

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2021

( 2772) DEL 22 DE FEBRERO

**“Por medio del cual se resuelve 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**

Con escrito radicado bajo el número No. **13EE202072110000023837** de fecha **23 de julio de 2020**, el empleador **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DE CUNDINAMARCA - UAEP**, por intermedio de Apoderado Dr. **JUAN CAMILO CASTELLANOS CORREDOR** identificado con la cédula de ciudadanía 1.016.016.623, y T.P. 214.811, solicitó **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL** existente entre el empleador y el señor **LUIS CARLOS BOHÓRQUEZ BOHÓRQUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. **79.322.117**.

**ACTUACIONES PROCESALES**

Que mediante asignación por **Ventanilla Única de Trámites – VUT** - del **12 de septiembre 2020** del radicado No. **13EE202072110000023837** del **23 de julio de 2020**, la Coordinación 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.

**FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD**

La solicitud fue sustentada en los siguientes términos:

- “1. Que el servidor **LUIS CARLOS BOHORQUEZ BOHORQUEZ**, identificado con cédula de ciudadanía número **79.322.117**, ostenta derechos de carrera administrativa en el empleo de profesional universitario **219-04** perteneciente a la Unidad Administrativa Especial de Pensiones del Departamento de Cundinamarca, a partir del **26 de febrero de 2013**, como consta en la resolución **0120** del **26 de febrero de 2013**.*
- 2. El servidor **LUIS CARLOS BOHORQUEZ BOHORQUEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **79.322.117**, en su calidad de Profesional Universitario Código **219 Grado 04**, presenta a la Unidad Administrativa Especial de Pensiones de Cundinamarca, incapacidades médicas consecutivas, desde el día **09 de mayo del año 2019** a la fecha, por enfermedades del sistema circulatorio, las cuales me permito relacionar a continuación(...)*
- 3. Las enfermedades que padece el señor **LUIS CARLOS BOHORQUEZ BOHORQUEZ** son enfermedades comunes que superan los **180 días** y a la fecha el mencionado servidor no ha brindado alternativas para retornar al desempeño de sus labores.*

**Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad**

4. El numeral 15 del art.62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el art. 7º. Del decreto 2351 de 1965, establece como justa causa de terminación del contrato de trabajo en el sector particular la siguiente: "La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días"

5. El presente caso fue objeto de consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre el particular, se refirió mediante oficio de referencia: Incapacidad superior a 180 días. Radicado: 2020-206-006940-2 del 18 de febrero de 2020(...)

5. Así mismo, el Artículo 4º del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del Decreto Extraordinario No. 2351 de 1965, dispone que "De acuerdo con el numeral 15 del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono".

6. De conformidad con la normativa precitada, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de LUIS CARLOS BOHORQUEZ BOHORQUEZ con la Unidad Administrativa Especial de Pensiones del Departamento de Cundinamarca, debido a la incapacidad superior a 180 días, originada por enfermedades comunes y por ello la solicitud de autorización es procedente tal como lo ha expresado la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia de noviembre 30/78.

7. Para la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador tiene una incapacidad superior a 180 días, el legislador contempló la obligación del empleador de dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario sobre la terminación del contrato, y además, la previa solicitud de autorización de despido ante el Inspector del Trabajo, conforme lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y es por ello y por cumplir todas las exigencias que exigen las normas, que estoy solicitando LA AUTORIZACION para el despido del señor LUIS CARLOS BOHORQUEZ BOHORQUEZ. "

**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, el 8 de septiembre de 2020 este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 "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.

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número No. 13EE202072110000023837 del 23 de julio de 2020, esta deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011. Por ende, corresponde a este Despacho entrar a analizar y revisar de manera minuciosa la presente solicitud, teniendo en cuenta los antecedentes planteados, las circunstancias fácticas y jurídicas, así como la documental allegada, para proceder a emitir la decisión que en derecho corresponda, para lo cual, previamente se precisa lo siguiente:

***Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad***

**Competencia:**

El Inspector de trabajo y Seguridad social del Ministerio del Trabajo, es la autoridad administrativa laboral que tiene competencia en razón de lo normado por el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 2143 de 2014, para decidir la solicitud de autorización de despido de un trabajador, sin adentrarse en las justas causas o causal objetiva de despido, sino en el grado de discapacidad y la afectación en el trabajo que esta situación conlleva, previo el estudio del cumplimiento de las obligaciones que como empleado ha de realizar en forma previa, todo ello bajo los parámetros que respecto de la población vulnerable y la nueva concepción de discapacidad señalan la Ley y la Honorable Corte Constitucional, en relación con estas temáticas como máxima autoridad en la interpretación de las premisas constitucionales y las normas que reflejan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Para este Despacho es claro que ante casos de estabilidad laboral reforzada, debemos ceñirnos a los principios Constitucionales incorporados en la Constitución política, uno de ellos se encuentra establecido en el artículo 53 y señala que todas las relaciones labores deben propender siempre en buscar la estabilidad en el empleo como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho; este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona. Así mismo, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que, por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

