

## AVISO

LA SUSCRITA AUXILIAR ADMINISTRATIVA  
DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

### HACE CONSTAR:

Que mediante Comunicación Oficial **6039** de fecha **23 de octubre de 2017** se citó a la señora **EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ** en su calidad de Reclamado, con el fin de notificarle personalmente el contenido de la Resolución **3169** del **29 de septiembre de** expedida por la doctora **GINA MARCELA ALVARADO GONZALEZ**, Directora Territorial de Bogotá, acto administrativo que en su parte resolutive reza:

*"ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR en todas sus partes la Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído...."*

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.** Aparece firma de **DRA. GINA MARCELA ALVARADO GONZALEZ**

Para todos los efectos legales, el presente **AVISO** se fija hoy **01 de noviembre de 2017**, en un lugar visible de esta **Dirección** por el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de su fijación.

  
**YUDY RODRIGUEZ OCAMPO**

El presente Aviso se desfija hoy \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_.

**YUDY RODRIGUEZ OCAMPO**

Proyectó: Yudy R.  
C:\Documents and Settings\velopez\Mis documentos\CITACIONES Y NOTIFICACIONES EXPEDIENTES\FORMATO AVISO.doc



REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 003169 DE 2017

( 29 SEP 2017 )

*"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"*

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C. DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales, en especial las establecidas en el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014, y la Resolución 2645 de 11 de julio de 2016, y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante oficio radicado No. 122042 de fecha 25 de junio de 2016, visible a folios 1 a 10 del plenario, el señor JAVIER EDUARDO ROMAN CASTAÑEDA en calidad de representante legal de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 presentó memorial solicitando al Ministerio autorización para dar por terminado el vínculo laboral de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ y adjuntó:

- Copia del certificado de existencia y representación legal. (Folios 11 a 15)
- Copia del contrato de trabajo de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 16 a 25)
- Copia de la diligencia de cargos y descargos de fecha 16 de mayo de 2015, de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 26 a 29)
- Copia de conversaciones de whatsapp de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 30 a 33)
- Copia de las recomendaciones médico laborales expedidas por la EPS SANITAS. (Folios 34 y 35)
- Copia del oficio de fecha 11 de diciembre de 2015 mediante el cual la empresa comunicó a la EPS SANITAS, su intención de dar cumplimiento a las recomendaciones médico laborales expedidas a la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folio 36)

Que mediante Auto de Asignación No 1511 de fecha 13 de julio de 2016 el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá comisionó a un Inspector de Trabajo y Seguridad Social para adelantar el trámite respecto a la solicitud de autorización para dar por terminado el vínculo laboral de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ presentada por la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1. (Folio 37)

Que mediante Auto de fecha 28 de julio de 2016 el Inspector de Trabajo comisionado avocó conocimiento del trámite y dispuso la práctica de pruebas a fin de atender la solicitud presentada por la empresa. (Folio 38)

Que mediante oficio radicado 7211000-139720 de fecha 28 de julio de 2016 el Inspector de Trabajo comisionado requirió al representante legal y/o apoderado de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 a fin de allegar documentos que permitan esclarecer el objeto de la solicitud. (Folio 39)

Que mediante oficio radicado 7211000-142320 de fecha 03 de agosto de 2016 el Inspector de Trabajo comisionado comunicó a la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ, del inicio de la solicitud de autorización de terminación de su vínculo laboral y le solicitó comparecer al despacho el día 27 de abril de

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

2016 a las 10:00 am a fin de adelantar diligencias administrativa laboral, comunicación que fue devuelta por la empresa 472 por causal de no residencia. (Folio 40)

Que mediante oficio radicado 7211000-146332 de fecha 10 de agosto de 2016 el Inspector de Trabajo comisionado, por segunda vez, comunicó a la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ, del inicio de la solicitud de autorización de terminación de su vínculo laboral y le solicitó comparecer al despacho el día 17 de agosto de 2016 a las 10:00 am, a fin de adelantar diligencias administrativa laboral, comunicación que fue devuelta por la empresa 472 por causal de no residencia. (Folio 41)

