

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

(0 0 4 3 1 2)

23 OCT 2019

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

EL 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 NUMERAL 24 DEL ARTÍCULO 2º DE LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES

CONSIDERANDO

Que con escrito radicado bajo el número 2984 del 18 de agosto de 2017, la empresa **ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S.**, identificada con Nit. 900.364.615-6, a través del Doctor **JAIRO ENRIQUE ANGARITA FEO** en calidad de Apoderado General de la empresa, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y el señor **HAROLD DANIEL CEPEDA PEREZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.033.777.321 de Bogotá.

ACTUACIONES PROCESALES

Que la solicitud presentada por la empresa **ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S.**, fue comisionada para ser adelantada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites, a la Inspectora de Trabajo doctora **MARTA ALCIRA MORENO SOSA** por auto No. 2453 de fecha de octubre de 2017, quien el día 29 de diciembre del mismo año, avoca conocimiento y envía comunicación al Apoderado de la empresa, 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 culmino, 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.*

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

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 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...”.

De conformidad con lo dispuesto en dicha comunicación, se dispuso como fecha límite para allegar la documentación el término de un mes, información que fue allegada a esta Dirección Territorial desde el pasado 01 de febrero de 2018.

Que también el mismo 29 de diciembre de 2017 se solicitó al trabajador, señor **HAROLD DANIEL CEPEDA PEREZ** en aras del debido proceso y derecho de defensa que le asiste remitir a esta coordinación 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 desde el envío del requerimiento, documentación que de la misma forma, a la fecha no ha sido aportada al expediente por el trabajador

Que mediante auto comisorio No. 2546 de fecha 04 de junio, entregado el 17 de junio de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, reasigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES, inspectora diecinueve (19) de trabajo, 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 la solicitud impetrada.

Que revisado el expediente y los requerimientos realizados por la inspectora MARTHA MORENO, se pudo verificar que los mismos fueron entregados correctamente tanto al trabajador como a la empresa solicitante desde el día 3 de enero de 2018, tal como consta a folio 691 del expediente; sin que a la fecha el trabajador se haya acercado a esta inspección para debatir las pruebas aportadas en su contra con la solicitud.

El día 28 de agosto de 2019, la suscrita inspectora de trabajo envía requerimiento al Apoderado General de la empresa por correo electrónico, en el cual se solicitó la siguiente información:

“ASUNTO: Trámite Radicado 2984 de fecha 18 de agosto de 2017 SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DESPEDIR A TRABAJADOR DISCAPACITADO

*Este despacho en atención a su Radicado del asunto, le informa que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial Bogotá, asigno al suscrito inspector de trabajo mediante **Auto 2546** de fecha 04 de junio de 2019, solicitud que se encuentra en trámite para resolver lo que en derecho corresponda relacionado con su SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR (A) DISCAPACITADO (A).*

RESOLUCION NÚMERO (0 0 4 3 1 2) 2 3 OCT 2019 DE 2019

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

De acuerdo a lo anterior se le solicita por este medio o por intermedio de la oficina de correspondencia de este ministerio ubicado en la Carrera 7 No 32 - 63, dentro de los siguientes diez (10) días, contados a partir del recibido de la presente comunicación documentación que indique cual es el estado de la vinculación del señor HAROLD DANIEL CEPEDA PEREZ con la empresa que usted representa, en caso que la vinculación laboral se encuentre vigente, informar dirección actual y teléfono del mencionado trabajador; así como, de haber terminado la relación contractual, remitir a este despacho la carta de terminación de contrato entregada al trabajador, de no satisfacer el requerimiento se entenderá que desiste de la solicitud presentada".

En virtud de lo anterior, la empresa allega también por correo electrónico a esta inspectora de trabajo comunicación formal en la cual se informa lo siguiente:

"En atención al documento del asunto, me permito informar que el contrato laboral que el señor HAROL DANIEL CEPEDA identificado con C. C. No. 1.033.777.321 suscribió con Organización Suma SAS, feneció el pasado 16 de diciembre de 2018, esto, como consecuencia de la no renovación del mismo.

Adjuntamos documento a tardes del cual se comunico al ex trabajador la determinación de no prorrogar su contrato de trabajo".

