



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**RESOLUCIÓN NÚMERO 0018 DE 2020**

( Enero 27 )

**“Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminar un vínculo laboral de trabajador por causa objetiva”**

LA COORDINADORA DE GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES de la Dirección Territorial del Cauca, en uso de sus atribuciones legales en especial las conferidas por Ley 361 de 1997, el Decreto 4108 de 2011, ley 1437 de 2011, Resolución 2143 de 2014 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

**I. ANTECEDENTES**

Mediante escrito con radicado en la ciudad de Bogotá número 11EE201972110000038062 de fecha 31 de octubre de 2019 , el señor CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER, en calidad de Apoderado de la Compañía Energética De Occidente S.A.S. ESP, identificada con nit 900366010-1 presentó solicitud de autorización de despido del trabajador EDWAR ARTURO MOTOA GARZON ,identificado con la cedula 75.099.881 de Manizales, en razón a que se encuentra diagnosticado con trastorno depresivo con ideas suicidas pero ha incurrido en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Por cuanto la Dirección Territorial De Bogotá, no tiene competencia territorial para el asunto lo remite a la Dirección Territorial Del Cauca en 203 folios , el cual es recibido por mi despacho el día 23 de diciembre de 2019

En respuesta a la solicitud mediante auto 0033 del 26 de diciembre de 2019, este despacho comisiono a la abogada DRA. OLGA PATRICIA REALPE TORRES, con el fin de verificar si procede la autorización para terminar el contrato celebrado entre la empresa Compañía Energética De Occidente CEO, S.A.S. ESP y el señor EDWAR ARTURO MOTOA GARZON y practique todas aquellas pruebas que se deriven del objeto de la presente comisión.

En consecuencia, el despacho de la Dra. OLGA PATRICIA REALPE TORRES recibe el expediente en casa de justicia de Popayán el día 3 de enero de 2020 y dicto auto 001 del del 3 de enero de 2020 y dispuso:

- 1.solicitar al apoderado enviar el poder especial otorgado por el representante legal de la compañía energética de occidente, en original, en el término De 5 días hábiles
- 2.-Citar al trabajador EDWAR ARTURO MOTOA GARZON a una diligencia de administrativa laboral, para que deponga sobre los hechos materia del trámite, para el día 20 de enero de 2020 a las 8: 30 am en la casa de justicia de Popayán
- 3.-Practicar las demás pruebas conducentes y pertinentes que surjan directamente del objeto de la presente actuación.

Lo anterior fue comunicado mediante oficio 0001 del 3 de enero de 2020 al señor CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER, en calidad de Apoderado de la Compañía Energética De Occidente Ceo, S.A.S. ESP. 1.

Mediante oficio 002 del 3 de enero de 2020 se le comunico el auto el auto 001 y 002 al señor EDWAR ARTURO MOTOA GARZON donde se ordena:

- 1.-Citar al trabajador EDWAR ARTURO MOTOA GARZON a una diligencia de administrativa laboral, para que deponga sobre los hechos materia del trámite, para el día 20 de enero de 2020 a las 8: 30 am en la casa de justicia de Popayán, Cra 6 No. 70bn-00 villa del norte.
- 2.- Suspender los términos de la solicitud de autorización despido de trabajador en condición de discapacidad hasta el día 10 de enero de 2020, en razón al permiso de descanso otorgado

Hoja No.

Continuación de Resolución: "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminar un vínculo laboral de trabajador por causa objetiva "

Que el día 14 de enero de 2020 le fue remitido por el abogado de la empresa Compañía Energética De Occidente CEO, S.A.S. ESP al despacho de la Inspectora de Trabajo DRA OLGA PATRICIA REALPE TORRES, un oficio en cuya referencia indica "solicitud urgente frente a la solicitud de permiso para despedir al señor EDWAR ARTURO MOTOA GARZON bajo el radicado 38062 del 31 de octubre de 2019 , elevando el oficio con **STATUS DE URGENTE** , indicando que el radicó en la ciudad de Bogotá la solicitud el 31 de octubre de 2019 y que de conformidad a la circular 049 de 2019 el termino es de 15 días para ser resuelto y que no se cuenta con pronunciamiento alguno y que el poder original reposa en el expediente ( lo cual no es cierto ya que a folios 12 y 13 hay copias simples ).

En consecuencia, solicita la autorización de la forma más pronta posible de la terminación del contrato del señor EDWAR ARTURO MOTOA GARZON.

Mediante auto 002 del 3 de enero se suspende los términos para continuar con el trámite por periodo semana de descanso de la inspectora comisionada

Que el trabajador EDWAR ARTURO MOTOA GARZON, fue citado para el día 20 de enero de 2020 para que deponga sobre los hechos materia de la autorización, pero llegado el día y la hora señalada para tal fin no compareció el señor MOTOA GARZON en calidad de trabajador y ese mismo día siendo las 11:30 de la mañana se recibe devolución del correo red 4-72 indicando en la nota de devolución que por **dos ocasiones encontraron cerrado el lugar de entrega. ( a folios 213 y 214 ).**

## II\_ DE LAS PRUEBAS

Dentro del trámite se allegó el siguiente documental que interesa dentro del expediente:

1. Solicitud de terminación del contrato del señor trabajador EDWAR ARTURO MOTOA GARZON en 11 folios
2. **Copia simple** del poder otorgado por ORLANDO OSORIO CRUZ a varios abogados para obtener autorización de terminación del contrato a folios 12 y 13
3. Del folio 14 al 19 reposa el contrato de trabajo a termino indefinido con sus clausulas adicionales
4. Copia de la historia medica e incapacidades del señor EDWAR ARTURO MOTOA GARZON, como también calificación de la junta regional de invalidez y de la junta nacional de invalidez
5. Oficios de comunicación de proceso disciplinario, citaciones a descargos y constancias de no comparecencia del trabajador
6. Reglamento de trabajo
7. Oficios que demuestran que el trabajador en el año 2019 no asistió a terapias
8. Certificado de existencia y representación legal .

