

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(004310)

23 OCT 2019

"Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador"

LA SUSCRITA COORDINADORA 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 y artículo 2 de la Resolución 404 del 22 de marzo de 2012 y Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que con escrito radicado bajo el número 2309 de 15 de agosto de 2017, la empresa **TEXTILES KONKORD S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL**, identificada con Nit. 860.054.749-1 a través del Doctor MIGUEL SUAREZ CONTRERAS en calidad de Liquidador de la empresa, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y la señora **ROSALBA GARCÉS SANCHEZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 51.767.331 de Bogotá.

ACTUACIONES PROCESALES

Que mediante auto comisorio No. 2446 del 09 de octubre de 2017, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **MARTA ALCIRA MORENO SOSA** quien después de revisado el expediente, el día 28 de diciembre de 2017 envía comunicación al Liquidador de la empresa del **TEXTILES KONKORD S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL**, ya que posteriormente a la revisión de la documentación aportada con la solicitud "...y para efectos de continuar el trámite de su petición, le solicitó aportar la siguiente documentación y/o información:

- a) *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
- b) *Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.*
- c) *La discriminación de cargos en la empresa.*
- d) *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas; con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.*
- e) *Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.*

La anterior documentación y/o información debe ser aportada a este despacho, ubicado en la Carrera 7 No. 32 – 63 Piso 2. Grupo de Atención al Ciudadano y tramites, en un término de un (1) mes contados a partir de la fecha de envío de la presente comunicación; en caso contrario se entenderá que no le asiste interés jurídico

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

en continuar con el trámite del asunto, motivo por el cual se entenderá desistida y se procederá a su archivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo...".

Que también el mismo 28 de diciembre de 2017 se solicitó a la trabajadora, señora **ROSALBA GARCES SANCHEZ** en aras del debido proceso y derecho de defensa que le asiste remitir las pruebas que se encontraren a su disposición, relacionadas con incapacidades médicas, certificaciones médicas, dictámenes de calificación emitidos por la entidad de seguridad social a la cual se encuentra afiliada, origen de la enfermedad (común o laboral), pérdida de la Capacidad Laboral y recomendaciones médicas, otorgándole así mismo el término de un (1) mes.

Verificado el expediente se pudo verificar que la señora **ROSALBA GARCES SANCHEZ** no pudo ser notificada de la apertura del trámite, ya que la dirección de notificación aportada por la empresa no pudo ser ubicada según lo informado por la empresa de correspondencia 4-72.

Que, mediante auto comisorio No. 2547 del 04 de junio de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora **DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES**, inspectora segunda (2) de trabajo, para continuar 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 la solicitud impetrada.

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 6127 de 25 de febrero 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

Se fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

(...)

Mediante auto consecutivo 400-008622 del expediente 10202 se admitió Proceso de Liquidación Judicial, auto el cual adjunto a la presente para su conocimiento.

Atendiendo lo ordenado por el juez del concurso, se procedió de manera inmediata a dar por terminado todos los contratos de trabajo que se encontraban vigentes el momento de la apertura de la liquidación.

En el caso concreto, y una vez se ordenó la terminación de los contratos de trabajo, la señora ROSALBA GARCES SANCHEZ identificada con C.C. 51.767.331, se encontraba en estado de discapacidad desde el año 2012 de manera continua.

El día Nueve (9) de Junio de dos mil diecisiete (2017) se procedió a dar por terminado el contrato de trabajo de la señora ROSALBA GARCES SANCHEZ en cumplimiento con el artículo 33 del auto consecutivo 400-008622 del expediente 10202 y en concordancia con el artículo 50 numeral 5 de la Ley 1116 de 2006 (Negrillas fuera del texto).

*Conforme a lo anterior, **dejo a su conocimiento que la señora ROSALBA GARCES SANCHEZ, identificada con C.C. 51.767.331, no labora mas en la empresa TEXTILES KONKORD S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, que su terminación de contrato de trabajo obedece a los mandatos legales propios del derecho concursal, que su despido no se dio en razón a su estado de incapacidad y que ante la naturaleza jurídica propia del (sic) terminación de contratos de trabajo por liquidación, no se hace menester autorización de la entidad competente para el despido de la misma.*** (Negrillas y subrayado fuera del texto).

(...)

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

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:

En primer lugar, es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

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).

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 (...)".

El día 13 de septiembre de 2019 esta Inspectora de Trabajo en cumplimiento de la asignación impartida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, profirió auto de Avoca Conocimiento para adelantar el Trámite Administrativo Laboral de la solicitud antes descrita y llevarla hasta su decisión final.

De acuerdo a los documentos obrantes en el expediente y lo manifestado por la empresa solicitante en el escrito radicado el pasado 15 de agosto en esta la Dirección Territorial, no es posible establecer que la señora ROSALBA GARCÉS SANCHEZ, se encuentra o no en situación de debilidad manifiesta y por tanto fuera beneficiaria del derecho constitucional a la "Estabilidad Laboral Reforzada", sin embargo, su empleadora **TEXTILES KONKORD S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL**, presentó documento en el cual **informa** a esta Dirección Territorial, de la terminación del contrato a la trabajadora antes mencionada.

Sin embargo, atendiendo fielmente a las competencias del Inspector de Trabajo *Omitir* el deber de autorizar o no el despido del trabajador en situación de debilidad, *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"*.

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. (sentencia T447 de 2013, H. Corte Constitucional)

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

Que, de conformidad con lo anterior frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, la autoridad decretará el archivo del expediente por no ser de su competencia ya que aunque no se pudo establecer si la señora ROSALBA GARCES SANCHEZ goza de protección especial, no resulta de resorte de esta Dirección Territorial resolver su desvinculación, si se tiene en cuenta que la empresa mediante su escrito "...puso en conocimiento que la señora ROSALBA GARCES SANCHEZ, identificada con C.C. 51.767.331, no labora mas en la empresa..." y que "...no se hace menester autorización de la entidad competente..." mas no solicito autorización previa para su desvinculación; por lo anterior este acto se notificará personalmente, siendo procedente el recurso de reposición y/o apelación, 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, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la petición radicada con el número 2309 del 15 de agosto de 2017, presentada por el Doctor MIGUEL SUAREZ CONTRERAS actuando en calidad de Liquidador de la empresa TEXTILES KONKORD S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL identificada con Nit. 860.054.749-1 referida al PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD existente entre el empleador y la señora ROSALBA GARCES SANCHEZ identificada con cédula de ciudadanía No. 51.767.331 de Bogotá, 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.


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:

- A la empresa solicitante TEXTILES KONKORD S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL a través de su Liquidador o por quien haga sus veces al momento de la notificación en la siguiente dirección: Carrera 19 No. 36 – 34 de Bogotá, correo electrónico miquesuco@hotmail.com.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE 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: Diana T. 
Aprobó: I. Arango