

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 002801 ) DE 29 JUL 2019

“Por medio del cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

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 2 numeral 24 de la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

#### CONSIDERANDO

Mediante petición radicada con el No. 38098, de fecha 13 de julio de 2017, el señor **BERNANDO HENAO DE BRIGARD**, en su calidad de representante legal de la empresa **COLOMBIANA DE DISEÑO Y TECNOLOGIA COLDITEC LTDA**, solicitó permiso o autorización para la terminación del contrato de trabajo entre dicho empleador y **ALVARO MENDOZA**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **11.306.800** trabajador en situación de discapacidad.

El mencionado empleador indica como **ANTECEDENTES** de su solicitud los siguientes:

*Solicita permiso para desvinculación laboral del señor **ALVARO MENDOZA** identificado con la cédula de ciudadanía No. 11.306.800 quien labora con la empresa vinculado mediante contrato de trabajo desde el 13 de abril de 2004.*

*El trabajador **ALVARO MENDOZA** ha sufrido accidentes de trabajo, el primer accidente, sucedido el 22 de abril de 2013, donde fue atendido por la ARL Alfa con diagnóstico "Amputación traumática de otro dedo único (completa), este evento fue calificado por la ARL ALFA como 24.50% calificación impugnada por el trabajador ante la Juna Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, la cual califico nuevamente la pérdida de capacidad laboral con un 29.99%.*

*El segundo evento se presentó el 24 de febrero de 2015, donde el trabajador fue atendido por la ARL SURA con diagnóstico "fractura de otro dedo de la mano" este evento fue calificado por la ARL SURA 5,00.*

*Los eventos mencionados anteriormente se presentaron mientras el trabajador desempeñaba sus funciones en el cargo de troquelador, actividad que realizaba desde el 13 de abril de 2004 y la cual desempeño ininterrumpidamente, hasta que se presentara una recomendación médica de reubicación de puesto de trabajo, la cual se dio a partir del noviembre de 2016, donde el señor **ALVARO MENDOZA** empezó a laborar como auxiliar de pintura de producción en el área de pintura.*

*Desde la fecha del primer accidente de trabajo, la sociedad **COLOMBIANA DE DISEÑO Y TECNOLOGIA COLDITEC LTDA** ha atendido las condiciones del trabajador y ha cumplido con todas las obligaciones que corresponden, pues llevo a los procesos de reincorporación laboral, concedió los permisos remunerados para la asistencia a las citas y tratamientos requeridos con ocasión de ambos eventos, y siguió las recomendaciones médicas. A continuación, se nombraran algunas faltas disciplinarias graves cometidas por el señor **ALVARO MENDOZA**:*

RESOLUCION NÚMERO DE

( 002801 ) 29 JUL 2011

**“Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”**

1. *Ocurrencia de falta disciplinaria grave por parte del señor ALVARO MENDOZA el 22 de febrero de 2017, al no acatar una orden impartida por su jefe inmediato al reusarse a hacer las labores de orden y aseo propias del puesto de trabajo, hecho que dio lugar a la realización de la respectiva diligencia de descargos.*
2. *Ocurrencia de falta disciplinaria grave por parte del señor ALVARO MENDOZA el 25 de marzo de 2017 al incumplir las medidas de seguridad preventivas prescritas por la empresa, de acuerdo con la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, al violar la prohibición de uso de celulares dentro de la planta de producción en horario laboral, hecho que dio lugar a la realización de la respectiva diligencia de descargos.*
3. *Ocurrencia de falta disciplinaria grave por parte de ALVARO MENDOZA el 31 de mayo de 2017, en la cual el trabajador incurre nuevamente en insubordinación al no acatar una orden impartida por su jefe inmediato al reusarse en forma reincidente a realizar las labores de orden y aseo propias de su puesto de trabajo, hecho que dio lugar a la realización de la respectiva diligencia de descargos.*

*El incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales y la mala actitud por parte de señor ALVARO MENDOZA ha generado malestar entre sus compañeros de trabajo, quienes perciben acciones de rebeldía y falta de colaboración del señor ALVARO MENDOZA, como una situación injusta, lo que genera un mal ambiente laboral y atenta contra la convivencia.*

