera:

(...) La señora Luz Stella Espitia Romero labora para la Empresa HUMAR INVERSIONES AGROINDUSTRIALES SAS, desde el 16 de febrero del año 2016 en el cargo de OPERARIA DE PRODUCCION en el área de empaque (auxiliar de la termo formadora) en el turno de la mañana. A los 8 días de haber ingresado a laborar a la empresa se le cambio en turno de la mañana a de la noche de 10pm a 6am. El día 26 de febrero de 2016, la trabajadora sufrió un accidente laboral, cuando los perros de vigilancia con los que contaba la empresa la atacaron y le generaron una serie de heridas múltiples.

Debido a lo anterior la trabajadora fue incapacitada desde el 27 de febrero hasta el 10 de marzo de 2016, 13 días, por parte de la ARL MAPFRE a la cual la empresa la tiene afiliada, cumpliendo con todas las exigencias legales. La anterior incapacidad se prolongó desde el 11 de marzo hasta el 12 de julio de 2016, reiterándose a laborar el día 13 de julio de 2016. En virtud de las recomendaciones laborales allegadas el día 7 de julio de 2016 a la empresa por ARL MAPFRE. La empresa desde el área de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo resolvió realizar cambio de puesto de la trabajadora como consta en el documento suscrito por las dos áreas, además de las inducciones realizadas el mismo día de ingreso, para el cargo de Operaria de picado en horario de 8am a 5pm. La directora de Seguridad y salud en el trabajo en documento fechado del 15 de julio le indica las recomendaciones laborales a seguir. A la trabajadora la empresa le ha respetado cada una de las recomendaciones dadas por parte de su médico tratante

Además de lo anterior la empresa ha sido consiente que la trabajadora tiene una serie de tratamientos y citas en pro de la recuperación de su salud las cuales ha respetado, inclusive ajustando los horarios de la trabajadora para su facilidad, Sin embargo, el 13 octubre de 2017, en calidad de apoderada de la empresa, junto con la directora de Gestión Humana, se le solicitó cumplir con cada una de sus obligaciones legales y contractuales como trabajadora de la empresa.

También se le pidió que solicitara a partir de la fecha con antelación los permisos para las citas médicas, todo con el fin de que la empresa en su ausencia pudiera designar a otro trabajador en su puesto de trabajo, para evitar traumatismos como los que se venían presentado. Pues sus inasistencias intempestivas estaban afectando el proceso productivo de la empresa, también se le solicito que en caso de ser posible regresara a terminar su jornada laboral, lo cual hasta la fecha la trabajadora no ha cumplido. Además de lo anterior se le solicito que informara porque los lunes sin autorización y/o justificación alguna faltaba, con la sola excusa verbal que los utilizaba para hacer sus diligencias, se le indico que todo debe estar debidamente soportado, pues ella tiene un vínculo laboral con la empresa. A lo anterior la trabajadora empezó a traer gestiones de citas médicas, que, hacia los lunes, en todo el transcurso del día, o por lo menos lo que corresponde a su horario laboral. El 2 de noviembre de 2017, se le realizo a la trabajadora un llamado de atención, toda vez que, pese al requerimiento del mes de octubre, omitió la orden dada de regresar después de las citas médicas. El día 23 de enero de 2018, la NUEVA EPS, mediante oficio suscrito por CESAR ALFONSO GRIMALDOS, notifican la empresa que no seguirá pagando las incapacidades de la trabajadora en virtud de que ya tiene

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE201871250000002765 del del 24 de septiembre de 2018"

un dictamen emitido por la ARL 16. Es por lo anterior que la empresa contesta el oficio el 9 de febrero de 2018 indicando que el dictamen no estaba en firme, pues según lo manifestado por la trabajadora fue objetado y la junta regional es quien debe definir y no le pueden vulnerar derechos a la trabajadora pues la empresa ha cumplido con los pagos a Seguridad Social integral en debida forma.

Además de ello la empresa le elevo una serie de requerimientos a la trabajadora con el fin de conocer el estado de su proceso de calificación y dar respuesta a la EPS de manera acertada, adicional a la enviada el mismo 9 de febrero de 2018 y por ello le pide a la trabajadora lo siguiente:

El día 30 de enero de 2018, se le requirió para que allegara las recomendaciones de su médico tratante por los dolores de brazos y manos, requerimiento que tampoco contesto la trabajadora, olvidando sus obligaciones legales y contractuales.

Pese a ello la empresa desde el área de seguridad y salud tomo las medidas necesarias en pro de la trabajadora El 9 de febrero de 2018, Se le realizo un nuevo requerimiento que busca saber en qué iba su proceso de calificación y el cual la trabajadora nunca contesto. 18. En vista que la trabajadora no contesta los requerimientos indicados en el numeral 19 de este escrito, la empresa solicita información a la ARL MAPFRE sobre el estado de la calificación, quien nos dio respuesta el 19 de febrero de 2018.

