



RESOLUCION NÚMERO
(0 0 3 4 2 9)
DE
30 AGO 2010

"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

C O N S I D E R A N D O

Que con escrito radicado bajo el número 20812 de 24 de marzo de 2017, **VERGEL INGENIEROS ASOCIADOS S.A.- VERING S.A.**, identificada con Nit. 800.026.825-4, a través del señor **CARLOS EDUARDO ALBA GOMEZ**, como apoderado judicial de la empresa solicitante, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y el señor **OCTAVIO PEÑA RAMIREZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 4.197.591.

ACTUACIONES PROCESALES

Que la solicitud presentada por la empresa **VERGEL INGENIEROS ASOCIADOS S.A.- VERING S.A.**, 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. 908 de fecha 5 de abril 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.

El día 21 d e julio de 2017 se remitió al trabajador **OCTAVIO PEÑA RAMIREZ**, a través de comunicación en la que se manifiesta: *"una vez verificada la documental existente en el expediente y con el ánimo de garantizar su derecho de contradicción y defensa, le solicito acercarse a este ente ministerial para que solicite copia del expediente y presente los descargos de manera escrita 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 16 DE AGOSTO DE 2017 A LAS 2 PM EN LAS INSTALACIONES DE ESTE MINISTERIO"**.

A su vez, con fecha 25 de julio de 2017, el mencionado Inspector de Trabajo, mediante auto con la misma fecha, avoca conocimiento del trámite y a través de oficio, se requirió a la empresa **VERGEL INGENIEROS ASOCIADOS S.A.- VERING S.A.** 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 recuperación. 2.*

(0 0 3 4 2 9) 30 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"

Calificación de origen de perdida de capacidad Laboral (PCL) de la EPS o FAP, ARI, Junta Regional y/o Nacional de calificación. 3. Resumen de incapacidades presentadas por el trabajador. 4. Copia de los tres últimos recibos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. 5. Dirección actualizada del trabajador para efectos de comunicación y notificación."

El día 9 de agosto de 2017 se recibe en las dependencias de este grupo de atención al ciudadano respuesta por parte de la empresa solicitante **VERGEL INGENIEROS ASOCIADOS S.A.- VERING S.A.**, donde allega los documentos faltantes a través de radicado 11ee2017721100000001570

Se encuentra en el expediente acta de 16 de agosto de 2017 donde se manifiesta que asistió a las instalaciones del Ministerio el trabajador **OCTAVIO PEÑA RAMIREZ**, con la finalidad de ser escuchado en diligencia administrativa, adicionalmente se evidencia adjunto notificación de concepto de rehabilitación integral DESFAVORABLE emitido por SALUD TOTAL EPS.

Que mediante auto comisorio No. 1632 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 30 de julio de 2019 la suscrita Inspectora realizó requerimiento bajo radicado No. 08SE2019721100000007509 para que se informará si continuaba o no la relación laboral con el señor **OCTAVIO PEÑA RAMIREZ**, y la empresa a través de radicado No. 7211-25829 de 5 de agosto de 2019, informa: *" manifestamos que de parte de mi poderdante persiste interés de seguir con el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral con el trabajador Octavio Antonio Peña Ramirez, toda vez que la situación reseñada en la solicitud inicial continua en las mismas condiciones.(...)"* adjunta coo documntos soporte:

1. Certificación laboral suscrita por el Representante legal, vigente.
2. Desprendibles de pago de seguridad social. (Diciembre de 2018 a julio de 2019).
3. Solicitud retiro de cesantías por parte del trabajador.
4. Autorización retiro de cesantías por parte de Vergel Ingenieros asociados S.A.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Informa el solicitante, que en entre el señor **OCTAVIO ANTONIO PEÑA RAMIREZ** y la sociedad **VERGEL INGENIEROS ASOCIADOS S.A.- VERING S.A.**, suscribió un contrato de trabajo a termino indefinido desde el día primero (1) de noviembre del año dos mil ocho (2.008).

Las funciones para las que se contrato al señor **OCTAVIO ANTONIO PEÑA RAMIREZ** eran propias, anexas y complementarias correspondientes al cargo de operario de almacén, donde prestaba el servicio de manera personal, el día 22 de enero de 2015 sufrió una caída mientras desarrollaba su actividad laboral como operario de almacén.

Como consecuencia el señor **PEÑA RAMIREZ** se le han veniso concediendo incapacidades continuas a partir del momento del accidente y hasta la fecha.

El día 29 de septiembre de 2015 la Administradora de Riesgos laborales **SURA** procedió a calificar en primera oportunidad la perdida de capacidad aboral y ocupacional del señor **PEÑA RAMIREZ**,

349

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

concluyendo, que el mismo tiene una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 0.0% de origen común estructurada el día 22 septiembre de 2015 y el origen por ACCIDENTE DE TRABAJO.

En atención al trabajador no estuvo conforme con la Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca el día 4 de marzo de 2016, donde se confirma el dictamen de la ARL, y en segunda instancia la Junta Nacional de calificación de invalidez dictaminó el día 13 de septiembre de 2016 que el trabajador presento una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 0.0%, originado en un accidente de trabajo con fecha de estructuración el 22 de septiembre de 2015.

A la fecha de la solicitud el trabajador está proximo a cumplir 720 días de incapacidad.

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 con 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 tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por 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".

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

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 recalado 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)

"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 inmovilidad 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 contoverir pruebas y a un debido proceso.

RESOLUCION NÚMERO DE

(0 0 3 4 2 9) 3 0 AGO 2010

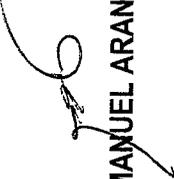
"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral a un trabajador discapacitado"

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 166 No. 19-31 de Bogotá D.C.

Al trabajador en la Calle 21 B sur No. 15k- 21 paseo real Soacha- Cundinamarca.

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

30 AGO 2009

"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 través de la circular 049 de 1 de agosto de 2019 proferida por la Ministra de trabajo, en el literal c "cuando la discapacidad o situación del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña" afirma que: Siguiendo los criterios jurisprudenciales desarrollados, la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica representa para el empleador que conoce su estado de salud, una serie de deberes que se concretan básicamente en lo siguiente: "rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios". Esto, con la finalidad de preservar el empleo del trabajador, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

Por tanto, si el empleador acude ante el Ministerio de Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta y no alega justa causa de despido, deberá acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador en su condición de debilidad, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial.

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 probado que por parte del empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral del trabajador.

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 privativas, 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 del trabajador **OCTAVIO PEÑA RAMIREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.197.591., radicada por el señor **CARLOS EDUARDO ALBA GOMEZ**, como apoderado de la empresa solicitante, **VERGEL INGENIEROS ASOCIADOS S.A.- VERING S.A.**, identificada con Nit. 800.026.825-4 de 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.