

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO (003425) DE 30 AGO 2018

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales y el artículo 2º de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012, modificada por el numeral 21 Artículo 2º de la Resolución 2143 de 2014, Artículo 26 Ley 361 de 199, y demás normas concordantes

y

CONSIDERANDO

Que con escrito radicado bajo el número 9133 de 7 de febrero de 2017, **CCE TECHNICAL SERVICES INC.**, identificada con Nit. 830.104.989-7, a través de la señora **YAREM LILIANA RODRIGUEZ MERCADO**, como apoderada especial de la empresa solicitante, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACION DE VINCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y la señora **NANCY NIÑO LINARES** identificada con cédula de ciudadanía No. 51.747.499.

ACTUACIONES PROCESALES

Que la solicitud presentada por la empresa **CCE TECHNICAL SERVICES INC.**, fue comisionada para ser adelantada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites, a la Inspectora de Trabajo doctora **LUZ ANDREA ALBARRACÍN CUBILLOS** por auto No.685 de fecha 15 de marzo del 2017, para adelantar 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 la solicitud impetrada.

Con fecha 24 de abril de 2017, el mencionado Inspector de Trabajo, mediante auto con la misma fecha, avoca conocimiento del trámite y a través de oficio, se requirió con la finalidad de establecer el estado del trabajador en cuanto a su discapacidad, "es menester que el empleador allegue al expediente: "1. *Diagnostico medico emitido por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado y pronostico de recuperacion.* 2. *Calificación d eorigen de perdida de capacidad Laboral (PCL) de la EPS o FAP, ARL, Junta Regional y/o Nacional de calificación.* 3. *Resumen de incapacidades presentadas por el trabajador.* 4. *Copia de los tres ultimos recibos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.* 5. *Dirección actualizada del trabajador para efectos de comunicación y notificación.*"

El día 4 de octubre de 2017 se recibe en las dependencias de este grupo de atención al ciudadano respuesta por parte de la empresa solicitante **CCE TECHNICAL SERVICES INC.**, donde allega los documentos faltantes, el día 7 de febrero de 2018 se requirió a la trabajadora **NANCY NIÑO LINARES**, a través de comunicación en la que se manifiesta: "*una vez verificada la documental existente en el expediente y con el animo de garantizar su derecho de contradicción y defensa, le solicito acercarse a este ente miniterial para que solicite copia del expediente y presente los descargos de manera escrita*"

RESOLUCION NÚMERO

DE

0 0 3 4 2 5

3 0 AÑO 2019

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado”

a que haya lugar, motivo por el cual a su disposición por el termino de 8 días calendario contados a partir de la fecha de recibo de esta comunicación en la carrera 7 No. 32-63 piso 2 oficina Atención al CIUDADANO.” (...) “DE IGUAL MANERA CON EL ANIMO DE LLEVAR A AUDIENCIA ADMINISTRATIVA SE FIJA HORA Y DÍA DEL 26 DE FEBRERO DE 2018 A LAS 9 AM EN LAS INSTALACIONES DE ESTE MINISTERIO”.

Se encuentra en el expediente acta de 26 de febrero de 2018 donde se manifiesta que asistió a las instalaciones del Ministerio el doctor CAMILO ESTEBAN OTALORA en calidad de apoderado de la empresa **CCE TECHNICAL SERVICES INC.**, y se dejó constancia de que la trabajadora no compareció a la actuación administrativa, sin embargo, la empresa afirma que notificó a la trabajadora de manera personal el día 23 de febrero de 2018 y anexa constancia de recibido, adicionalmente, la señora NANCY NIÑO LINARES allego oficio el día 26 de febrero de 2018 donde aclara que no recibió en su dirección de correspondencia el oficio de referencia, y aclaro que la dirección a donde recibiría las notificaciones era Calle 40 Sur No. 68H- 56 en la ciudad de Bogotá, por lo anterior, se envió nueva comunicación y se fijó fecha de audiencia administrativa para el día 12 de marzo de 2018.

