



MINISTERIO DEL TRABAJO

26 JUN 2019

RESOLUCION NÚMERO

DE 2019

( 002206 )

**“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 mediante solicitud radicada bajo el número 2321 del 23 de enero de 2018, el señor LUIS IGNACIO HIGINIO HERNANDEZ, en su calidad de apoderado general de la firma SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS S.A.S., identificada con NIT 900.394.396-6 y domicilio en la Av. Calle 26 No. 59 - 51 Torre 3 Of. 208 edificio Argos de Bogotá D.C., solicitó autorización para despedir al (la) trabajador(a) en estado de discapacidad WILSON ANGULO CASTRO, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.111.764.842 de Buenaventura – Valle. La cual se sustenta en los siguientes argumentos:

*“1.1. EL trabajador WILSON ANGULO CASTRO, identificado con la C.C.No.1.111.764.842 de Buenaventura (Valle), ha sido contratado en la ciudad de Bogotá, D.C., Domicilio Principal de la empresa, bajo la modalidad de CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO, como TECNICO REEFER.*

*1.2. El trabajador desde el momento de su iniciación de contrato de trabajo, tuvo cumplimiento de sus labores, hasta la fecha en que lamentablemente, sufrió un accidente de tipo laboral, es decir desde el día 11 de Julio de 2016. Situación que por razones de su salud, la compañía, siempre ha respetado y protegido y por lo tanto, como obra en el escrito que se allega de ARL SURA, de fecha Septiembre 6 de 2016, SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS SAS, ha seguido cabalmente, las recomendaciones y los tiempos estipulados en protección del trabajador, según obra en dicho comunicado, el cual fue dirigido a LILIANA FERNANDEZ, Coordinadora de calidad, Seguridad y Salud en el trabajo de la compañía. Y por lo tanto se realiza ACTA DE IMPLEMENTACION DE RECOMENDACIONES LABORALES O FUNCIONALES, con fecha Septiembre 6 de 2016, suscrita y firmada por el trabajador WILSON ANGULO CASTRO, JOSE HERNEY HURTADO HURTADO Y LILIANA FERNANDEZ. Lo presente en la ciudad de Buenaventura (Valle), seccional en donde en la actualidad labora del Trabajador, materia de la presente PETICION DE PERMISO PARA DESPEDIR. (ver Anexo 2)*

*1.3. En virtud de las circunstancias de salud manifiestas por el trabajador, su situación fue planteada a LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, donde se recurre para efectos de establecer, la capacidad laboral del trabajador, como consecuencia de su accidente laboral, el día 11 de Julio de 2016. (Ver Anexo 3). Dictamen que arrojó una pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de WILSON ANGULO CASTRO del QUINCE PUNTO DIEZ PORCIENTO (15.10%). (Ver Anexo 3).*

*1.4. ARL SURA, Con fecha de Enero 19 de 2017, según obra en el escrito que se anexa, ha determinado como ARL, que como calificación de secuelas derivadas de su accidente de trabajo, el trabajador WILSON ANGULO CASTRO de conformidad con el Decreto 917 de mayo de 1999, el porcentaje de pérdida de capacidad laboral es del CUATRO PUNTO UNO PORCIENTO (4.1%), por lo cual según obra en el Artículo 7 de la Ley 776 de 2002, se le informa que no tiene lugar a indemnización, dado que no cumple con los rangos establecidos en dicha norma, una incapacidad igual o superior al 5% pero inferior al 50%. (Ver Anexo 4)*

*1.5. EL TRABAJADOR WILSON ANGULO CASTRO, desde la fecha de su Accidente Laboral, ha venido incurriendo en FALTAS GRAVES, labora con un rendimiento inferior al exigido para sus labores. Por la naturaleza de su cargo TECNICO REEFER, se requiere de una atención en puerto importante, nuestros clientes en el caso del trabajador y las labores a las encomendadas, han tenido muchas dificultades, por el comportamiento del trabajador. Siempre argumenta dolor para laborar. Situación que impide el desempeño de sus labores.*

RESOLUCION NÚMERO ( 0 0 2 2 0 6 ) 2 6 JUN 2019 DE 2019

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

1.6. LO DELICADO Y LAS RAZONES QUE ARGUMENTO , para sustentar la SOLICITUD DE PERMISO PARA DESPEDIR , entre otras es que el trabajador como obra en el Anexo 5, EN FORMA RECURRENTE , acude a la EPS y esta SIN MEDIAR RESPONSABILIDAD , OTORGA AL TRABAJADOR WILSON ANGULO CASTRO , INCAPACIDADES de dos tres días , las cuales acumuladas , suman alrededor de MAS DE SESENTA(60) DIAS. TIEMPO QUE LA EMPRESA SE QUEDA CON EL CARGO VACANTE, generando SERIOS PERJUICIOS, para la compañía. (Ver Anexo 6).

