



MINISTERIO DEL TRABAJO

## RESOLUCIÓN NÚMERO 000945 DEL 15 MAR 2019

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador en situación de discapacidad según -Ley 361 de 1997 artículo 26"

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTA, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL NUMERAL 24 DEL ARTÍCULO 2° DE LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES,**  
**CONSIDERANDO**

Que mediante radicado No.40425 del 21 de noviembre de 2018, el Representante Legal de la empresa **S2R INGENIEROS SA** con NIT.830.069.215-5 y domicilio de notificación en la Calle 127 B BIS No.46-71de Bogota, el Doctor **FERNANDO LUCHINI PEÑA** identificado con la Cedula de Ciudadanía Numero 10.165.876, presento solicitud con el objeto que se autorice la terminación de la relación laboral de la empresa por el Representada y el señor (a) **JOHN RICARDO RUGE BEGOYA** identificada con la Cedula de Ciudadanía Numero 1.032.390.113 de Bogota y domicilio en la Calle 6 SUR No.19-43 Barrio Sana Antonio Localidad Antonio Nariño.

El Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asigno el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN SANDOVAL**, mediante auto No.4153 del 29 de noviembre de 2018.

Que con fecha marzo 14 de diciembre 2018, el Inspector, mediante auto avoca conocimiento del trámite y simultáneamente se da respuesta a la Petición a la empresa **S2R INGENIEROS SA** con NIT.830.069.215-5 y domicilio de notificación en la Calle 127 B BIS No.46-71de Bogota, el Doctor **FERNANDO LUCHINI PEÑA** identificado con la Cedula de Ciudadanía Numero 10.165.876 y se requiere a la presuntamente afectada o discapacitado a diligencia del artículo 35 de la Ley 1437 de 2011., fijando como fecha para la misma el 22 de enero de 2019 a partir de las 10.00 A.M., llegada la fecha y hora señalada el apoderado de la empresa **S2R INGENIERIA SA** señor **MAURICIO RICARDO GARCIA ROYERO**, comparece a la diligencia, así mismo el presuntamente afectado señor **JOHN RICARDO RUGE BEDOYA**.

Que anexo a la solicitud radicada con el No.40425, el empleador adjunto, certificado de Cámara de Comercio, copia contrato de trabajo, copias de seguimiento a los presuntos incumplimientos del señor **JOHN RICARDO**, Copia del reglamento interno de trabajo, copia de los descargos del 28 de agosto de 2018, en general copia de los anexos de los tramites disciplinarios y audiencias de descargos entre otros documentos de seguridad social, poder que lo legitima para actuar en el presente tramite.

**FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD**

El señor **JOHN RICARDO RUGE BEDOYA** suscribió contrato laboral el 19 de enero de 2018 con la empresa **S2R INGENIEROS S.A.**, con NIT.830.069.215-5 y domicilio de notificación en la Calle 127 B BIS No.46-71de Bogota, se afilio conforme al rigor legal a ARL SURA, EPS, Caja Compensación, Fondo de Pensiones., el cargo que desempeñaba era de **INSPECTOR HSE**.

15 MAR 2019

RESOLUCIÓN NÚMERO 000945 DEL HOJA No 2

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

En el mes de julio de 2018 muy a pesar de prohibición expresa de presentarse a las oficinas administrativas, y de no utilizar moto, así lo hizo y sufrió un accidente por lo cual se le incapacito del 31 de julio al 04 de agosto y fue renuente a presentar los documentos para la reclamación ante la EPS; en incapacidad y de manera fraudulenta presenta FURAT ante la ARL SURA, quien en uso de lo propio la niega por conocer de antemano la prohibición del uso de moto en las diligencias de la empresa; el 06 de agosto de 2018 es citado a descargos por los hechos ocurridos en su vehículo-moto personal, requerimiento que se repite el 08 de agosto del mismo mes y año, se cita igualmente por correo certificado y presenta incapacidad del 09 de agosto al 29 de agosto.

El 04 de septiembre presenta diligencia de descargos, en la cual entra en varias contradicciones frente a la realidad de los documentos recopilados por la empresa, el 24 de septiembre presenta incapacidad por 1 mes, y el 19 de octubre se presenta a laborar por lo cual se le ordena examen que da resultado SATISFACTORIO, el 22 de octubre presenta una vez incapacidad por un mes hasta el 20 de noviembre y el 21 de noviembre no se presenta a trabajar, situaciones de orden disciplinario y administrativo que son repetitivas y sin justificación alguna las ausencias a su lugar de trabajo sin estar incapacitado.

