



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 28 MAY 2019

001858

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador en situación de discapacidad según -Ley 361 de 1997 artículo 26"

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTA, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL NUMERAL 24 DEL ARTÍCULO 2° DE LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES, CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.33874 del 02 de octubre de 2018, el doctor RICARDO MENESES SANTAMARIA, identificado con la C.C. No.13.170.942 de Villa del Rosario Norte de Santander y T.P No.66639 del C.S. de la J. en calidad de Apoderado de la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES DE SAN VICTORINO "COOMERSANV" con domicilio en la Calle 11 No.14-38 de Bogota y NIT.860.515.691-0 presento solicitud de Autorización para la terminación dela relación laboral de la Cooperativa por el representada y el señor BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS identificado con la C.C. No.1.022.990.743 de Bogota y domicilio en la Carrera 4 No.74 BIS C -72 SUR

El Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asigno el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor RICARDO VILLAMARIN SANDOVAL, mediante auto No.3410 del 11 de octubre de 2018.(folio 1)

Que con fecha marzo 29 de octubre 2018, el Inspector, mediante auto avoca conocimiento del trámite y simultáneamente se da respuesta a la Petición al doctor RICARDO MENESES SANTAMARIA, identificado con la C.C. No.13.170.942 de Villa del Rosario Norte de Santander y T.P No.66639 del C.S. de la J. y se requiere a la presuntamente afectado o discapacitado a diligencia del artículo 35 de la Ley 1437 de 2011., fijando como fecha para la misma el 19 de noviembre de 2018 a partir de las 10.00 A.M., llegada la fecha y hora señalada el señor ninguna de las partes compare a la diligencia. ( folio 64-69 )

Que adjunto a la solicitud radicada con el No.33874, el apoderado adjunto, certificado de Cámara de Comercio, copia hoja de vida, copia del contrato de trabajo, copia de los oficios y trámites ante la ARL y la EPS, copia de la denuncia penal por FALSEDAD MATERIAL NE DOCUMENTO PUBLICO CON AGRAVACION PÒR EL USO, en el trámite ante la Cooperativa y ante la empresa administradora de Cesantías y Concepto MEDICO OCUPACIONAL del 19 de noviembre de 2018 que oportuno es citar "SIN LIMITACIONES O RESTRICCIONES PARA EL CARGO" con sus respectivas soportes (Folios 3 a 26)

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

El señor BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS suscribió contrato laboral el 23 de noviembre de 2015, como OPERARIO LOGISTICO con la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES DE SAN VICTORINO "COOMERSANV" con domicilio en la Calle 11 No.14-38 de Bogota y NIT.860.515.691-0 se afilio conforme al rigor legal a ARL Positiva EPS, Compensar, Caja Compensación COMPENSAR, Fondo de Pensiones Protección.

28 MAY 2019

RESOLUCIÓN NÚMERO 001858 DEL HOJA No 2

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

El 03 de diciembre de 2015, el señor **BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS** no compareció a su puesto de trabajo y hasta la fecha se encuentra incapacitado, sin que aporte soporte de las incapacidades desde el 14 de julio de 2017.

Por lo antes descrito y por la presentación de documentos adulterados, o presuntamente falsos para el retiro de las cesantías el doctor **RICARDO MENESES SANTAMARIA**, identificado con la C.C. No.13.170.942 de Villa del Rosario ( Norte de Santander) y T.P No.66639 del C.S. de la J. en calidad de Apoderado de la **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES DE SAN VICTORINO "COOMERSANV"** con domicilio en la Calle 11 No.14-38 de Bogota y NIT.860.515.691-0 presento solicitud de Autorización para la terminación dela relación laboral a este Ministerio de Trabajo suscrito con la Cooperativa por el representada y el señor **BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS** identificado con la C.C. No.1.022.990.743 de Bogota y domicilio en la Carrera 4 No.74 BIS C -72 SUR

### CONSIDERACIONES DEI DESPACHO

Es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos en razón de su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrollan los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

Es así como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la protección especial reforzada a las personas en debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

**"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 de Trabajo. (Subrayado fuera de texto).**

Frente a la materia la Honorable Corte Constitucional ha producido prolífica Jurisprudencia, como solo un ejemplo en Sentencia T-467 de 2010, cita:

*"Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física."***[48]**(Negritas fuera del texto).

Ante la duda planteada frente a quien se considera persona en condición de discapacidad y por lo tanto beneficiario de la protección constitucional especial, la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-018 de 2013, se pronunció, así:

16

28 MAY 2019

79

RESOLUCIÓN NÚMERO 001858 DEL HOJA No 3

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

"3.3.1. En primer lugar, la sentencia C-824 de 2011 advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que "la referencia específica que hace el artículo 1º de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada Ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".

CONSIDERACIONES PARA EL CASO CONCRETO

Resulta relevante señalar como la legislación laboral, especialmente en las últimas cuatro décadas ha venido evolucionando de la mano con el desarrollo de los derechos humanos en el ámbito internacional y por supuesto, esa actividad se ha reflejado en la normatividad nacional, ya sea a través de la adopción de tratados internacionales o desarrollando legislación interna que busca fortalecer la defensa de derechos fundamentales como el de la igualdad o la solidaridad, el trato digno y en general reivindicar al ser humano como tal y especialmente a la población trabajadora tanto del sector público como privado, que si bien la legislación del orden Internacional como del orden nacional amparan y defienden desde todo punto de vista a quien presuntamente esta en condición de discapacidad así es lo mismo que dicha normatividad da a los empleadores los mecanismos y normas para que se autorice la terminada una relación laboral cuando de manera **OBJETIVA** concurren algunos elementos, es saber en confrontación de la norma con los hechos descritos por el doctor **RICARDO MENESES SANTAMARIA**:

.\*Artículo 60 numeral 4ª, que dice textualmente:

"Código Sustantivo del Trabajo  
Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores(D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.