1.7. Es importante señalar que SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS SAS, ha realizado en compañía de la ARL, todas las acciones tendientes a trasladar al trabajador, buscarle otras labores apropiadas y recomendadas por la ARL, según obra en las diversas visitas y recomendaciones de la misma. PERO EL TRABAJADOR, SE NIEGA A LABORAR PORQUE ARGUMENTA DOLOR, NO IMPORTA LO QUE REALICE, ESTE SE NIEGA REITERADAMENTE A NO CUMPLIR CON SUS LABORES (Ver Anexo 7).

1.8. En razón al incumplimiento y fallas en sus labores, se le han realizado varios REQUERIMIENTO PARA DESCARGOS, recordándole al trabajador sus obligaciones, pero lo más lamentable ANTE LOS SUPERIORES Y JEFES INMEDIATOS, con su actitud Y ABUSANDO DE SU CONDICION HACE CASO OMISO, generando UN CLIMA LABORAL INCOMODO, lo que no es bueno para la compañía.

1.9. SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS SA , como obra en los informes de LILIANA FERNANDEZ , Coordinadora de Seguridad , Calidad , Salud Ocupacional de la compañía , como el realizado por JAZMIN JOHANA CORREA , Coordinadora de Recursos Humanos y por las entrevistas realizadas por el suscrito apoderado al Gerente Seccional de Buenaventura , señor JOSE HERNEY HURTADO HURTADO , expresa que ES IMPOSIBLE HACERLE CUMPLIR AL TRABAJADOR sus labores , QUE ESTE SE NIEGA E INCLUSIVE SE BURLA frente a sus superiores , dado que EL SABE QUE NO PUDE SER DESPEDIDO . NO OBSTANTE QUE SU INCAPACIDAD LABORAL ES DEL CUATRO PUNTO UNO PORCIENTO (4.1%), lo que no le impide laborar , se sustenta en dicha incapacidad para ABUSAR DE SU CONDICION Y GENERAR COMO LO HE EXPRESADO , un DELICADO CLIMA LABORAL (Ver Anexo 8).

1.10. SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS SAS , quiere expresar al MINISTERIO DE TRABAJO y al señor (a) Inspector (a) de Trabajo , que ha realizado y no escatimado esfuerzos , para generarle al su trabajador WILSON ANGULO CASTRO , todas las alternativas posibles , para efectos de que conserve su trabajo y especialmente motivarlo y colaborarle para su mejoría , sigue las recomendaciones de la ARL , atiende todas y cada una de las peticiones del trabajador , PERO ENCUENTRA QUE NO OBSTANTE DEL ESFUERZO , el trabajador EXPRESA VERBALMENTE Y POR SU ACTITUD FRENTE AL TRABAJO , UN RETO PERMENENTE A BUSCAR QUE LA EMPRESA TERMINE SU CONTRATO , PROVOCANDO A SUS SUPERIORES , GENERANDO ACCIONES DE DESPIDO , INSISTO ABUSANDO "DE SU POSICION DE INCAPACIDAD , INSISTO DEL 4.1%."

**ACTUACIONES PROCESALES.**

Dando trámite a la solicitud, se profirió por parte de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el Auto No. 550 del 01 de marzo de 2018, mediante el cual designó a la Inspectora YARA DEL PILAR ESLAVA MUÑOZ, para que llevara a cabo el trámite correspondiente.

Mediante oficio con No. de radicado 4258, de fecha 16 de marzo de 2018, folio 99, se requirió al Dr. LUIS IGNACIO HIGINIO HERNANDEZ, para informarle que: "Como quiera que su solicitud de permiso para despedir al trabajador WILSON ANGULO CASTRO, obedece a justas causas objetivas del artículo 62 del C.S.T., Literal A) Numerales 10. Y 12 y además cita el artículo 63 del mismo estatuto procesal, Literal A) numerales 9 y 10, en aras del debido proceso y derecho de defensa que le asiste al señor WILSON ANGULO CASTRO, será citado con el fin de adelantar diligencia administrativo laboral respecto a los hechos que motivan su solicitud". De igual manera se solicitó al señor CARLOS ENRIQUE FERNANDEZ ZARCO, en calidad de Representante Legal de la empresa SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS S.A.S. para informarle lo anteriormente señalado.

De otro lado, mediante oficio con radicado No. 4360, de fecha 21 de marzo de 2018, folio 101, se requirió al señor WILSON ANGULO CASTRO, para informarle que: "...en aras del debido proceso para que ejerza su derecho de defensa, se le solicita **INFORMAR** con carácter **urgente** a más tardar el próximo 28 de marzo mediante oficio remisorio dirigido a la

RESOLUCION NÚMERO ( 0 0 2 2 0 6 ) 2 6 JUN 2019

DE 2019

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

inspección 2da del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites que debe radicar en la ventanilla de correspondencia de la Dirección Territorial de Bogotá, ubicada en la CARRERA 7 No. 32-63 piso 2, lo siguiente:

1. Cuál es su sitio actual de trabajo (En la ciudad de Bogotá D.C., o fuera de Bogotá).
2. Cuál es su sitio de residencia actual (Vive en Bogotá o fuera de Bogotá)
3. ¿Se encuentra incapacitado a la fecha de la presente comunicación? ¿hasta cuándo se encuentra incapacitado?
4. Que diagnóstico presenta según certificación o constancia expedida por el médico tratante?
5. Tiene recomendaciones o restricciones médicas actualmente?".