Que el día 10 de agosto de 2016 el Inspector de Trabajo comisionado dejó expresa constancia que la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ no compareció al despacho habiendo sido citada para adelantar diligencia, dentro del trámite de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad. (Folio 43)

Que mediante escrito radicado 148847 de fecha 18 de agosto de 2016, visible a folios 45 a 48 del plenario, el señor JAVIER EDUARDO ROMAN CASTAÑEDA en calidad de representante legal de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1, en atención al requerimiento hecho por el despacho, reiteró la solicitud de autorización para dar por terminado el vínculo laboral de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ y allegó los siguientes documentos:

- Copia del certificado de existencia y representación legal. (Folios 49 a 53)
- Copia de los registros de entradas y salidas del mes de abril a junio de 2016 de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 54 a 57)
- Copia de las citaciones a diligencia de descargos a la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ de fecha 12 y 19 de mayo y 13 de abril de 2016. (Folio 58 a 63)
- Copia del acta de diligencia de descargos de fecha 16 de mayo de 2016. (Folios 64 a 67)
- Copia de conversaciones de whatsapp de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 68 a 70)
- Copia de correo electrónico de fecha 9 de marzo de 2016 del jefe inmediato. (Folio 71)
- Copia de incapacidad médica de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ con diagnóstico de embarazo emitido por la EPS SANITAS. (Folio 72)
- Copia de los certificados de aportes al sistema de seguridad social integral del mes de noviembre de 2014 a agosto de 2016. (Folios 73 a 78)
- Copia del contrato de trabajo de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 79 a 92)
- Copia de órdenes de procedimiento de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ ante la EPS SANITAS. (Folios 94 a 95)
- Copia de incapacidad medica de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ emitida por la EPS SANITAS. (Folio 96)
- Copia de la epicrisis de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ de la Clinica Campo Abierto. (Folios 98 a 100)
- Copia de las recomendaciones médico laborales emitidas por la EPS SANITAS y oficio de fecha 11 de diciembre de 2015 mediante el cual la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 se compromete a dar cumplimiento a las mismas. (Folios 101 a 103)
- Copia de incapacidades reportadas a la empresa por parte de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ desde el mes de enero de 2015 a julio de 2016. (Folios 104 y 105)

Que el día 27 de septiembre de 2016 compareció al despacho la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ a diligencia administrativa laboral dentro del trámite de solicitud de autorización de terminación de

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

su vínculo laboral y adjuntó copia de la constancia de no acuerdo con la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 diligencia que se llevó a cabo el día 30 de junio de 2016 ante la Inspección RCC 19 de Trabajo adscrita al Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de la Dirección Territorial de Bogotá. (Folios 107 a 109)

Que mediante escrito la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ, en atención a la diligencia administrativa laboral de fecha 27 de septiembre de 2016, presentó al despacho algunos documentos para ser tenidos en cuenta dentro del trámite de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad dentro de los cuales se encuentran copia de incapacidades médicas y desprendibles de pagos de nómina. (Folios 110 a 204)

Que mediante Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá resolvió: "**ARTICULO PRIMERO: NEGAR** la solicitud de autorización de retiro de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.070.595.413, radicada por CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S., identificada con NIT No. 900319696-1....., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia." (Folios 206 a 208)

Que mediante oficio radicado 7211000-191277 de fecha 18 de noviembre de 2016 se envió comunicación tanto al representante legal y/o apoderado de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1, como a la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ, a fin de notificarse de manera personal del contenido de la Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016. (Folios 210 y 211)

Que el día 28 de noviembre de 2016 se notificó personalmente el señor JAVIER EDUARDO ROMAN CASTAÑEDA en calidad de representante legal de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1, del contenido de la Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016. (Folio 212)

Que el día 02 de diciembre de 2016 se notificó personalmente a la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ, del contenido de la Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016. (Folio 213)

Que mediante escrito radicado bajo el No. 198538 de fecha 13 de diciembre de 2016 el señor JAVIER EDUARDO ROMAN CASTAÑEDA en calidad de representante legal de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1, encontrándose dentro de la oportunidad legal y con el lleno de los requisitos de ley, interpuso recurso de Reposición en subsidio de Apelación contra de la Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016. (Folios 214 a 218)

Que mediante Resolución No. 001929 de fecha 21 de julio de 2017 el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá resolvió el recurso de reposición, confirmando la Resolución recurrida y concediendo el recurso de Apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá. (Folios 220 a 223)

Con lo expuesto, el Despacho hace el siguiente,

**ANALISIS JURÍDICO:**

De las decisiones de la primera instancia:

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Dentro del trámite de esta investigación administrativa laboral, el fallador de Primera Instancia determinó:

"(...)

