

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

Resolución No 299 de 2022

(8 de febrero de 2022)

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

EL DIRECTOR TERRITORIAL BOGOTA

En uso de sus facultades legales, en especial la que le confiere el numeral 2º del artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 3455 de 2021 y la Resolución No. 0296 de 9 de febrero de 2021 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante escrito Radicado No. 133732 de 18 de julio de 2016, el doctor GERMAN PARRA GARIBELLO actuando en calidad de apoderado especial de la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A., presentó ante la Dirección Territorial Bogotá, solicitud de autorización para dar por terminado sin justa causa el contrato laboral con el señor ANDERSON USAQUEN PERALTA. (Folios 1 a 22)

Que mediante Auto No. 1675 de 29 de julio de 2016, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá asignó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social IVAN VANEGAS PINEDA para adelantar el trámite de la Solicitud de Autorización de Despido de Trabajador Discapacitado presentado por la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. con el radicado No. 133732 de 18 de julio de 2016. (Folio 23)

Que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, profirió la Resolución No. 3288 de 22 de noviembre de 2016, en la cual resolvió: **“ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la terminación del vinculo laboral del trabajador ANDERSON USAQUEN PERALTA identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 79.216.832, según lo solicitado por el señor GERMAN PARRA GARIBELLO con cedula de ciudadanía No. 3.010.163 en su calidad de apoderado especial de la empresa GENERAL MOTORS COLMOTORES SA, con NIT 860002304-3, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.” (Folios 35 a 37)

Que la precitada Resolución, fue notificada personalmente al señor ANDERSON USAQUEN PERALTA el 13 de diciembre de 2016 y al apoderado de la empresa GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A., el 20 de diciembre de 2016, según consta en las actas de diligencia de notificación personal obrantes en el expediente. (Folios 40 y 41)

Que inconforme con la Resolución No. 3288 de 22 de noviembre de 2016, mediante escrito radicado bajo el No. 6 del 2 de enero de 2017, el doctor GERMAN PARRA GARIBELLO en su condición de apoderado de la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A., interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de la oportunidad legal, solicitando revocar la resolución impugnada y en su lugar autorizar la terminación del contrato de trabajo sostenida con GENERAL MOTORS COLMOTORES. (Folios 42 a 47)

Que mediante la Resolución No. 1709 de 30 de junio de 2017, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió el recurso de reposición interpuesto

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

confirmando la Resolución No. 3288 de 22 de noviembre de 2016 y concediendo el recurso de apelación ante la Dirección Territorial Bogotá. (Folios 49 a 51)

Que la precitada resolución fue notificada al señor ANDERSON USAQUEN PERALTA mediante aviso enviado el 6 de marzo de 2018, al apoderado de la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. mediante aviso enviado el 5 de marzo de 2018 y al representante legal de GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. mediante aviso enviado el 25 de abril de 2018. (Folios 56, 58 y 91)

Con lo anteriormente expuesto, se hace el siguiente,

ANÁLISIS DEL DESPACHO:

De las decisiones de la primera instancia:

Dentro del trámite adelantado, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá negó la terminación del vínculo laboral del señor ANDERSON USAQUEN PERALTA, debido a que evidenció que la solicitud de despido del trabajador carecía de elementos probatorios que permitieran demostrar la justa causa para terminar el trabajo, tales como la certificación de la culminación de la rehabilitación integral del trabajador, lo que se traduce en un desconocimiento de la situación médica del trabajador

Del Recurso presentado por el apoderado de la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.:

Mediante escrito radicado bajo el No. 6 del 2 de enero de 2017, el doctor GERMAN PARRA GARIBELLO en su condición de apoderado de la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A., interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación. Recurso que fundamentó con base en los siguientes argumentos:

- a) Sobre la conclusión del *a quo* referente a que la solicitante no ha demostrado la rehabilitación integral del trabajador como prueba principal y requisito para dar inicio a la solicitud, alega el recurrente que el Ministerio omite el historial aportado y frente a la existencia de un concepto de rehabilitación o no, menciona que el mismo hace parte de la historia clínica del trabajador frente a la cual el empleador no tiene injerencia y mucho menos acceso.
- b) Considera el recurrente, que el Ministerio posee facultades especiales y bajo la potestad otorgada pudo haber solicitado copia completa de la historia clínica y además haber escuchado a los testigos requeridos quienes claramente hubieran podido entregar mayor información sobre el caso.
- c) Manifiesta el apoderado, que la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites al Ciudadano omitió la valoración de las pruebas aportadas por su representada, y de las cuales se podía deducir con facilidad que existía una causa objetiva por parte de la empresa para elevar la solicitud y que no es otra que la actividad económica de su representada.
- d) Indica que las labores que se realizan al interior de su representada no son compatibles con las patologías que padece el trabajador y que de permanecer en la empresa claramente afectarían aun mas su condición y que como muestra de ello son las múltiples evaluaciones de puesto de trabajo que se han venido realizando atendiendo las recomendaciones medicas emitidas por los galenos, las múltiples reubicaciones laborales en diferentes estaciones de trabajo, que al parecer solo han

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

desmejorado la situación del trabajador quien cada vez presenta más incapacidades y ausentismo laboral.

- e) Menciona que la Corte Constitucional ha establecido que el deber de solidaridad se configura en la obligación que tiene el empleador de reubicar al trabajador que presenta una debilidad manifiesta, también se ha limitado el derecho del trabajador a ser reubicado en el caso que esto desborde la capacidad del empleador debiendo probarse esta situación ante el Ministerio de Trabajo.
- f) Asevera que dentro de la solicitud se pidió al Ministerio que entrevistara a algunas personas que son testigos de los hechos que se relatan, pero esta solicitud ni siquiera fue valorada para su negativa o su procedencia, lo que permite establecer que el Despacho omitió valorar las pruebas aportadas y las que hubiera requerido para poder formar su propio juicio y resolver la solicitud.

DISPOSICIONES MINISTERIALES DERIVADAS DE LA EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA POR EL COVID-19

- a) El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud – OMS declaró la enfermedad causada por el virus coronavirus COVID-19 como pandemia mundial.
- b) Como medida preventiva el Presidente de la República expidió la Directiva Presidencial No. 02 del 12 de marzo de 2020, en la cual se impartieron medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19, a partir del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva.
- c) El Ministerio de Trabajo en cumplimiento de las medidas y con el ánimo de garantizar la salud de servidores y usuarios de los servicios que presta, encontró necesario adoptar acciones de carácter preventivo debido al alto número de ciudadanos que concurren en las diferentes dependencias de la entidad.
- d) En consecuencia, a partir del 17 de marzo de 2020 a través de la Resolución No. 0784/2020 modificada por la Resolución No. 0876/2020, el Ministerio de Trabajo dispuso la suspensión temporal de algunas actividades realizadas y en consecuencia la suspensión de términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social.
- e) Por medio de la Resolución No. 1294 del 14 de julio de 2020, el Ministerio de Trabajo levantó de manera parcial la suspensión de términos señalada en la Resolución 0784 de 17/03/2020 modificada por la Resolución 0876 del 1/07/2020, respecto de algunos trámites, servicios y actuaciones administrativas.
- f) El 8 de septiembre de 2020 por medio de la Resolución No. 1590, el Ministro del Trabajo, dispuso levantar la suspensión de términos señalada en la Resolución No. 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución No. 0876 del 1º de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo.

