

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2021

(0162) 26 ENE 2021

“Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES 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 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.01485 del 16 de enero de 2020, el señor **VICTOR JULIO RUBIANO CARDENAS**, en calidad de Representante Legal de la sociedad **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S.**, identificada con Nit.900.273.461-8, solicita autorización para la terminación del vínculo laboral con el trabajador **JUAN CAMILO RODRIGUEZ GUTIERREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.070.950.342.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.6808 del 28 de enero de 2020**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada. (Folio 24).

El 29 de septiembre de 2020, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa, respectivamente: (Folio 25).

(...)

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

A. Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:

1. Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil reciente.
2. Concepto emitido por la ARL, EPS, Fondo de Pensiones, Junta Regional o Nacional en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
3. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual informe si el trabajador se encuentra en tratamiento de rehabilitación, si culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
4. Acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador
5. Discriminación de los cargos en la empresa.
6. Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.

RESOLUCION NÚMERO
(0162) DE 2021
26 ENE 2021

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

7. Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud y/o de la discapacidad del (a) trabajador y el cargo a desempeñar.
 8. Informar si se realizaron movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral.
 9. El concepto médico laboral que certifique que la discapacidad y/o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o en los otros posibles cargos existentes en la empresa.
 10. Cualquier otro documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos de trabajo existentes en la empresa, empeoraría la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
 11. Relación de incapacidades, si se han generado después de la radicación de la solicitud.
 12. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.
 13. Con el fin de no transgredir el derecho constitucional al debido proceso, se solicita aportar correo electrónico, número de contacto y dirección actualizada de la trabajadora, a efectos de comunicación y notificación.
 14. Aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.
- B. Oficiar al trabajador, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo, previo suministro de dirección de notificación por parte del solicitante.
- C. Las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos
- (...)

Por medio de oficio, el 29 de septiembre de 2020 con radicado 13381, la Inspectora de Trabajo requiere al solicitante **VICTOR JULIO RUBIANO CARDENAS**, en calidad de Representante Legal de **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S**, mediante correo institucional dforero@mintrabajo.gov.co, para que aporte documentos faltantes, con el fin de continuar con el trámite. La comunicación fue remitida al correo coesing@gmail.com, consultado en el Registro Único Empresarial y Social - RUES, al enviar el correo electrónico se genera certificado de envío y emite el siguiente enunciado “Se completó la entrega a estos destinatarios o grupos, pero el servidor de destino no envió información de notificación de entrega”. (Folios 26 al 29)

El 21 de diciembre de 2020, se envía nuevamente requerimiento al empleador **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S**, a través del correo electrónico notificacionesjudicialeselectronicasdtbog@mintrabajo.gov.co, se genera certificado de correspondencia servicio de envíos de 4-72 de prueba de envío, entrega y acceso al contenido del correo. (Folio 13)

El solicitante envía respuesta al requerimiento el día 6 de enero de 2021. (Folio 31)

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (Folios 1 al 3).

(...)

El colaborador inicia su contrato el día 24 de Julio de 2018 a desempeñar el cargo de Ayudante de metalmecánica I, transcurridos 4 meses y 9 días de trabajo, el 2 de Diciembre de 2018 el colaborador estando en su día de descanso tuvo una caída en bicicleta presentando una incapacidad médica inicial de

RESOLUCION NÚMERO
(0162) DE 2021
26 ENE 2021

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

30 días reportados por el Hospital Méderi emitiendo diagnóstico por enfermedad general S420: FRACTURA DE CLAVICULA y a partir de esta fecha se ha generado el siguiente histórico de incapacidades: (...)

Se manifiesta que el colaborador no reporto incapacidad en el periodo de tiempo comprendido del 30 de Junio al 04 de Julio de 2019 y a partir del segundo semestre del año 2019 el colaborador no presenta a tiempo el reporte de su estado de salud a la empresa entregando las incapacidades con bastante demora de la siguiente manera: (...)

Debido a que el accidente que tuvo es por enfermedad general, el caso en primera instancia lo asumió la EPS COMPENSAR hasta el día 180 y partir de ahí el caso fue tornado por el Fondo de Pensiones PORVENIR hasta la fecha. Por tal razón y teniendo en cuenta que el empleado lleva más de un año en estado de incapacidad solicitamos sea autorizado dar por terminado el vínculo laboral por Contrato a Termino de Obra.

*Por parte de la organización no se pone en discusión el estado de salud ni proceso de rehabilitación del colaborador, pero la inasistencia por más de un año afecta los procesos operativos y administrativos.
(...)*

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 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 mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Corresponde a este despacho analizar y revisar, una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

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 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:

RESOLUCION NÚMERO
(0162) DE 2021
26 ENE 2021

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador 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 de la oficina del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, en Sentencia T-041/19, Magistrado Sustanciador doctor JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, la Honorable Corte Constitucional indica lo siguiente:

“En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.¹

*13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,² **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”³ Negrillas fuera del original.*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.⁴

(....)

*18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.**⁵”*

¹ Consultar las sentencias T-597 y T-440 de 2017, T-928 de 2014 y C-531 de 2000.

² “La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para 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.”

³ Sentencia T-417 de 2010.

⁴ Ibídem.