En el plenario se evidencia nueva citación que se realizó el día 20 de marzo de 2018 con radicado No. 4330, para llevar a cabo audiencia el día 12 de abril de 2018 a las 9 am en las instalaciones de este ente Ministerial, y que conforme al acta elevada ese 12 de abril de 2018 siendo las 8 am se hizo presente la trabajadora NANCY NIÑO LINARES representada por el Doctor LUIS CARLOS RODRIGUEZ NIÑO y el Doctor CAMILO ESTEBAN OTALORA LEON en representación de la empresa CCE TECHNICAL SERVICES INC, en esta se escucho a ambas partes y se solicitó al apoderado de la empresa, haga llegar a este Despacho el expediente donde esta cartera ministerial negó en el año 2013 las pretensiones de dar por terminado el vínculo laboral de la trabajadora con el animo de menoscabar derechos a las partes.

Se allego por parte del señor LUIS CARLOS RODRIGUEZ NIÑO apoderado de la señora NANCY NIÑO LINARES, el día 18 de abril de 2018 a través de radicado No. 13572 con referencia de descargos frente a la solicitud de terminación de contrato de trabajo requerida por la empresa, recurso de reposición y en subsidio de apelación dictamen ARL LIBERTY SEGUROS

El día 22 de mayo de 2018 el apoderado de la empresa presento bajo radicado No. 17512 puntualizando aspectos que fueron expuestos en los descargos por parte de la defensa ejercida por la señora NIÑO.

Que mediante auto comisorio No. 1576 del 3 de mayo de 2019, proferido por parte de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, reasignó en reparto a LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO Inspectora 17 de Trabajo y seguridad social, para que lleve a cabo el trámite correspondiente.

El día 16 de julio de 2019 la suscrita Inspectora realizó requerimiento bajo radicado No. 6967 para que se informará si continuaba o no la relación laboral con la señora NANCY NIÑO LINARES, y la empresa a través de correo electrónico consultas@quinteroquintero.org de 7 de agosto de 2019, adjunta:

1. Copia del memorial radicado el (7) de mayo de 2019 con los respectivos anexos. (Parte 1 + parte 2).

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"

- 2. Anexos que certifican que la señora NANCY NIÑO LINARES continua con una relación laboral con CCE TECHNICAL SERVICES INC EN LIQUIDACIÓN, lo anterior, para dar cumplimiento al requerimiento oficioso emitido por su despacho el 16 de julio de 2019.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Informa el solicitante, por escritura publica No. 1060 de la Notaria 44 de Bogotá D.C. de fecha 28 de junio de 2002. Inscrita el 2 de julio de 2002 bajo el número 105043 del libro VI se protocolizo la fundación de la sociedad CCE TECHNICAL SERVICES INC domiciliada en Maryland EE.UU de sus estatutos y de la resolución que acordó el establecimiento en Colombia de una sucursal.

La sociedad CCE TECHNICAL SERVICES INC sucursal fue constituida en Colombia para el mantenimiento técnico de naves y aeronaves y de los equipos relacionadas con las mismas.

La señora NANCY NIÑO LINARES, identificada con cedula de ciudadanía No. 51.747.499 fue contratada en fecha 19 de octubre de 2005, a traves de contrato a termino indefinido, para el cargo de AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES.

Desde el mes de mayo de 2010, la trabajadora empezo a presentar la enfermedad EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL Y TENOSINOVITIS DE QUERAVIN DERECHA, calificada como enfermedad profesional tanto por la EPS y por LIBERTY SEGUROS, de las cuales se dieron recomendaciones laborales a la empresa, en el año 2013 la trabajadora presenta afección a sus extremidades superiores, la cual fue diagnosticada por la eps Salud Total con como SINDROME DE MANGUITO ROTADOR y calificada como de origen común.