#### SITUACION FACTICA

Mediante Auto No. 1632 de fecha 19 de julio de 2017, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites asignó al doctor CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empresa COLOMBIANA DE DISEÑO Y TECNOLOGIA COLDITEC LTDA respecto del trabajador ALVARO MENDOZA, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 11.306.800

Con oficio radicado 7211000 - 42596 de fecha 31 de julio de 2017, se informó al empleador COLOMBIANA DE DISEÑO Y TECNOLOGIA de la asignación otorgada al mencionado inspector y se le informó que en cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, me permito precisarle lo siguiente “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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto)...”

No obstante quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de conformidad con el Código sustantivo del trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

( ) 29 JUL 2019

**“Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”**

Sin embargo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de “*respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)*”, y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de 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*”; en el mismo sentido se requiere para que en el término de un (1) mes siguiente al recibido de esa comunicación, allegue la siguiente documentación:

1. *Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil, acta de constitución*
2. *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culminó, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
3. *Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.*
4. *Discriminación de los cargos en la empresa.*
5. *Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.*
6. *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, empeoraran la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe el puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.*
7. *Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.*
8. *La dirección actualizada del (a) trabajador (a) a efectos de comunicación y notificación.*

**CONSIDERACIONES:**

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicada bajo el número 38098, de fecha 13 de julio de 2017 ella deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de su presentación: esto es, bajo el régimen de Ley 1437 de 2011, la cual establece:

*Artículo 17 de la ley 1437 dispone:*

*“En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.*

*A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición.*

RESOLUCION NÚMERO

DE

( 002801 )

23 JUL 2019

**“Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”**

*Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.*

*Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.” (Hasta aquí la disposición en cita)*

Como ya se dijo, mediante oficio radicado 7211000 - 42596 de fecha 31 de julio de 2017, se solicitó al empleador **CONSTRUEQUIPOS Y CIA S.A.S.**, allegar la documentación requerida con el fin de cumplir los requisitos mínimos exigidos para adelantar el trámite de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad. Hasta la fecha no ha satisfecho el requerimiento de información.

Igualmente cabe observar que La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-457/13 ha reconocido el verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud de la siguiente manera: “El empleado que padece una de las limitaciones señaladas por la jurisprudencia constitucional, tiene el derecho a una estabilidad laboral reforzada, análogo a como se configura para el caso de las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados. **Paralelamente, se colige que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una circunstancia de indefensión como consecuencia de la afectación de su estado de salud. Por tanto no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas, a los menores de edad o a los trabajadores aforados.**” (Negrilla y cursiva fuera de texto.)

En consecuencia, este despacho declarara el desistimiento tácito de la petición y el consecuente archivo de la solicitud de autorización de despido radicada bajo el número 38098 de fecha 13 de julio de 2017.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Declárese el **Desistimiento Tácito** de la petición que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador **ALVARO MENDOZA**, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 11.306.800 escrito radicado bajo el número 38098 de fecha 13 de julio de 2017 y suscrito por el empleador **COLOMBIANA DE DISEÑO Y TECNOLOGIA LTDA.**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior declárase el correspondiente **ARCHIVO** de la petición de fecha 13 julio de 2017, escrito radicado bajo el número **38098**, presentada por el

RESOLUCION NÚMERO ( 002801 ) DE 29 JUL 2019

“Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

empleador **COLOMBIANA DE DISEÑO Y TECNOLOGIA** que contiene la solicitud de autorización de despido del trabajador en situación de discapacidad **ALVARO MENDOZA** identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 11.306.800 ello sin perjuicio de que el interesado pueda presentar una nueva solicitud sobre el asunto.

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo procede el recurso de REPOSICIÓN ante ésta Coordinación, interpuesto debidamente fundamentado dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados conforme a los términos establecidos en la ley 1437 de 2011.

#### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
IVAN ARANGO PÁEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Proyecto Revisó: C. Riveros  
Aprobó: Ivan Arango Páez