*Sea lo primero establecer que la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ, se encuentra en situación de debilidad manifiesta y es por tanto beneficiaria del derecho constitucional a la "Estabilidad Laboral Reforzada", situación por la cual su empleador CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S., presentó solicitud de autorización para dar por terminada la relación laboral.*

(...)

*La querellada se encuentra en tratamiento para "Trastorno afectivo bipolar y rasgos límites de personalidad", por lo que ha recibido recomendaciones médico laborales que le han permitido seguir desarrollando actividades productivas, aunque no es su puesto de trabajo habitual ya que se determinó por parte de la empresa trasladarla a otra dependencia en atención a las recomendaciones de la EPS, precisamente es por estas condiciones que esta persona necesita estar vinculada al Sistema de Seguridad Social Integral, recibir un ingreso económico, los tratamientos y procedimientos médicos que su condición demande y los medicamentos para seguir afrontando sus dolencias; beneficios que desaparecerían de su espectro social con la pérdida del empleo, exacerbando aún más su situación de debilidad manifiesta frente a un trabajador en plenas condiciones de salud.*

*En el presente caso, encontramos que aunque existe un diagnóstico plenamente determinado, no sucede lo mismo con el pronóstico médico, igualmente, se desconoce qué tipo de tratamiento de rehabilitación integral ha sido sometida, puede someterse o si no hay rehabilitación posible. Por otro lado se hace necesario que por medio del organismo de seguridad social respectivo se gestione la calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL).*

*Frente a haber dejado de asistir a su lugar de trabajo durante los días 22, 23 y 28 de marzo de 2016 (...), la querellada alega que no es cierto pues se encontraba incapacitada, que el certificado de incapacidad ya le fue entregado a la empresa y que no lo pudo tramitar antes por cuanto la EPS tiene unos procedimientos internos para esos casos, es decir, que no se entregaron antes por motivos ajenos a su voluntad. De la misma forma la trabajadora manifiesta que el reporte de ingreso y salida de las instalaciones de la empresa no puede constituirse como prueba porque algunas veces, fue despachada a su casa a diferentes horas o se le avisaba para que el día siguiente no se presentara porque no había actividades para ella. Teniendo en cuenta lo anterior queda desvirtuada la no presentación de la trabajadora durante los días mencionados y queda por lo menos cuestionada la efectividad probatoria del reporte de tarjeta electrónica, a falta de información más precisa.*

*En el plenario no se ha encontrado material probatorio que permita acreditar comportamientos de maltrato o intimidación de la trabajadora hacia sus compañeros y superiores directos, por lo que estas afirmaciones quedan como valoraciones subjetivas del personal de dirección de la empresa y no se puede tener en cuenta como hecho demostrado.*

*Como es de conocimiento de la empresa la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, situación ésta, que la legislación reconoce como otro motivo para esta sea beneficiaria de la Estabilidad Laboral Reforzada, con todas las implicaciones que ya habíamos abordado con la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional citada, y la específica que se relaciona con el tema." Sic*

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Decisión confirmada en la resolución mediante la cual se resolvió el recurso de reposición.

Del Recurso presentado por el señor JAVIER EDUARDO ROMAN CASTAÑEDA en calidad de representante legal de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S.

(...)

#### SUSTENTO DE LA APELACIÓN

*En su primer argumento, sostiene la Coordinación que la Trabajadora se encuentra en estado de debilidad manifiesta, y que por esa razón no puede ser desvinculada, pues perdería su afiliación al Sistema de Seguridad Social y la cobertura que el mismo ofrece.*

(...)