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

- g) El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción, firmeza de los actos administrativos y el de los trámites no incluidos en la Resolución No. 1294 del 14 de julio de 2020, de conformidad a lo establecido en el párrafo del artículo 1 de la Resolución No. 1590/2020 se reanudaron a partir del 9 de septiembre de 2020, siendo este el día hábil siguiente al de la publicación en el Diario Oficial, tal y como lo establece el artículo 2 ibídem.
- h) Mediante la expedición del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020 por parte del Gobierno Nacional, se dispuso la notificación o comunicación de actos administrativos por medios electrónicos,¹ hasta tanto permaneciera vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- a) Mediante la Resolución 304 de 2022, se prorrogó la emergencia sanitaria declarada en todo el territorio nacional por el Covid-19 hasta el 30 de abril de 2022, **razón por la cual la notificación del presente acto administrativo se realizará por medios electrónicos, no obstante, en caso de que no pueda surtir de la forma antes señalada, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.**

De las conclusiones del Ad quem

Descendiendo al caso en concreto y revisado en su integridad el expediente objeto de estudio, encuentra el despacho que el trámite se inició por solicitud, presentada por el señor GERMAN PARRA GARIBELLO actuando en calidad de apoderado especial de la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A., de autorización para dar por terminado el contrato laboral con el señor ANDERSON USAQUEN PERALTA.

Verificado en su integridad el trámite objeto de estudio, el despacho observa lo siguiente:

Analizados los argumentos del apoderado, el Despacho considera que no le asiste la razón, por cuanto en el expediente no hay pruebas que indiquen que la situación de salud del trabajador es incompatible o insuperable con el cargo que desempeña o que el mismo desmejore las condiciones de salud del trabajador.

Manifiesta el apoderado en su recurso, que el Ministerio omitió el historial aportado y debió solicitar a las entidades correspondientes la historia clínica del trabajador donde se pudiera valorar el concepto de rehabilitación integral del trabajador, así como decretar los testimonios solicitados por su representada.

Para el Despacho no son de recibo estos argumentos, puesto que adicional al concepto de rehabilitación integral, la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A., debió allegar con su solicitud el concepto médico laboral que certificara que la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o con los otros cargos posibles existentes en la empresa, ya que es esta documental la que definiría sin duda alguna la causa objetiva invocada.

Así mismo, frente al argumento del apoderado referente a que el Inspector comisionado debió pedir la historia clínica del trabajador a la EPS respectiva y decretar los testimonios solicitados, considera esta instancia que para el trámite en cuestión, era inconducente e improcedente que el funcionario asignado solicitara la historia clínica del trabajador, la cual está sometida a reserva legal; y que de otra parte escuchara testimonios, pues la causal objetiva alegada se prueba con documentales específicas.

¹Artículo 4º del Decreto 491 de 2020.

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Para el caso bajo análisis, la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. debió allegar con la solicitud los documentos idóneos, conducentes y pertinentes para demostrar que la situación de salud del trabajador es incompatible con el cargo que desempeña en la empresa, tales como: a) el estudio de los puestos de trabajo en observancia de la discapacidad o el estado de salud del trabajador, y b) el concepto medico laboral que certifique que la situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo.

Por último, y en relación a la manifestación del recurrente referente a que el *a quo* omitió la valoración de las pruebas aportadas por su representada, y de las cuales se podía deducir con facilidad que existía una causa objetiva por parte de la empresa para elevar la solicitud, observa este Despacho que en la precitada solicitud se menciona que el trabajador ha acumulado 426 días continuos y discontinuos de incapacidad pero no hay pruebas documentales que soporten dicha afirmación, y aunado a ello de manera contradictoria se indica que al trabajador se le reubicó en un cargo en donde pese a cumplir con las recomendaciones médicas, no se adapta al empleado.

A folio 18 del plenario se observa que el Departamento de Salud Ocupacional de GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. hizo un análisis de la estación de trabajo en la cual se reubicó al trabajador y concluyo que: “*El puesto de trabajo y las estaciones evaluadas cumplen con las recomendaciones*”, lo cual es una evidencia para este Despacho, de que no hay incompatibilidad del cargo con la situación de salud del trabajador.

En este punto, encuentra procedente el despacho indicar que la Ley 361 de 1997 por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, señaló las normas que en el derecho internacional sustentarían la expedición de la referida ley, así:

“ARTÍCULO 3o. El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de SundBerg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.