Frente al requerimiento realizado, el trabajador contestó respectivamente lo siguiente:

- "1. Actualmente no tengo sitio de trabajo, debido a que se me pasó carta de despido desde el día 16 de marzo del presente año, pero a la sucursal que pertenecía se encuentra en la ciudad de Buenaventura.
2. Mi lugar de residencia es en Buenaventura. Valle del Cauca
3. A la fecha no me encuentro con incapacidad vigente
4. Fractura de clavícula
5. Si, las recomendaciones y restricciones medicas es no levantar más de 8 kg con la mano derecha, no realizar labores en las cuales deba levantar el brazo afectado más arriba de mi hombro, no realizar trabajo con herramientas de vibración.

Es importante darles a conocer que tengo citas médicas pendientes, porque en este momento se me continúa tratando la lección, dándoseme citas el día 6 de abril del presente año, en la ciudad de Cali, para determinar si mi lección se debe operar porque posiblemente presento una lección de nervios, aparte d la fractura; por las persistentes molestias y dolores que me producen la lección, debe el médico tratante medicarme en demasiadas ocasiones"

Posteriormente, la Inspectora Yara del Pilar Eslava Muñoz requirió mediante correo electrónico al representante legal de la empresa SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS S.A.S. el día miércoles 20 de marzo de 2019 para que: "De manera atenta, ante la manifestación del trabajador WILSON ANGULO CASTRO de haber sido despedido desde el 16 de marzo de 2018, para mejor proveer, la suscrita Inspectora del Trabajo los requiere para que en el término de la distancia (de inmediato y por este medio, adjuntando copia del documento-) se sirvan informar sobre la novedad aludida por el mencionado trabajador."

Según lo anterior, el señor Omar Pinzón, Gerente Contable y Financiero de la compañía SIMARÍTIMA se limitó a responder lo siguiente: "Efectivamente la persona a la cual se hace referencia informamos ya no pertenece a nuestra compañía." De lo anterior, no aportó soporte alguno.

Finalmente, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, mediante Auto No. 1169 del 05 de abril de 2019, reasignó al Inspector de Trabajo Numeró (21), Doctor MARIO ALEXANDER VELANDIA ZEA, para continuar 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.

**CONSIDERACIONES.**

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.

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

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 encuentre en situación de debilidad manifiesta.

Así las cosas, vale la pena recalcar que la limitación que padece el trabajador de acuerdo con la certificación expedida por la Junta regional de calificación de Invalidez del Valle del Cauca (fl. 45), determinó una pérdida de capacidad laboral de 15,10% de origen laboral expedido el 27 de febrero de 2017.

Así las cosas, es irrefutable que la empresa **SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS S.A.S.**, conocía de la discapacidad que sufría el extrabajador al momento de la terminación de la relación laboral, dado que fue ella misma, quien suministró los documentos que soportan el dictamen anteriormente mencionado. Con relación a los hechos expuestos en la misma solicitud, este despacho avizora que al señor WILSON ANGULO CASTRO, le fue terminado el contrato de trabajo sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo.

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, 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, y en consecuencia, el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera, ninguna actuación del empleador torna ineficaz 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, **SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS S.A.S.** omitió la decisión de esta la autoridad de trabajo, de modo que no permitió que se verificara que con la solicitud del despido, no se afectaran 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 **SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS S.A.S.** dio por terminada la relación laboral de manera unilateral del contrato de trabajo, en otras palabras, de conformidad con lo manifestado anteriormente, no existió justa causa comprobada por este ministerio de trabajo para dar fin a la relación laboral objeto de estudio. Por las razones expuestas, el despacho concluye que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo sin que este ministerio emitiera el respectivo acto administrativo, vulnerando el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al extrabajador.

26 JUN 2019

RESOLUCION NÚMERO ( 0 0 2 2 0 6 )

DE 2019

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

Ahora bien, como ya se expuso en la presente solicitud, él trabajador para el cual la empresa inicio el trámite, 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 esta 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 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:

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR** la presente solicitud recibida mediante el radicado No. 2321 de 23 de enero de 2018 relacionada con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad del trabajador **WILSON ANGULO CASTRO** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.111.764.842 de Buenaventura - Valle, presentada por la empresa **SERVICIOS INTEGRALES MARITIMOS S.A.S.**, identificada con Nit 900.394.396-6, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** a los jurídicamente interesados, que contra el presente Acto Administrativo proceden los Recursos de Reposición ante esta Coordinación y/o de Apelación ante el Despacho del director (A) Territorial de Bogotá, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso.

**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**, Av. Calle 26 No. 59 – 51 Torre 3 Oficina 208 Edificio Argos.
2. **Al trabajador**, Calle 3ra No. 37 – 35 Barrio Juan XXIII, Buenaventura Valle del Cauca.

**NOTIFÍQUESE 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: M. Velandia  
Aprobó: I. Arango



