



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(0 0 5 0 3 4) 2 9 NOV. 2019

“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.2006 del 22 de enero de 2019, la empresa **MULTISERVICE GOLD & S.A.S. LTDA**, identificada con Nit.900.135.131-1, a través de la Representante Legal, **DIANA ANGELICA TRIVIÑO ALDANA**, reporta renuncia laboral de la señora **LILIA BIBIANA SUAREZ MORENO**, identificado con cédula de ciudadanía No.52.911.745.

ACTUACIONES PROCESALES

Que mediante **Auto No.504 del 20 de febrero de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó a la Inspectora de Trabajo, doctora **LETICIA MARSIGLIA ORTIZ**, para adelantar trámite solicitud autorización despido embarazada. (Folio 132).

Que mediante radicado 1825 del 27 de febrero de 2019, la Inspectora de Trabajo, doctora **LETICIA MARSIGLIA ORTIZ**, solicita documentación a la empresa **MULTISERVICE GOLD Y S.A.S.LTDA**, para dar trámite a la solicitud. Así mismo, con radicado 1826 del 27 de febrero de 2019, remite notificación y citación a la trabajadora **LILIA BIBIANA SUAREZ MORENO**, para que comparezca a las instalaciones el Ministerio el día 6 de marzo de 2019 a las 10:00 a.m., con el fin de adelantar diligencia administrativa de carácter laboral. (Folios 133-135).

Que con fecha 5 de marzo de 2019, con radicado 7474, la Representante Legal de la empresa **MULTISERVICE GOLD Y S.A.S. LTDA**, Diana Angelica Triviño, solicita se corrija la notificación 08SE201972110000001825, debido a que la empresa no esta solicitando permiso ante el Ministerio de Trabajo para despedir a una colaboradora en estado de embarazo, sino esta reportando la renuncia de la trabajadora. (Folio 136).

Que mediante Auto No.121 del 15 de marzo de 2018, la Inspectora de Trabajo, doctora **LETICIA MARSIGLIA ORTIZ**, traslada el expediente a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites adscrita a la Dirección Territorial de Bogotá, por falta de competencia para conocer del trámite solicitado, con memorando 720 del 19 de marzo de 2019, así mismo se comunica a la empresa

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

MULTISERVICE GOLD Y S.A.S. LTDA, el traslado del expediente para corregir asignación, radicado 2439 del 19 de marzo de 2019. (Folios 144-148).

Que mediante **Auto No.2367 del 4 de junio de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN**. (Folio 149).

Que mediante **Auto No.4245 del 20 de agosto de 2019**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó 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 150).

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 2006 de 22 de enero de 2019, ésta deberá ser atendida de acuerdo a la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del CPACA.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

1. *Comunicamos que la empresa Multiservice Gold Ltda. Presta el servicio de aseo y mantenimiento en conjuntos residenciales desde el año 2009, motivo por el cual el día 17 de enero de 2012, se vinculó a la Señora LILIA BIBIANA SUAREZ MORENO identificada con Número de Cédula 52'911.745, por medio de Contrato a término Fijo a (1) año, desempeñando el cargo de Operaria de Aseo y Mantenimiento, se notificó su terminación de contrato como lo estipula ley con 30 días de antelación.*
2. *Para el mes de noviembre la señora en mención solicita a la empresa una licencia no remunerada de 10 días, en vista de que su EPS no le otorgaba incapacidad, desde el día 02 de noviembre de 2012 la colaboradora se encuentra incapacitada, por diagnóstico inicial Enfermedad de Origen Común (G560: síndrome del túnel carpiano).*
3. *En vista de sus continuas incapacidades se envía el trámite por medio de su EPS FAMISANAR y su fondo de pensiones PROTECCIÓN para recurrir a la primera instancia solicitud de CALIFICACION ANTE LA JUNTA REGIONAL en el que dictamina Pérdida de Capacidad Laboral, fue del 41.68% lo cual no aplica para una Pensión, esta solicitud se realizó dos veces, una en julio de 2015 y la otra en marzo de 2016 ya que nuestra Colaboradora hizo uso al derecho de no estar de acuerdo con la primera calificación, por ende se calificó a través de la junta médica nacional con un PCL del 43.14%.*
5. *La EPS en instancia realiza el ingreso de la colaboradora al programa consentido de la eps, de la cual por no cumplir con los requisitos mínimos se da el egreso del programa, bajo determinación de que la colaboradora se encuentra apta para el ejercicio de sus laborales con restricciones médicas e iniciar su proceso de Re incorporación.*
6. *Para el mes de junio de 2018 la EPS FAMISANAR, de acuerdo a su valoración con el departamento de medicina laboral, envía comunicado a la empresa con las recomendaciones necesarias para la Re-incorporación laboral sin necesidad de realizar nueva reubicación de su puesto de trabajo no cambios en su horario laboral.*
7. *Pese a las recomendaciones médicas y de reincorporación laboral emitidas por la eps FAMISANAR, estas no pudieron ser realizadas dado que la colaboradora seguía presentando incapacidad médica con un lapso de 30 días, razón por lo que su re incorporación fue imposible de realizar (se anexa copia de las incapacidades).*