*De hecho, de admitir la premisa del Despacho, se caería en el absurdo de que no se autorizaría el despido de absolutamente ningún trabajador en estado de debilidad manifiesta, pues ello implicaría –lógicamente– su desvinculación de la seguridad social por parte del empleador. se tendría entonces que el Ministerio del Trabajo estaría desconociendo expresamente la disposición legal contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*Es necesario además, atender el propósito de la norma y especialmente de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, pues si bien ésta personas –con toda la razón– merecen una especial protección, ello tampoco se puede convertir en una excusa para que en forma grosera y evidente abusen del derecho, incurriendo en cuantas faltas se propongan con el argumento de que se debe mantener su estabilidad, por cuanto dicho comportamiento configuraría una aplicación absolutamente equivocada de la norma del trabajo, que ocasionaría al mismo tiempo la creación de un status especial de trabajadores que tendrían legalmente autorizado desconocer todas sus obligaciones laborales en razón a un entendimiento de estabilidad totalmente desproporcionado y abusivo.*

(...)

*La Coordinación indicó que la ausencia en los días 22, 23 y 28 de marzo de 2016 se justificó, porque la Trabajadora "alega" que ya entregó las incapacidades a la Compañía, es decir, porque ella simplemente lo dijo, porque ni siquiera las aportó al plenario. En primer lugar, es absolutamente claro que nadie puede crear la prueba en su favor, es decir, que la declaración que rinde una parte para su favor no constituye un elemento con validez probatorio. Prueba clara de ello, es que el interrogatorio de parte únicamente constituye prueba en aquello que configura confesión, es decir, que las declaraciones "produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria".*

*Así las cosas, es claro que la declaración de la propia Trabajadora no puede valer como prueba en su favor. Sumado a esto, ella se limitó a decir que entregó las incapacidades a la Compañía, pero ni siquiera aportó copias de dichas incapacidades, de manera que realmente soportara su posición. No obstante lo anterior, es claro que la Coordinación otorgó absoluto valor probatorio a dichas declaraciones, al punto de justificar sus ausencia por los días 22, 23 y 28 de marzo, sin tan siquiera haber visto dichas incapacidades.*

(...)

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

*Lo anterior implica que el 16 de mayo de 2016, la Trabajadora se presentó en la empresa para atender la diligencia de descargos, pero desde el día siguiente, y hasta la presentación del escrito inicial (24 de junio de 2016), nunca regresó a laborar, ni justificó sus ausencias. Dicho en otras palabras, la señora Rodríguez dejó de asistir a laborar por más de mes y medio, pero ello fue completamente ignorado por la Coordinación.*

(...)

*Como consecuencia de lo anterior, es evidente que la ausencia absoluta al lugar de trabajo por espacio de un mes y medio, es una justa causa configurativa de terminación del contrato de trabajo. Pero, reitero, esta situación fue completo omitida por la Coordinación, lo que por supuesto tuvo incidencia en el sentido de la resolución final. En este sentido, al momento de resolverse los recursos, será necesario que se tengan en cuenta los referidos periodos de ausencia injustificada.*

*Finalmente, en cuanto a los registros de entradas y salidas, que sí configuran una prueba documental evidente y con pleno valor, la Coordinación se limitó a desestimarlos porque la Trabajadora manifestó que la Compañía así se lo indicaba, es decir, que le daba la instrucción de irse temprano o de no ir a trabajar. Frente a este punto final, primeramente, se debe destacar que nuevamente dio el Despacho un mayor valor probatorio a las meras declaraciones de la señora Rodríguez, que a una prueba documental seria y exacta como lo es el sistema electrónico de entradas y salidas.*

(...)

*Se dice en la Resolución atacada que no se aportó material probatorio que acreditara "comportamientos de maltrato o intimidación de la trabajadora hacia sus compañeros".*

*Bastante increíble resulta la anterior conclusión, cuando precisamente se aportó la diligencia de descargos rendida por la Trabajadora, en la que aceptó expresamente que tomó el almuerzo de la señora Sofia Wilches (colaboradora de aseo y servicios generales) botando luego a la basura sus cosas. Sobre las cosas de su compañera de trabajo dijo "Las boté porque no me servían", y al preguntársele por qué no se las regresó, sin el más mínimo remordimiento señaló "Porque ya las había sacado no veía la necesidad de devolvérselas... y la entiendo que quedara sin su almuerzo la afectó pero aun así decidí botarlas".*

(...)