⁵ Se debe precisar que recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-1360-18 abandonó el criterio establecido en las sentencias SL-36115 y SL-35794 de 2010, en el sentido de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se determinó que el despido “de un trabajador en estado de discapacidad” se presume discriminatorio, salvo que el empleador demuestre en el juicio ordinario la ocurrencia de una causal objetiva. Así mismo se interpretó que el precitado artículo no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona que tal acto esté precedido de un criterio

RESOLUCION NÚMERO
(0162) DE 2021
26 ENE 2021

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S.** en contra del trabajador **JUAN CAMILO RODRIGUEZ GUTIERREZ.**

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No.13381 del 29 de septiembre de 2020, obrante a folio 26, se puede colegir que se requirió al empleador el 29 de septiembre y 21 de diciembre de 2020, para que allegara documentos faltantes, con el fin de continuar y resolver el trámite solicitado.

El empleador el día 6 de enero de 2021, mediante correo electrónico remite comunicación No.001-2021, con la cual informa lo siguiente: (Folio 31)

(...)

En atención al comunicado recibido por ustedes el 21 de diciembre de 2020, informamos a ustedes que el trabajador JUAN CAMILO RODRIGUEZ GUTIERREZ, laboró con la empresa hasta día 4 de septiembre de 2020. El motivo de retiro del trabajador fue dado por cancelación de contrato por la causal “Terminación por Justa Causa”, dado que la persona en mención fue sorprendido en flagrancia sustrayendo bienes materiales de la organización, lo cual a la luz de la legislación y de las normas internas de la empresa es considerada una falta grave con mérito de cancelación de contrato.

Teniendo en cuenta los hechos expuestos vemos inoficioso continuar el trámite solicitado a su despacho.

(...)

Por lo anterior, se evidencia en el presente trámite de autorización de terminación de vínculo laboral que la sociedad **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S.**, dio por terminado el contrato laboral, sin autorización de este ente Ministerial.

Este despacho reitera que todo despido de un trabajador en condición de 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 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 o debilidad manifiesta, si no existe autorización de este ministerio.

Este requisito es fundamental, debido a que el inspector de trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando

discriminatorio; de tal manera postuló que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador; en este sentido, “no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva”. Aclaró que no obstante la determinación del empleador puede ser controvertida por el trabajador, quien solo deberá acreditar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, conllevando la necesidad para el empleador de demostrar la ocurrencia de la causal objetiva. En caso contrario, el despido se tornará ineficaz, procediendo las medidas dispuestas en el artículo 26 de la Ley 361.

RESOLUCION NÚMERO
(0162) DE 2021
26 ENE 2021***“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”***

los derechos de una persona en situación de discapacidad o debilidad manifiesta que cuenta con especial protección constitucional.

Sobre el particular, la sociedad **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S.**, omitió la decisión de esta autoridad de trabajo, de modo que no permitió que se verificara que con la solicitud del despido no se afectarían los derechos fundamentales del trabajador objeto del presente trámite, además, la empresa olvidó que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial sine qua non para despedir al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta y no una mera formalidad.

Por las razones expuestas, el despacho concluye que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo sin que este ministerio emitiera el respectivo acto administrativo, vulnerando el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del trabajador al terminar su contrato laboral sin tener en cuenta que es una persona con debilidad manifiesta y sin el permiso de esta autoridad del trabajo. Por tanto, la terminación del vínculo laboral adoptada por la empresa no tiene eficacia jurídica alguna de acuerdo con lo dicho en reiteradas jurisprudencias por las altas cortes. Lo que da lugar a que este despacho remita ante el grupo de Prevención, Investigación, Vigilancia y Control de esta dirección territorial, para que se investigue el actuar de la sociedad **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S.**, al despedir al trabajador sin esperar la respectiva autorización.

Ahora bien, como ya se expuso a lo largo de la presente solicitud, el trabajador para el cual la sociedad inició el trámite no mantiene el vínculo laboral con la esta, desapareciendo así las causas que dio origen a la solicitud, por lo tanto, el despacho advierte al trabajador que podrá acudir a la justicia ordinaria, puesto que los funcionarios de este ministerio no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa archivará la presente solicitud de autorización para terminar contrato de trabajo, teniendo en cuenta no solo lo manifestado en la parte motiva del presente acto administrativo sino, también porque el vínculo laboral es inexistente.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR la solicitud realizada mediante el radicado No.01485 del 16 de enero de 2020 relacionada con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral con el señor **JUAN CAMILO RODRIGUEZ GUTIERREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.070.950.342, presentada por la sociedad **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S**, identificada con Nit.900.273.461-8, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR el expediente al grupo de Prevención, Investigación, Vigilancia y Control – PIVC, de esta Dirección Territorial, para que se investigue el actuar de la sociedad **COESING COMPAÑÍA ESPECIALIZADA DE INGENIERIA S.A.S**, al despedir al trabajador sin la respectiva autorización.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y/o de apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella,

RESOLUCION NÚMERO
(0162) DE 2021
26 ENE 2021

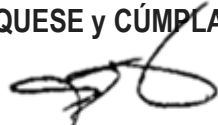
“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011, lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

1. A la sociedad en la Carrera 69 B No.21-63 Sur – Bogotá
Correo electrónico coesing@gmail.com
2. Al trabajador en la Calle 63 Sur No.70D-75 Bq.10 Apto.902 – Bogotá

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
Coordinador

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó y Revisó: D. Forero DAF
Aprobó: I. Arango