En concordancia con lo anterior, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

“Artículo 26°.- *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.*

No obstante, quienes fueren 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 ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Por su parte, el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 modificó el artículo 26 de la Ley 371 de 1997, así:

“ARTICULO 137. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

. El artículo [26](#) de la Ley 361 de 1997, quedará así:

“Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. 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 del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-744 de 2012 declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 en este sentido y bajo el principio de reviviscencia quedó vigente el texto original del artículo 26 de la Ley 371 de 1997 en cita.

La Corte Constitucional en sentencia T 313 de 2012, indicó:

“Además esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues este tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la protección especial que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad.”

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST), para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio deberá validar si realmente la causa por la cual se autoriza terminar dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa comprobada, o si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

Cuando la razón invocada sea la contenida en el literal a) numeral 13 del artículo 62 del C.S.T., es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes en la empresa, aquella debe demostrar una vez incorporado el trabajador, el esfuerzo para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso, de igual forma, la creación de un nuevo cargo de ser posible y demostrar que culminada estas labores el estado de salud del trabajador se puede ver agravado.

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

Cuando el trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% y cumple con los requisitos legales, tiene derecho al reconocimiento de una pensión de invalidez, por lo tanto no operará la solicitud de autorización para la terminación de una vinculación laboral con trabajadores o asociados que presenten limitaciones. En todo caso y de acuerdo a la Ley 797 de 2002 se podrá dar por terminada dicha vinculación con justa causa cuando se haya logrado la efectividad de la pensión.

En el caso de que la persona que presente las limitaciones físicas no cumpla con los requisitos legales para obtener una pensión de invalidez, el servidor del Ministerio no procederá a autorizar el despido del trabajador, salvo que quede demostrada una causal objetiva o una justa causa comprobada.

Así las cosas, el funcionario instructor estudio la solicitud presentada por el señor GERMAN PARRA GARIBELLO actuando en calidad de apoderado especial de la sociedad GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A, validando si el trabajador se encontraba en situación de discapacidad y si realmente obedecía a una causa objetiva o una justa causa comprobada antes de autorizar o no la terminación del vínculo laboral del señor ANDERSON USAQUEN PERALTA o si por el contrario la solicitud obedecía a la condición de discapacidad y encuentro que en el expediente no hay pruebas que indiquen que la situación de salud del trabajador es incompatible o insuperable con el cargo que desempeña o que el mismo desmejore las condiciones de salud del trabajador

Por lo anotado, se tiene que la decisión tomada por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá mediante Resolución No. 3288 de 22 de noviembre de 2016, tiene pleno fundamento legal, razón por la cual se procederá a confirmar la decisión recurrida.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, esta Dirección Territorial,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 3288 de 22 de noviembre de 2016, mediante la cual la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió **NO AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral del trabajador **ANDERSON USAQUEN PERALTA** identificado con la C.C. No 3.010.163 solicitado por la sociedad **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.** identificada con NIT 860002304-3; de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR por medios electrónicos a las partes jurídicamente interesadas, del contenido de la presente decisión conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020, así:

Al representante legal o quien haga sus veces de la sociedad GENERAL MOTORS – COLMOTORES S.A., en la dirección de notificación judicial: Calle 56 A SUR 36 A 09 en la ciudad de Bogotá o al correo electrónico: notificacionoficialgm@gm.com

Al apoderado de la sociedad GENERAL MOTORS – COLMOTORES S.A., en la Carrera 7 No. 17 – 51 Oficina 1002 en la ciudad de Bogotá D.C. o al correo electrónico: actiolexabogados@hotmail.com

Al señor ANDERSON USAQUEN PERALTA en la Calle 5 # 5b-55 Interior 3 Barrio La Fragua en Soacha (Cundinamarca).

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

En el evento que la notificación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.


ARTICULO TERCERO: REMÍTIR el expediente al Grupo Interno de **Apoyo a la Gestión de la Dirección Territorial Bogotá**, para su notificación y demás trámites pertinentes.

ARTICULO CUARTO: Contra la presente resolución no procede recurso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



PABLO EDGAR PINTO PINTO
Director Territorial de Bogotá

Proyectó: Janneth M 
Revisó y aprobó: A. Orozco