

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

( 0 0 4 3 1 7 ) 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”**

**LA COORDINADORA 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 22241 de 30 de marzo de 2017, la empresa **RISK INSURANCE LTDA.**, identificada con Nit. 900.158.670-9, a través de su representante legal, el señor **JAVIER GIOVANNI GARAVITO LEÓN**, solicitó tramitar **PERMISO DE AUTORIZACION DE TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL DE TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD** existente entre el empleador y la señora **ANA MARIA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ** identificada con cédula de ciudadanía No. **45.502.000**.

#### ACTUACIONES PROCESALES

Que la solicitud presentada por la empresa **RISK INSURANCE LTDA.**, 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. 914 de fecha 5 de abril de 2017.

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 22241 de 30 de marzo de 2017, 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.

La Inspectora de Trabajo doctora **LUZ ANDREA ALBARRACÍN CUBILLOS** requirió por medio de comunicación de 21 de julio de 2017 al señor **JAVIER GIOVANNI GARAVITO LEÓN** de la siguiente forma: *“(…) una vez verificada la documental existente en el expediente y con 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 queda a su disposición por el término de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de esta comunicación en la carrera 7 No. 32-63 piso segundo oficina de Atención al ciudadano y trámites.”*

Posteriormente, mediante auto comisorio No. 1560 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 6 de Trabajo y seguridad social, para que lleve a cabo el trámite correspondiente.

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

Conforme a lo anterior se requirió por parte de la suscrita el día 15 de mayo de 2019 numero de radicado 08SE2019721100000004536 adicionalmente, se remitió vía correo electrónico [Javier.garavito@riskinsurance.com.co](mailto:Javier.garavito@riskinsurance.com.co) donde se solicita "allegue los anexos que certifiquen si la trabajadora continua la relación laboral y o si por el contrario ya no trabaja en la empresa, con sus respectivos soportes."

De acuerdo con lo obrante en el plenario la empresa dio respuesta al requerimiento vía correo electrónico la empresa **RISK INSURANCE LTDA.** comunica: "Dando alcance a su correo, notificamos de manera expresa desistir de la solicitud indicada "Asunto: Solicitud de Autorización de Terminación de vínculo laboral de trabajador en estado de discapacidad- Radicado No. 22241 de 30 de marzo de 2017" motivado a que ya no existe vínculo laboral con la Sra. Ana María Hernández Rodríguez aproximadamente desde marzo del año 2017, puesto que ella estando en incapacidad, no volvió a sus labores producto de una denuncia interpuesta por nosotros ante la fiscalía por una posible apropiación indebida de los recursos financieros de la empresa, la cual ya está en un proceso de revisión y análisis de los documentos y hallazgos relacionados al tema. Ronald Chirino. Director Administrativo y Financiero". Se anexaron dos oficios el primero corresponde a la denuncia penal instaurada por la empresa contra la señora ANA MARIA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, el segundo corresponde a un correo con solicitud de documentos de inspección contable a la compañía.

#### CONSIDERACIONES

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 entidad peticionaria y que, no existió autorización de este Ministerio del Trabajo. Por ello, el empleador afirma que la terminación de la relación laboral se dio porque la Sra. Ana María Hernández Rodríguez no asistió más a su lugar de trabajo producto de una denuncia interpuesta por nosotros ante la fiscalía.

Así las cosas, la empresa, **RISK INSURANCE LTDA.** dio por terminada la relación laboral de manera unilateral del contrato de trabajo en otras palabras, no existió justa causa comprobada para dar fin a la relación laboral objeto de estudio. Es importante manifestar que la peticionaria sustentó su petición de dar por terminado el contrato de trabajo en: "(...) se recuperó de su lesión y por mutuo acuerdo según el contrato de trabajo que se tenía; la labor había finalizado desde el mes de agosto del año 2017."

Este despacho reitera 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 C-824 de 2011, esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, con independencia si la limitación es leve o severa.

La protección general a la estabilidad en el empleo de las personas en condición de discapacidad tiene su fundamento esencial en la Constitución Política, en donde se establece la obligación para el estado de promover condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente cuando se trata de

23

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

personas que, por su situación de salud, se encuentran en una circunstancia de debilidad y por tanto merecen ser tratados como sujetos de amparo especial.

En ese orden los artículos 47, 53 y 54 de la Carta política y los diversos convenios e instrumentos internacionales sobre derechos humanos (que hacen parte del bloque de constitucionalidad), establecen el deber para el Estado de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; propiciando su ubicación y reubicación laboral y el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, así como la obligación para los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

De igual forma a través de la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad, a saber:

**"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** 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 del Ministerio del Trabajo.

*Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso"*

Esta disposición que fue declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó que **"carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato"**

Seguidamente la Ley Estatutaria 1618 de 2013 promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

De otro lado, mediante las Sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T-03 de 2010; T-936 de 2009, T-039 de 2010; C- 824 de 2011; T-211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T-673 de 2014, T- 877 de 2014, T-098 de 2015, T-692 de 2015, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas, a saber: **"(i) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una**

RESOLUCION NÚMERO

DE

( 004317 )

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

*indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.*<sup>1</sup>Subrayado fuera de texto.En igual sentido en reciente pronunciamiento la Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019 indicó: "Bajo este criterio, se declarará la exequibilidad del numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización"

En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, **más no para que califique o declare derechos**, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Indicó la Corte Constitucional en la sentencia mencionada anteriormente que *"Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, es indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo, permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamentales de los involucrados (art. 2º superior)"*<sup>2</sup>

Por lo anterior, el despacho concluye que terminado el contrato de trabajo sin que este Ministerio emitiera pronunciamiento alguno. Como consecuencia el trabajador para el cual la empresa inició el trámite no mantenga el vínculo laboral con esta, desaparece así la causa que dio origen a la solicitud; el despacho advierte que los funcionarios de este Ministerio no están facultados para declarar derechos ni dirimir controversias, estas facultades están en cabeza de la justicia ordinaria y para el caso en concreto a la Fiscalía que este conociendo del proceso penal.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa archivará la presente solicitud de autorización de despido del trabajador 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.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T- 041 de 2019 citada.  
<sup>2</sup> Corte Constitucional. C-200 de 2019.

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

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Archivar la presente solicitud mediante el radicado No. 22241 de 30 de marzo de 2017 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad de la trabajadora **ANA MARIA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ** con cédula de ciudadanía **45.502.000**, presentados por la empresa **RISK INSURANCE LTDA.**, identificada con Nit. 900.158.670-9, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR** la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad.

**ARTICULO TERCERO: INFORMAR** a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el despacho, el cual deberá 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 CUARTO: 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**, Calle 19 A #220-09 Fontibón San Pablo Bogotá D.C.
2. **Al trabajador**, Calle 149 A #117-53 apto. 301 Bogotá D.C.

**NOTIFÍQUESE, 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