28 MAY 2019

RESOLUCIÓN NÚMERO 001858 DEL HOJA No 4

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

-\*Artículo 61 numeral 4ª, literal i, que dice textualmente:

*Código Sustantivo del Trabajo*  
**Artículo 61. Terminación del contrato**

**1. El contrato de trabajo termina:**

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

\*Artículo 62 numeral 15, que dice textualmente:

*Código Sustantivo del Trabajo*  
**Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

**A). Por parte del {empleador}:**

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en

48

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

*labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

*En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.*

A partir del **CONCEPTO MEDICO OCUPACIONAL**, emitido por la EPS, contrastado con el concepto de la Corte Constitucional sobre lo que se considera un estado de discapacidad o una situación de debilidad manifiesta, es necesario, establecer claramente que el trabajador **BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS** identificado con la C.C. No.1.022.990.743 de Bogota y domicilio en la Carrera 4 No.74 BIS C -72 SUR, no es persona en estado de discapacidad y por lo tanto en concepto de esta Inspección de Trabajo a cargo del radicado que nos ocupa, no podrá ser beneficiario de la "estabilidad laboral reforzada". Que ampara la Corte Constitucional y la Ley para algunos casos de naturaleza especial; no lo es por las razones que de manera **OBJETIVA** se describirán así:

Incumple de manera reiterada el postulado del **artículo 60 numeral 4**, del CST, que es faltar a su lugar de trabajo de manera reiterada sin justa causa, lo que se puede corroborar con la evidencia aportada por el doctor **RICARDO MENESES SANTAMARIA** que no justifica la ausencia a su lugar de trabajo desde el 14 de julio de 2017 sin razón laguna

Así mismo incumple el señor **BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS** de manera reiterada lo expuesto en el **artículo 61 literal i**, del CST. Al no regresar a su lugar de trabajo una vez desaparecen las causas que justamente amparaban su ausencia al lugar de trabajo, estar incapacitado y como se ve igualmente de manera **OBJETIVA** el señor **FISCAL CONTRERAS** de manera repetitiva no se incorpora a trabajar una vez han concluido las incapacidades que de buena fe expide la EPS, como tampoco justifica las mismas.

En el mismo sentido el señor **BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS** incumple el postulado o mandato del **artículo 62 numeral 15ª** del CST, pues desde el inicio se estableció que el origen del accidente que dio origen a las incapacidades no fue de origen laboral, sumado a que el señor **BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS** nunca acreditó como era su obligación a la empresa las gestiones o diligencias de estar adelantando el tratamiento y consecuente recuperación y calificación de pérdida de capacidad laboral. Razón para que esta Inspección de Trabajo no pueda encuadrar la realidad objetiva y la realidad subjetiva acá desplegada por el señor **FISCAL CONTRERAS** como de aquellas que deben ser amparadas por una decisión contraria a las realidad de los hechos y es precisamente en el sentido de autorizar la terminación de la relación laboral como se ara ver en la parte Resolutiva del presente acto administrativo.

De cualquier manera es necesario aclarar, que este ente Ministerial ha sido facultado por la Ley, para autorizar o negar autorización para que el empleador pueda dar por terminada la relación

28 MAY 2019

RESOLUCIÓN NÚMERO 001858 DEL HOJA No 6

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

laboral con el trabajador en estado de discapacidad, a partir de la información suministrada por las partes, pero no para declarar, decretar o calificar acciones u omisiones como justas causas, ya que esta facultad es privativa del Juez Laboral, una vez se acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

Por lo expuesto este Despacho

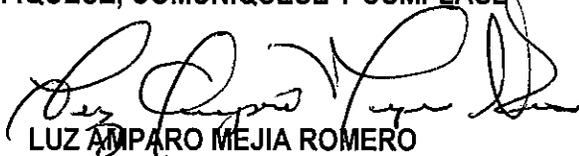
**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR** la terminación de la relación laboral de la **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES DE SAN VICTORINO "COOMERSANV"** con domicilio en la Calle 11 No.14-38 de Bogota y NIT.860.515.691-0 y el señor **BRANDON STEVEN FISCAL CONTRERAS** identificado con la C.C. No.1.022.990.743 de Bogota y domicilio en la Carrera 4 No.74 BIS C -72 SUR, por las razones de hecho y derecho expuestas en la parte considerativa del presente acto administrativo

**ARTICULO SEGUNDO: ADVERTIR** que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de **REPOSICIÓN**, ante esta Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites de la DT Bogota y/o en subsidio el de **APELACIÓN**, ante el Director Territorial de Bogota. Artículo 76 y ss de la Ley 1437 de 2011

**ARTICULO TERCERO: NOTIFÍQUESE** a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



**LUZ AMPARO MEJIA ROMERO**

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la  
Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó: *R Villamarin*.  
Revisó y Aprobó: *A Mejía*