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

0 0 5 0 3 4

29 NOV 2019

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

Así mismo, como Empresa le hemos dado a nuestra colaboradora todo el acompañamiento Humano y Corporativo incondicional desde el momento de los hechos a la fecha, por lo cual y en vista de que ya no había más incapacidades medicas el día 21 de Enero de 2019, la colaboradora se presenta sin previo aviso siendo las 10: 40 am en las instalaciones de la empresa argumentando que ya no tiene mas incapacidad, razón por la cual nuestro departamento de seguridad y salud en el trabajo envía a la colaboradora a realizar exámenes de post incapacidad, con el fin de verificar su estado de salud actual y poder hacer efectiva su Reincorporación laboral. Es pues así que se envía ia colaboradora pero en vista de que no se cuenta con el historial clínico se aplaza dicha valoración por parte de la IPS prestadora de servicios de Salud SEINT, en concordancia a los hechos la colaboradora entrega al departamento de recursos humanos su carta de renuncia irrevocable y voluntaria. Describiendo que es consiente que al realizar dicha desvinculación laboral está renunciando al derecho de su reincorporación laboral y al apoyo que la empresa le ha otorgado sin discriminación alguna.

(...)

De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: "... Por lo descrito anteriormente y con el ánimo de evitar inconvenientes futuros notificamos a ustedes como ente principal, las decisiones y hechos aquí expuestos, con el fin de hacerlos conocedores que esta es una decisión ajena a nuestra voluntad". (Folios 1 - 4).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Conforme a lo anterior 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 toma ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, 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 los derechos de una persona en situación de discapacidad o debilidad manifiesta que cuenta con especial protección constitucional.

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:

"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

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

contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo.
(Subrayado fuera de texto).

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando el empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: "(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)".

Ahora bien, de acuerdo con los documentos obrantes en el expediente y lo manifestado por la empresa solicitante en el escrito radicado el pasado 22 de enero de 2019, se pudo establecer que la señora **LILIA BIBIANA SUAREZ MORENO**, tiene una Pérdida de Capacidad Laboral del 43.14%, calificada por la Junta Nacional (Folios 105-111), y por tanto es beneficiaria del derecho constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada. Sin embargo, también se pudo verificar a folio 127, que la trabajadora **LILIA BIBIANA SUAREZ MORENO**, presentó a la empresa **MULTISERVICE GOLD Y S.A.S. LTDA**, renuncia irrevocable voluntaria el día 21 de enero de 2019.

De conformidad con lo anterior, esta autoridad decretará el archivo del expediente, ya que, aunque la señora **LILIA BIBIANA SUAREZ MORENO** goza de protección especial por su estado de debilidad manifiesta, no resulta de resorte de esta Coordinación resolver su desvinculación, si se tiene en cuenta que la señora **SUAREZ MORENO** presentó renuncia irrevocable voluntaria y por lo tanto ya no existe vínculo laboral.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la petición radicada con el número 2006 del 22 de enero de 2019 referida al reporte de renuncia laboral de la señora **LILIA BIBIANA SUAREZ MORENO** identificada con cédula de ciudadanía No.52.911.745, presentada por **DIANA ANGELICA TRIVIÑO ALDANA** actuando en calidad de Representante Legal de la empresa **MULTISERVICE GOLD & S.A.S. LTDA** con NIT 900.135.131-1, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición y/o apelación ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de 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.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

HOJA No 5

(005034)

29 NOV. 2019

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

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 de la siguiente manera:

- 1. **A la empresa**, Carrera 69 A No. 17-16 Sur - Bogotá
- 2. **A la trabajadora**, Calle 72C Sur No.33-59 – 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 *DMF*
Aprobó: I. Arango

1 1

1

1

1