## II. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

Para el caso que nos ocupa decidir, frente al tema es preciso indicar que tanto la jurisprudencia como la legislación laboral colombiana protege al trabajador incapacitado, discapacitado o limitado , ningún empleador puede dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador por el hecho de estar incapacitado , limitado o discapacitado al respecto se da aplicación al art. 26 de la ley 361 de 1997 , la Convención interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 de la Corte Constitucional que consagra el fuero de discapacidad.

Previo a resolver de fondo el asunto, es preciso indicar que el despido de una persona en condición de discapacidad solamente es eficaz con la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que expresamente prevé:

**"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de

Hoja No.

Continuación de Resolución: "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminar un vínculo laboral de trabajador por causa objetiva "

*discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."*

Es importante señalar que, en caso de discriminación por el estado de salud del trabajador, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-519 de 2003, señala la eventualidad del reintegro al trabajador despedido por su estado de salud, limitación o incapacitado temporalmente de la siguiente manera: "En conclusión se puede afirmar que en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que será necesario probar la conexas entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto administrativo y un abuso del derecho".

La tutela sí puede ser el mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse con el respeto al debido proceso".

Por lo tanto es importante para el Ministerio De Trabajo en este tipo de trámites garantizar el derecho constitucional al debido proceso consagrado en el art. 29 de la Constitución Política Colombiana , por lo que de conformidad a la información que suministro la empresa se procedió a citar al trabajador, fecha en que se comprobaría la justa causa para dar por terminada la relación, para lo cual el despacho cito para rendir declaración al trabajador EDWAR ARTURO MOTOA GARZON a la dirección indicada por el empleador , pero el trabajador no compareció en la fecha y hora indicada , según la constancia de la red 4-72 indica que fueron en dos ocasiones y se encontraba cerrado el lugar ( folio 216 reverso )

Es importante indicar que en última sentencia unificada 049 de 2017, la Corte se pronunció indicando que las disposiciones se articulan sistemáticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas "en circunstancias de debilidad manifiesta" las que tienen derecho constitucional a ser protegidas "especialmente" (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de "estabilidad" (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación, sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, "en todas sus formas" (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).

Se debe recordar que previo a la solicitud de despido del trabajador ante el Inspector de Trabajo, se debe verificar previamente el agotamiento del procedimiento interno (trámite disciplinario) por parte del empleador, establecido en el reglamento de trabajo artículo 104 y S.S. del Código Sustantivo de Trabajo y que en este se halla seguido el derecho fundamental al debido proceso artículo 29 de la Constitución Política, tal y como se observa en lo arrojado se han realizado citaciones a descargos pero el trabajador no ha acudido bien sea por que ha estado incapacitado, hospitalizado y la ultima porque sencillamente no compareció por lo que no ha sido posible escuchar su versión.

Hoja No.

Continuación de Resolución: "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminar un vínculo laboral de trabajador por causa objetiva "

Oído el trabajador, y establecida la justa causa de despido según la investigación que adelanta el Inspector de Trabajo, y no estando en controversia el estado de salud del trabajador, se procederá a autorizar el despido, se deja en libertad a las partes de acudir a la justicia laboral ordinaria sobre la discusión del despido e indemnización correspondiente, por cuanto determinar o concretar dicho derecho es la competencia de los jueces, pero al despacho de la Inspectoría de Trabajo comisionada para tal fin tampoco fue posible ya que la empresa de servicios postales RED 4-72 se acercó en dos ocasiones dejando constancia de que está cerrado por lo que tampoco fue posible escuchar su versión.

Así las cosas, un trabajador que sufre alguna discapacidad puede ser despedido en cualquier momento siempre que exista una justa causa comprobada pero siempre y cuando se haya verificado el agotamiento del procedimiento interno (trámite disciplinario) por parte del empleador y se haya escuchado al trabajador por parte del despacho que sustanció el proceso, lo cual no fue posible en el presente evento pese a las citaciones enviadas a la dirección conocida por la Inspectoría de Trabajo.

De otra parte frente al requerimiento solicitado por el despacho sustanciador, se indica que no se allegó el poder en original tal y como consta en los folios 219 y 220 del expediente se remitió una fotocopia simple, no dando cumplimiento satisfactorio a lo requerido en consecuencia, en el caso que nos ocupa no es viable la autorización, en cuanto no se acreditó la calidad de quien instauró la solicitud en nombre del empleador como tampoco se logró vincular al trabajador al trámite, dado que fue devuelta la citación en la dirección suministrada como consta a folio 213, no siendo óbice para que se presente nuevamente con los debidos requisitos como lo señala la Circular 049 de 2019.

En mérito de lo expuesto, el Despacho

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: NEGAR** la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato del trabajador EDWAR ARTURO MOTOA GARZON, identificado con la cedula 75.099.881 de Manizales solicitada por el abogado CARLOS FELIPE DUARTE MALAVER, con dirección de notificación judicial en la calle 97 A # 8-10 oficina 405 Bogotá D.C. por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto.

**ARTICULO SEGUNDO:** Notificar a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución de conformidad con lo establecido en los artículos 67 y 69 del Código Contencioso Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTICULO TERCERO: RECURSOS.** Contra la presente resolución proceden los recursos de reposición ante la Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites y el de apelación ante el Director Territorial de Trabajo Cauca, interpuesto por escrito 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 publicación, según el caso (artículo 76 de la Ley 1437 de 2011).

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**NIDIA LUJANA LOPEZ ZUÑIGA**  
**COORDINADORA**  
**GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**