Que mediante radicado 11EE201972110000003920 del ocho (8) de febrero de dos mil diecinueve (2019), el apoderado de la empresa **S2R INGENIEROS SA**, presentó desistimiento de la solicitud de autorización para dar por terminada la relación laboral con el señor **JOHN RICARDO RUGE BEGOYA**; así: "...desistimos de la petición del radicado referenciado, habida cuenta de que el trabajador ha presentado carta de renuncia el día de hoy..." (anexo carta de renuncia)

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Muy a pesar de la solicitud de fondo en el sentido de **DESISTIR** del trámite del presente radicado de origen número **40425 del 21.11.2018**, es importante resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrollan los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

Es así como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la protección especial reforzada a las personas en 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).**

Frente a la materia la Honorable Corte Constitucional ha producido prolífica Jurisprudencia, como solo un ejemplo en Sentencia T-467 de 2010, cita:

*"Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad*

RESOLUCIÓN NÚMERO 0945 DEL HOJA No 4

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

lineamientos de la Constitución y de la Ley del respeto del Debido Proceso en toda actuación de orden Administrativo en Colombia y el escrito que reposa presentado por el apoderado de la empresa. (Folios 61) que textualmente dice:

*"Por medio de la presente le manifiesto que desistimos de la petición del radicado de la referencia, habida cuenta que el trabajador presento carta de renuncia el día de hoy -22 de enero de 2019", se anexa la carta de renuncia y la correspondiente aceptación a folios 62 y 63 de la carpeta"*

De cualquier manera, es necesario aclarar, que este ente Ministerial ha sido facultado por la Ley, para autorizar o negar autorización para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador en estado de discapacidad, a partir de la información suministrada por las partes, pero no para declarar, decretar o calificar acciones u omisiones como justas causas, ya que esta facultad es privativa del Juez Laboral, una vez se acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

Por lo expuesto este Despacho

## RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: ACEPTAR** la solicitud de **DESISTIMIENTO** del radicado **40425 del 21 de noviembre de 2018**, presentado por el apoderado de la empresa **S2R INGENIEROS SA** con NIT.830.069.215-5 y domicilio de notificación en la Calle 127 B BIS No.46-71de Bogota, Doctor **FERNANDO LUCHINI PEÑA** identificado con la Cedula de Ciudadanía Numero 10.165.876, por las razones de hecho y de derecho expuestas en su escrito del 22 de enero de 2019, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: ADVERTIR** que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de **REPOSICIÓN**, ante esta Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites de la DT Bogota y/o en subsidio el de **APELACIÓN**, ante el Director Territorial de Bogota. Artículo 76 y ss de la Ley 1437 de 2011, los que deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los 10 días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación según el caso.

**ARTICULO TERCERO: NOTIFÍQUESE** a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 de 2011.

## NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



**LUZ AMPARO MEJIA ROMERO**  
Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la  
Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó: R/Villamarin.  
Revisó y Aprobó: A/mejia

## RESOLUCIÓN NÚMERO \_\_\_\_\_ DEL HOJA No 3

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

*internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física." [48] (Negrillas fuera del texto).*

Ante la duda planteada frente a quien se considera persona en condición de discapacidad y por lo tanto beneficiario de la protección constitucional especial, la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-018 de 2013, se pronunció, así:

*"3.3.1. En primer lugar, la sentencia C-824 de 2011 advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de*

*modo que "la referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada*

*ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

### CONSIDERACIONES PARA EL CASO CONCRETO

Resulta relevante señalar como la legislación laboral, especialmente en las últimas cuatro décadas ha venido evolucionando de la mano con el desarrollo de los derechos humanos en el ámbito internacional y por supuesto, esa actividad se ha reflejado en la normatividad nacional, ya sea a través de la adopción de tratados internacionales o desarrollando legislación interna que busca fortalecer la defensa de derechos fundamentales como el de la igualdad o la solidaridad, el trato digno y en general reivindicar al ser humano como tal y especialmente a la población trabajadora tanto del sector público como privado, que si bien la legislación del orden Internacional como del orden nacional amparan y defienden desde todo punto de vista a quien presuntamente esta en condición de discapacidad.

Es lo mismo que dicha normatividad, da a los empleadores los mecanismos y normas para que se autorice la terminada una relación laboral cuando de manera **OBJETIVA** concurren algunos elementos, es a saber en confrontación de la norma con los hechos descritos por la empresa **S2R INGENIEROS SA** con NIT.830.069.215-5 y domicilio de notificación en la Calle 127 B BIS No.46-

71de Bogota, el Doctor **FERNANDO LUCHINI PEÑA** identificado con la Cedula de Ciudadanía Numero 10.165.876, que conforme a la naturaleza del trámite regulado por la Ley 1437 de 2011 en su artículos 34 y ss es procedente **DESISTIR** en cualquier momento del trámite, razones para que esta Inspección de Trabajo y Coordinación de ACT de la DT Bogota así lo expondrá en la parte Resolutiva de este acto administrativo atendiendo ante todo los argumentos del escrito y los