En el año 2016 la trabajadora fue operada del MANGUITO ROTADOR IZQUIERO por la poliza de salud, para el mes de abril de 2016, la ARL le otorgó a la señora NIÑO, una calificación de las dos enfermedades antes mencionadas, la cual fue formulada en un 14.89%.

Afirma el solicitante que en la actualidad la empresa CCE TECHNICAL SERVICES INC sucursal Colombia, se encuentra absolutamente inoperativa y por lo tanto, solo tiene a la señora NIÑO como ultima trabajadora. Pero a la fecha ha cumplido debidamente con sus obligaciones legales frente a la trabajadora, garantizando debidamente las prestaciones legales.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En primer lugar, considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance "no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten su certificación que acredite el porcentaje que han perdido su fuerza laboral, vale la pena indicar que, a través de Sentencia T-041 de 2019 la corte constitucional estableció con claridad, quienes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así: "(...) un trabajador que: i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, psíquica o sensorial en grado relevante, y (iii) en general todos aquellos que a) tengan una afectación grave en salud; b) esa circunstancia les "impida o dificulte" sustancialmente el desempeño de sus laborales en las condiciones regulares, y c) se terra que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"

ese solo hecho, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la "estabilidad reforzada (...)"

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 contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. (Subrayado fuera de texto).

En sentencia T- 447 de 2013, la Honorable Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: "Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho 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. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho, las Salas de Revisión han subrayado que "ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente".

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 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 (...)" (subrayado fuera del texto)

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización" (subrayado fuera del texto)

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"

"3.3.4. En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado: en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario".

Así las cosas, la línea jurisprudencial de la H. Corte Constitucional ha mantenido el criterio de la prevalencia de la justa causa plenamente demostrada, sobre la condición de discapacidad, por cuanto la Estabilidad Laboral Reforzada, no puede constituirse en una causal de inamovilidad de los trabajadores, ni de impunidad por conductas reprochables desplegadas por los trabajadores frente a sus obligaciones legales y contractuales. Dentro de la misma línea jurisprudencial demanda la Corte, que, en tal caso, al trabajador se le aplique en plenitud el procedimiento disciplinario correspondiente, que le garantice su derecho a la defensa a controvertir pruebas y a un debido proceso.

En el caso en concreto, conforme a la causal objetiva que se está invocando por parte de la empresa CCE TECHNICAL SERVICES INC, establece la circular 049 de 1 de agosto de 2019 que: "el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva."

Si bien el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales de terminación del contrato de trabajo, así: "ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. (...) e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

(...)

En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. (...)

Sopena de lo anterior, la misma circular 049 de 2019, faculta al Inspector de trabajo para "verificar, establecer o constatar la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador (...)"

Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador para manifestar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las actividades y funciones designadas al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta resulto efectivamente incompatible e insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa.

Conforme a todo lo anterior, no se evidencia lo suficientemente probada la causal objetiva y que por parte del empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral de la trabajadora NANCY NIÑO LINARES.

RESOLUCION NÚMERO (003425) DE 30 ABR 2019

"Por medio del cual se decreta un desisimimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"

Frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, este despacho, procederá a no autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privadas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo expuesto, la Dirección Territorial Bogotá,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro de la trabajadora **NANCY NIÑO LINARES**, identificada con cédula de ciudadanía No. 51.747.499., radicada por la señora **YAREM LILIANA RODRIGUEZ MERCADO**, como apoderada especial de la empresa solicitante, **CCE TECHNICAL SERVICES INC** con Nit. 830.104.989-7de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano de la Territorial de Bogotá y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez días siguientes a ella a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFIQUESE a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, así:

Al solicitante en la Calle 97ª No. 8-10 oficina 405 Barrio Chico reservado de Bogotá D.C.

Al trabajador en la Calle 40 sur No. 68h- 56 de Bogotá D. C.

NOTIFIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


IVAN MANUEL ARANGO PÁEZ

Coordinador

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

Proyectó y revisó, Leidy Rodríguez
Aprobó: Ivan Manuel Arango Páez