

No. Radicado: 08SE2023710500100009511
Fecha: 2023-06-29 02:31:56 pm
Remitente: Sede: D. T. ANTIOQUIA
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario ARACELLY GIRALDO
Anexos: 0 Folios: 3

08SE2023710500100009511

Medellín, 29 de junio de 2023

Al responder por favor citar esté número de radicado



Señor (a)
ARACELLY GIRALDO RAMIREZ
CC 39.443.874
Medellín - Antioquia

Asunto: RESPUESTA DERECHO DE PETICIÓN – RADICADO No. 11EE2023710500100010595 de 05 de junio de 2023.

Cordial saludo,

Por medio del presente comunicado la Entidad Ministerial procede a dar respuesta a la siguiente petición: “...Se me autorice para despedir con justa causa a la señora FLORIA ELENA LONDOÑO MARULANDA identificada con la cedula de ciudadanía No. 43.427.062 por haber una falta al contrato, faltando por 60 días a laborar sin justa causa en contravía de los articulo 60 y 62 del código sustantivo del trabajo y por considerar su falta al trabajo como un abandono del cargo o renuncia tacita...”

La Constitución Política de Colombia, la Ley y la Jurisprudencia de las Altas Cortes, les han dado una especial protección a determinados trabajadores, personas que, debido a su estado de vulnerabilidad, cuentan con una protección y amparo legal de su empleo, es así como la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 determina:

Ley 361 de 1997, artículo 26 que establece:

” **Artículo 26º.-** 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.... -Negrillas y Subrayas por fuera de Texto

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

A lo que se refiere el citado artículo, es a la protección laboral reforzada, que surge para proteger a las personas con una afectación de su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, ahora bien, la protección a estos trabajadores ha sido desarrollada de forma reiterativa por la Jurisprudencia, es así como la Corte Constitucional determina que la Estabilidad Laboral Reforzada, no solo puede predicarse de un diagnóstico o porcentaje de pérdida de capacidad laboral reforzada, pues la protección se extiende a personas en condición de discapacidad como consecuencia de alguna disminución sensorial, física o psicológica generada por una enfermedad o accidente de origen laboral o común, sin necesidad que exista una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Es así como surge un fuero especial, establecido no solo en la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, sino también en la jurisprudencia desarrollada por las altas Cortes, que beneficia al trabajador por su estado de salud, de tal forma que si un empleador quiere poner fin al contrato laboral suscrito con un trabajador que **encuentra en las circunstancias antes descritas por las Cortes y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, le impone al empleador el deber de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo y demostrar que la causal es ajena a la condición o estado de salud del trabajador.

La protección otorgada por la ley 361 de 1997, consiste en que un contrato de trabajo de un trabajador que se encuentra dentro de lo determinado por el artículo 26 de la citada norma y dentro de las condiciones desarrolladas ampliamente por las Altas Cortes no podrá ser terminado sin la autorización previa del Ministerio, autorización que se genera a través del acto administrativo previo el trámite adelantado, en el caso de la Dirección Territorial de Antioquia, por el Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites con la observancia de los principios y garantías contempladas en la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

1. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN LAS SOLICITUDES DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN VÍNCULO LABORAL A TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

Nos permitimos dar claridad que el trámite correspondiente a autorización terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad consta de las siguientes etapas de conformidad con el procedimiento administrativo general establecido en el Título III del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), el cual contará con las siguientes etapas: siempre y cuando consten todos los documentos requeridos.

- Revisión de la documentación allegada con la solicitud, y requerimiento de complementación en caso de que la misma se encuentre incompleta.
- Auto de Asignación al Inspector de Trabajo y Seguridad social para que impulse las actuaciones administrativas.
- Expedición auto avocando el conocimiento de la solicitud. Si el Inspector lo considera pertinente podrá requerir mayor documentación adicional.
- Comunicar el Auto de avóquese a las partes por correo certificado o por correo electrónico en caso de cumplir con los lineamientos del Art. 56 de la ley 1437 de 2011.

- Correr traslado de la solicitud al trabajador para que manifieste lo que considere pertinente frente a la misma y ejerza el derecho de defensa y contradicción por correo certificado o por correo electrónico en caso de cumplir con los lineamientos del Art. 56 de la ley 1437 de 2011.
- En cualquier etapa del trámite administrativo, el Inspector podrá Decretar pruebas y subsanar irregularidades en concordancia con la Ley 1437 de 2011.
- Traslado pruebas aportadas para pronunciamiento definitivos por parte de empleador y trabajador (pendiente surtir la presente etapa).
- Expedir acto administrativo autorizando o negando la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociado, una vez se haya surtido todo el procedimiento administrativo y recopilación de material probatorio.
- Notificar a los interesados el acto administrativo.
- Resolver los recursos si son presentados.