Quien indica que no es verdad que la trabajadora hubiese objetado el dictamen, por el contrario, indica que está en firme el dictamen del 20 de abril de 2017 con un PCL del 23,80% y que se canceló la respectiva indemnización el día 14 de junio de 2017. 20. Para el anterior cambio la empresa el 7 de marzo de 2018, realizo el análisis de riesgo por oficio con el único fin de no afectar la salud de la trabajadora y claro está ubicándola en un puesto que se ajuste a su experiencia y condiciones médicas: El día 8 de marzo de 2018, se le notificó el cambio de puesto, con el fin de evitar traumatismos por sus inasistencias en el área de producción, pues el director del área lo solicito mediante escrito dirigido al área de Gestión Humana. 22. Por lo anterior es ubicada en el cargo de Operaria de limpieza y desinfección del área externa en horario de 6am a 2pm, realizando las capacitaciones, en las cuales se le indicaban cuales son las políticas, horarios, funciones, responsabilidades y demás propias para desempeñar el nuevo cargo a cabalidad. Adicional a ello el director del área de calidad le entrego un cronograma de actividades diarias para que la trabajadora realizara, teniendo en cuenta sus limitaciones y recomendaciones. El 21 de marzo de 2018, la empresa notifica a la trabajadora que en virtud de que no fue bien recibido por ella la decisión del nuevo cargo, podemos renegociar el cargo o alternar sus labores.

A lo anterior la trabajadora manifiesta que no es necesario y que continuara en su cargo como operaria de limpieza y desinfección de área externa en el horario establecido. Además, se le requiere para que firme la adenda del contrato que se dio con ocasión al cambio de cargo, y la cual no afecta sus derechos laborales, negándose la trabajadora a suscribir la misma de manera rotunda, pese a que se le explico que su cargo cambio y que era necesario para la empresa la actualización. El día 27 de abril de 2018 se realizó llamado de atención por incumplimiento a las políticas de Buenas prácticas de manufactura de la empresa.

Tras la manifestación de la ARL, la empresa le realiza a la trabajadora el 3 de mayo de 2018. un fuerte llamado de atención por no cumplimiento de requerimientos realizados para que nos diera información. Debido al mismo la trabajadora solicita revertir el llamado de atención e indicando en el escrito una serie de aseveraciones contra la empresa.

Al cual la empresa el 10 de mayo le contesta a la trabajadora que mantendrá la decisión y le hace una serie de precisiones frente al escrito presentado por la trabajadora. La anterior respuesta de la empresa fue refuta nuevamente por la trabajadora el 17 de mayo de 2018 La empresa entrego ala trabajadora el día 3 de mayo de 2018 el oficio informativo enviado por la eps sobre el pago de incapacidades, el cual se le reitera el 10 de mayo sobre el mismo proceso 33. El día 17de mayo la trabajadora contesta el oficio informativo del no pago de incapacidades Por lo que la empresa el 23 de mayo de 2018, le da respuesta e indica que no se pronunciara nuevamente sobre lo mismo y que se mantiene el

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE2018712500000002765 del del 24 de septiembre de 2018"

llamado de atención del 3 de mayo de 2018. 35. El mismo 23 de mayo de 2018, la empresa reitera el requerimiento ya realizado a la trabajadora para que firme la adenda del contrato, que se dio con ocasión al cambio de puesto del 8 de marzo de 2018. 36. El 28 de mayo de 2018, la directora de seguridad y salud en el trabajo,

realiza una circular de recomendaciones debido a los reportes dados por el director de abastecimiento y el guarda de seguridad donde manifiestan. Que la trabajadora incumple con las medidas de seguridad personales y de sus compañeros

Tras la negativa de la trabajadora a dar cumplimiento a lo establecido por la empresa en los manuales de funciones, contratos, reglamento interno, y normas laborales, el 7 de junio de 2018, la empresa la cita a diligencia de descargos para el día 9 de junio de 2018 a las 11am 38. En la citación se le indicaron los hechos por los que estaba siendo citada, así como los cargos que presuntamente se le imputan, su derecho de defensa y demás contenidos en las normas legales.

En virtud de lo anterior la empresa el 27 de junio de 2018, impuso sanción de 8 días por violación grave a las obligaciones legales y contractuales garantizando el derecho de defensa y debido proceso de la trabajadora. 40. La trabajadora es requerida por no reintegrarse el día que se cumplía la sanción sin un día después y se cita a nueva diligencia de descargos para que indique porque no se representó a los 8 días como se le estableció en la sanción. En virtud de lo anterior el día 28 de agosto se impone otra sanción la trabajadora por el lapso de 8 días.