Con fundamento en lo establecido en concepto proferido por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia laboral de la Oficina Asesora Jurídica, respecto a la competencia del Ministerio del Trabajo para desvinculación de funcionario aforado por vulnerabilidad debido a condiciones de salud, sin adentrarse en la órbita de competencia del juez se tiene que: *"...los funcionarios que se encuentran vulnerables debido a condiciones de salud, gozan de fuero de estabilidad laboral, lo que se traduce en la necesidad del empleador de requerir autorización del Ministerio del Trabajo, para desvincular al funcionario a su servicio, debido al fuero Constitucional del que goza, que protege esencialmente el Derecho Fundamental al Trabajo, comprobando ante el Inspector de Trabajo, que es la Autoridad administrativa, que la razón de la solicitud de autorización, es que el estado de salud del funcionario, en la que quedó con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia, sea de origen laboral o de origen común, impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que dicha facultad sea absoluta, pues tiene los límites que la competencia le señala establecidos en el Decreto 4108 de 2011 Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo y en la Resolución No 2143 de 2014, Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e inspecciones de Trabajo, estándole proscrita la declaración de derechos individuales o la definición de controversias laborales, propia de los Jueces de la República, quienes tienen esta facultad en forma exclusiva y excluyente, vedada para el Inspector del Trabajo y los Funcionarios de instancia.*

*En efecto, el fuero de estabilidad laboral, es una protección que tienen los funcionarios, para evitar los abusos de su Entidad empleadora, con la que se impide o se frena la desvinculación abusiva es decir, el despido del funcionario que se encuentre en situaciones tales como el estado de vulnerabilidad debido a condiciones de salud, por contingencia sea de origen común o de origen laboral; entre otras, para la defensa del Derecho Fundamental al Trabajo de estas personas, preconizado en la Constitución Nacional, Norma de Normas, que a la letra dice:*

**Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad**

*“Artículo 25 - El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y Justas”.*

*La Ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, norma reflejo de la disposición Constitucional antes aludida, prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, cuando a la letra dice:*

*“Artículo 26 - No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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...*

*...La Corte Constitucional reitera el Derecho a la Estabilidad Reforzada y manifiesta la necesidad imperante de la Entidad empleadora de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo, cuando el funcionario aforado se encuentra inmerso en justa causal de despido, que en tratándose de funcionario, dependerá del régimen laboral Individual que lo cobija. En uno de los apartes más relevantes, la Alta Corporación manifestó:*

*"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Contenido y alcance La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.”<sup>1</sup>*

*No obstante, la ley 1610 de 2014 en su Artículo 1° establece la Competencia general de los Inspectores de Trabajo de la siguiente forma: “Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado **y de derecho colectivo del trabajo del sector público.**” Subrayado y negrilla propios.*

**DEL CASO CONCRETO**

Conforme a lo anterior corresponde a este despacho analizar y revisar una vez verificados 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:

Naturaleza jurídica de la Unidad Administrativa Especial de Pensiones de Cundinamarca - UAEPC: *“La Unidad Administrativa Especial de Pensiones de Cundinamarca, es una entidad descentralizada de la Gobernación de Cundinamarca, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, de*

<sup>1</sup> Sentencia T-305/18, Referencia: Expedientes T-6.576.33'6, T-6.577.725, T-6.587.506, T-6.588.343 y T-6.603.198, Magistrada Ponente, Doctora Cristina Pardo Schlesinger.

**Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad**

*carácter eminentemente técnico y especializado, creada mediante Decreto Ordenanza No. 261 de 2012 con el fin de atender y hacer seguimiento a las obligaciones pensionales, del pasivo pensional a cargo del Departamento y de las entidades sustituidas por el Fondo de Pensiones Públicas de Cundinamarca”.*

Del estudio de los elementos facticos anteriormente esbozados, se puede colegir que en el presente caso el señor LUIS CARLOS BOHORQUEZ BOHORQUEZ, es un trabajador que ostenta derechos de carrera administrativa, de acuerdo a lo manifestado en la solicitud, que presta sus servicios para una entidad del sector público y según lo dispuesto en la parte Considerativa de la presente resolución no le compete a este Ministerio pronunciarse respecto a la solicitud de autorización de despido de la misma de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° de la ley 1610 de 2013, de hacerlo, se estaría vulnerando la órbita correspondiente a los Jueces laborales, contradiciendo lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo que frente a las facultades del Inspector del Trabajo y de Seguridad Social al respecto indica: “...Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces...”, y como quiera que los actos surgidos de la administración deberán propender en los principios de eficacia y celeridad. Con el objeto de resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados, el despacho procederá a archivar la petición de trámite de terminación de vínculo laboral.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** la solicitud realizada mediante el radicado No.13EE2020721100000023837 de fecha 23 de julio de 2020, relacionada con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral con el señor LUIS CARLOS BOHORQUEZ BOHORQUEZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.322.117, presentada por intermedio de Apoderado **JUAN CAMILO CASTELLANOS CORREDOR** identificado con la cédula de ciudadanía 1.016.016.623, y T.P. 214.811 en representación de la entidad **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DE CUNDINAMARCA - UAEP**, de acuerdo con lo manifestado en la parte motiva de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede recurso de reposición ante la Coordinación 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, 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](mailto: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. Al Apoderado de la entidad en la Avenida calle 26 No.51-53 Edificio Beneficiencia Piso Quinto– Bogotá

RESOLUCION NÚMERO  
( 2772 ) DEL 22 DE FEBRERO

DE 2021

HOJA No 6

***Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad***

Correo electrónico [notificaciones.uaepc@cundinamarca.gov.co](mailto:notificaciones.uaepc@cundinamarca.gov.co)

**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**



**DUNYA FERNANDA NEIRA CASTRO**  
**Coordinadora**

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

*Proyectó y Revisó: D. Forero DNF*  
*Aprobó: D. Neira*