El Procedimiento Administrativo General, contempla una serie de etapas que deben desarrollarse con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

En consecuencia, de conformidad con el ANEXO TÉCNICO No. 1 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL Versión: 6.0 Fecha: Julio 01 de 2022; Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Pre cooperativa de Trabajo Asociado **cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 Código Sustantivo del Trabajo o Reglamento Interno de Trabajo) para dar por terminado el contrato de trabajo**, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

De las justas causas de terminación de contrato laboral respecto de personas en situación de discapacidad y/o debilidad manifiesta por razones de salud. Respecto a la terminación de los contratos de trabajo, es pertinente aclarar que la ley establece taxativamente las causales o motivos que se estiman justos o suficientes para que cualquiera de las partes, empleador o trabajador, termine unilateralmente el contrato de trabajo, imputando a la otra el respectivo motivo.

Artículo 61. Terminación del contrato 1. *El contrato de trabajo termina:*

- c). *Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). *Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.*

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del {empleador}:*

1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*
10. *La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En cualquiera de las causales citadas el empleador debe demostrar la ocurrencia de la misma y no solo alegarla, lo que en el caso concreto implica demostrar en cuál de las causales fundamenta su despido para que no se constituya en ilegal y dé lugar al pago de la indemnización contemplada por el Artículo 64 del Código Sustantivo.

2. REQUISITOS SOLICITUD AUTORIZACION DE TERMINACION DE VINCULO CONTRACTUAL DE TRABAJADORES CON DICAPACIDAD - Ley 361 de 1997 Artículo 26 1.

2.1 Solicitud inicial (Memorial/Carta): Se deben aportar las siguientes pruebas documentales:

- Identificación del (la) trabajador (a) nombre, cedula, dirección, teléfono y correo electrónico con el fin que la misma se comunique la actuación administrativa y ejerza su derecho de defensa y contradicción garantizando el Debido Proceso.
- Estado actual de salud del (la) trabajador(a), si a la fecha aún se encuentra inmerso en incapacidades; acreditando al despacho la condición de discapacidad del trabajador, aportando copia de las incapacidades generadas por la EPS O ARL según sea el caso, recomendaciones médicas, tratamientos médicos (cuando aplique), proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral. Aportando los documentos que acrediten tal situación.
- Copia del pago de seguridad social correspondiente en los últimos tres (3) meses.
- Copia de la nómina pagada al trabajador en los últimos tres (3) meses.
- Copia del contrato suscrito, otros si, modificatorio; dicho contrato laboral debe encontrarse vigente para el momento de la solicitud.
- Certificado de existencia y representación legal.
- Dirección y correo electrónico del solicitante con el fin de realizar las correspondientes comunicaciones y notificaciones pertinentes al trámite administrativo.

2.3. En caso de que se invoque justa causa (Art 62 Código Sustantivo de Trabajo o Reglamento Interno de Trabajo) aportar:

- Copia Reglamento Interno de trabajo
- Procedimiento disciplinario realizado que conste citación a descargos, diligencia de descargos y pronunciamiento definitivo en cumplimiento de los lineamientos jurisprudenciales establecido por la Corte Constitucional C 593 de 2014 aplicando el principio de inmediatez y demás documentos que considere pertinentes con fecha anterior a la presentación de la solicitud inicial.

En concordancia con lo anteriormente relacionado, si la empresa considera pertinente **deberá radicar NUEVAMENTE la solicitud en MEDIO FISICO (original y copia para traslado las cuales pueden ser aportadas en CD/USB/Documentos físicos) con los requisitos** relacionados y que soporte la causal invocada y con el fin de dar inicio al trámite administrativo establecido en la Ley 1437 de 2011; en las instalaciones de la Dirección Territorial Antioquia (CRA. 56 A No. 51-81) ventanilla de radicación física ubicada en el primer piso en el horario de lunes a viernes (hábiles) desde las 07:30 am hasta las 12:00 pm y 01:00pm hasta 04:30pm.

La presente Entidad Ministerial se permite manifestar que Este Ente Administrativo no ostenta la competencia para entrar a declarar derechos ni dirimir controversias; esto por prohibición expresa establecida en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, funciones y atribuciones que están radicadas en cabeza de la Justicia Ordinaria.

Estaremos atentos a sus inquietudes y en caso de requerir Atención telefónica, el horario de atención es de lunes a viernes (días hábiles) de 7:00 am a 7:00 pm, en la ciudad de Bogotá contamos con la línea 6013779999 opción 2, con la línea Nacional 018000112518 y también podrá marcar desde su celular 120.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente respuesta se emite de conformidad con lo dispuesto por el artículo 28 Ley 1437 de 2011 y demás normas concordantes. Se entiende que se ha dado respuesta oportuna, clara, completa y de fondo al asunto solicitado en cumplimiento de los lineamientos normativos establecidos en el artículo 17 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 modificado por la Ley 1755 de 2015.

Atentamente,

NIDIA ESTELA GRACIANO RAMÍREZ

Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Dirección Territorial – Antioquia
(Original Firmado en el Despacho)

Transcriptor: **Luisa Catalina C.**
Elaboró: **Luisa Catalina C.**
Revisó/Aprobó: **Nidia Estela G.**