Dicha información se anexa al expediente a folio 693 y anverso.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número 2984 de 18 de agosto de 2017, ésta deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del CPACA.

Este despacho aclara que el artículo 26 de La ley 361 de 1997, establece que el despido de una persona en razón de una "limitación", sin autorización previa de este ministerio, es absolutamente ineficaz. Es decir, carece de efectos; razón por la cual, en caso de producirse, el juez debe ordenar el reintegro laboral del afectado y el pago de 180 días de salario como sanción por el desconocimiento de la especial protección que cobija a las personas con discapacidad. De hecho, según la sentencia SU 049 de 2017, esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, con independencia si la limitación es leve o severa.

Para establecer la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no es importante el origen de la enfermedad lo determinante son las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentra el empleado. De similar forma, para que un trabajador sea considerado como discapacitado no requiere la calificación de la pérdida de capacidad laboral, de modo que el juez de tutela debe evaluar los factores que indican que el interesado se halla en situación de debilidad manifiesta.

RESOLUCION NÚMERO (0 0 4 3 1 2) 2 3 OCT 2019 DE 2019

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

Así las cosas, es irrefutable que la empresa **ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S.**, conocía de la discapacidad que sufría el extrabajador al momento de la terminación de la relación laboral, debido a la información que reposa en el expediente de la solicitud radicada.

Con relación a los hechos expuestos en la misma solicitud, este despacho avizora que al señor **HAROL DANIEL CEPEDA**, le fue terminado el contrato de trabajo mediante comunicación de fecha 14 de noviembre de 2018.

En el presente trámite de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en estado de discapacidad se encuentra acreditado que el trabajador aquí mencionado sostuvo un vínculo laboral con la empresa peticionaria y que, previa a la notificación que le remitiera, informándole sobre la finalización de su relación laboral, no existió autorización de Este Ministerio del Trabajo. Por ello, el empleador utilizó la facultad discrecional de terminación de la relación laboral.

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador discapacitado 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, de esta manera, ninguna actuación del Empleador torna eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de este ministerio.

Este requisito es fundamental en razón de 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 discapacitada que cuenta con especial protección constitucional.

Sobre el particular, la empresa **ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S.** omitió la decisión de esta autoridad de trabajo, de modo que no permitió que se verificara que con la solicitud del despido no se afectarían los derechos fundamentales del trabajador objeto del presente trámite, además, la sociedad olvidó que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial sine qua non para despedir al trabajador discapacitado y no una mera formalidad.

Así las cosas, la empresa **ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S.** dio por terminada la relación laboral de manera unilateral el contrato de trabajo en otras palabras, de conformidad con lo manifestado y resaltado anteriormente y no existió justa causa comprobada por este ministerio de trabajo para dar fin a la relación laboral objeto de estudio.

Ahora bien, como ya se expuso, en la presente solicitud el trabajador no mantiene el vínculo laboral con la empresa desapareciendo así la causa que da origen a la misma, por lo tanto, el despacho advierte al trabajador que podrá acudir a la justicia ordinaria para que sea este quien ordene el reintegro, puesto que los funcionarios de este ministerio no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa archivará la presente solicitud de autorización de despido de la trabajadora en estado de discapacidad teniendo en cuenta no solo lo manifestado en la parte motiva del presente acto administrativo sino, también porque el vínculo laboral es inexistente.

RESOLUCION NÚMERO (0 0 4 3 1 2)

DE 2019

2 3 OCT 2019

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

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente solicitud recibida mediante el radicado No. 2984 del 18 de agosto de 2017 relacionada con la autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad del trabajador **HAROLD DANIEL CEPEDA PEREZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.033.777.321 de Bogotá, presentada por la empresa **ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S.**, identificada con Nit. 900.364.615-6, a través del Doctor **JAIRO ENRIQUE ANGARITA FEO** en calidad de Apoderado General de la empresa, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los cuales deberán interponerse ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o ante la Directora Territorial Bogotá, respectivamente, 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 2013.


ARTÍCULO TERCERO: 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. **A la empresa**, Patio Jardín, carrera 17 (Av. Boyacá) No. 70 – 31 Sur, Bogotá
- 2. **Al trabajador**, Calle 49 No. 5 B – 18 Barrio San Joaquín

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: Diana F. 
Aprobó: I. Arango