Por otra parte, es de indicar que el jefe inmediato de la trabajadora realizo un seguimiento a las actividades establecidas en el cual se evidencia que no existe cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, las cuales la trabajadora diligencia en el formato de seguimiento de actividades de limpieza y desinfección exteriores. El día 3 de julio de 2018, se le realizo estudio de puesto que cancelo la empresa para detectar las nuevas patologías de la trabajadora ya que según ella estaban aumentando. Estudio del puesto que no arrojó indicador alguno que afectara a la trabajadora frente a las labores que desempeña en el cargo que actualmente ostenta. Ahora la trabajadora en las diligencias de descargos manifiesta que la empresa al exigirle cumplimiento le realiza acoso laboral, por lo cual el día 9 de junio de 2018, radica ante el área de gestión humana documento contentivo de una supuesta queja ante el ministerio contra la empresa por acoso laboral. (...)

### III. DEL CASO CONCRETO

Como se indicó en el acápite correspondiente a la competencia, el Ministerio del Trabajo conoce del trámite administrativo referente a la autorización de terminación del vínculo laboral al trabajador en situación de discapacidad, señalada en el numeral 24 del Artículo 2 de la resolución No. 2143 de 2014, emanada de este Ministerio, así como el procedimiento interno del Ministerio código VC-PD-05-AN-01 del 1 de julio de 2022, concordante con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, respecto de la protección en no autorizar la terminación del contrato debido a la limitación física del trabajador. La empresa solicita a este despacho la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con **LUZ STELLA ESPITIA ROMERO**, identificada con cedula de ciudadanía **51.666.842** de Bogotá.

La solicitud fue sustentada de conformidad a la situación fáctica manifestada en el acápite anterior. Esta Entidad, a través del inspector asignado para el trámite realizó la solicitud del material probatorio para poder proferir una Resolución en derecho de conformidad a situación fáctica y jurídica real. Otorgando más de 30 días hábiles para la respuesta a dicho requerimiento, la empresa guardo silencio al no responder a la solicitud.

### IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE201871250000002765 del del 24 de septiembre de 2018"

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 de Trabajo," (Subrayado fuera de texto)*

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la 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 vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)"*

Es importante precisar que, de conformidad a la sentencia C-1186/2008 el desistimiento tácito

*" (...) El desistimiento tácito es una forma anormal de terminación del proceso, que se sigue como consecuencia jurídica del incumplimiento de una carga procesal a cargo de la parte que promovió un trámite, y de la cual depende la continuación del proceso, pero no la cumple en un determinado lapso(...)"*

De conformidad con lo anterior, frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, se decretará el archivo del expediente, ante el silencio de la empresa en el proceso de autorización para el Despido de la trabajadora **LUZ STELLA ESPITIA ROMERO**, identificada con cedula de ciudadanía **51.666.842** de Bogotá.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Inspectora 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 solicitud radicada con el número **11EE201871250000002765** 24 de septiembre de 2018, presentada por el señor **MARTHA MIREYA SANDOVAL GARCIA**, actuando en calidad de representante legal de la empresa **HUMAR AGROINDUSTRIALES SAS**, identificada con Nit 900.162.758-3 con domicilio CR 15 NRO. 8-84 PARQUE INDUSTRIAL MONTANA BG 2 MZ 9, correo electrónico humar890@hotmail.com denominada PERMISO PARA AUTORIZACION DE TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD existente entre el empleador y la señora **LUZ STELLA ESPITIA ROMERO** quien se identifica con cedula de ciudadanía 51.666.842, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR** la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de la trabajadora en situación de discapacidad por desistimiento del trámite debido a la renuncia presentada por el trabajador.

Continuación de la resolución "Por la cual se resuelve una petición de Autorización para la Terminación del Vínculo Laboral de un Trabajador con Discapacidad radicado número del 11EE201871250000002765 del del 24 de septiembre de 2018"

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 art 67.

A el empleador: en su dirección de correo electrónico [humar890@hotmail.com](mailto:humar890@hotmail.com) o en su dirección de correspondencia CR 15 NRO. 8-84 PARQUE INDUSTRIAL MONTANA BG 2 MZ 9 Mosquera.

A la trabajadora: en dirección de correspondencia Calle 23G No. 103-31 Fontibón Bogotá.

**ARTÍCULO CUARTO:** Contra el presente acto administrativo procede únicamente el recurso de reposición de conformidad a lo preceptuado en el artículo 17 de la ley 1437 del 2011.

#### NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los diecisiete (17) días del mes de febrero de dos mil veintitrés (2023)



GABRIELA FLOREZ MORA

Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
Dirección Territorial de Bogotá

Proyectó y aprobó: G Flórez.