*Así las cosas, es claro que de manera inexplicable la Coordinación ignoró pruebas completamente contundentes y concluyentes sobre conductas de hostigamiento y de intimidación, absolutamente inaceptables dentro de una relación de compañeros de trabajo. Tan cierto es lo anterior, que fueron las propias compañeras afectadas las que presentaron las respectivas quejas, solicitando intervención por parte de la Compañía. Es absolutamente evidente que, de haber revisado las referidas pruebas, que eran fundamentales en el presente proceso, no hubiese el Despacho llegado a la conclusión presentada.*

(...)

*Después de haberse radicado la solicitud inicial, conoció la Compañía del estado de embarazo de la Trabajadora, lo cual procedió a notificar inmediatamente al Ministerio del Trabajo, actuando de forma completamente directa y transparente.*

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

*Ahora bien, tampoco se desconoce que el estado de embarazo genera estabilidad laboral reforzada a las trabajadoras, pero lo que resulta errado de la Coordinación es su conclusión según la cual eso le genera una estabilidad laboral doble, o superior a la que ya tenía por su estado de debilidad manifiesta.*

*En efecto, es claro que la estabilidad laboral reforzada que ofrece el estado de debilidad manifiesta es igual al que brinda el estado de embarazo, garantizar en ambos casos a los trabajadores que no podrán ser despedidos, salvo que incurran en una justa causa de despido, debidamente comprobada por el Ministerio del Trabajo. Lo que no es cierto, y en lo que erró la Coordinación, fue su conclusión según la cual ello implica una protección doble, o más fuerte que la legal.*

*Ciertamente, una persona en la que coexistan ambas condiciones (debilidad manifiesta y embarazo) goza de estabilidad laboral reforzada, pero dicha protección se verá desvanecida si la trabajadora incurre en una justa causa de despido. El hecho de tener doble condición no implica que la protección valla más allá, y que por ello debe incurrir en una doble causa justa de despido. Dicho de otra forma, si una trabajadora se encuentra en ambas condiciones no podrá ser despedida sin autorización, pero si incurre en una justa causa de despido, dicha falta será suficiente para desvanecer ambos fueros.*

(...)

#### **FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO**

(...)

*La pretensión y solicitud de autorización que elevo ante su Despacho, se fundamenta en el contenido del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, literal a) numerales 2, 5, 6, 10, que establecen como justas causas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, las siguientes:*

(...)

*Todo lo anterior, también genera el incumplimiento expreso de las obligaciones establecidas en los numerales 4 y 7 del artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo. En tal sentido, mediante la diligencia de descargos firmada por la propia Trabajadora se demuestra su maltrato y acoso en contra de una de sus compañeras, colaboradora en el cargo de aseo y servicios generales. Por otra parte, los registros de entrada y salida demuestran que entre el 17 de mayo y el 24 de junio de 2016, la señora Rodríguez decidió inexplicablemente no volver a su lugar de trabajo, omitiendo aportar cualquier tipo de justificación.*

*Corolario de lo expuesto, se tiene que la conducta de la Trabajadora no ha sido la esperada en tanto contraría sus obligaciones contractuales y legales, razón por la cual es claro, conforme se explicó, que la razón del despido para el caso particular no es su estado de salud sino por el contrario, son las propias actitudes de constante desobediencia, ausentismo laboral, y los demás actos inmorales en contra de sus compañeros de trabajo, los que motivan la presentación de este escrito ante el Ministerio de Trabajo.*

*Adicionalmente, es de suma importancia resaltar, que la Compañía en todo momento ha seguido los procedimientos establecidos por la Ley y la Jurisprudencia, y prueba de ella es la citación y diligencia del procedimiento disciplinario interno establecido en el reglamento de trabajo para determinar la existencia de una justa causa de despido, conforme a lo establecido en sentencia C-593 de 2014 de la Corte*

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

*Constitucional, en donde se garantizó el derecho fundamental del debido proceso de la Trabajadora conforme a lo estipulado por el artículo 29 de la Constitución Nacional.*

*De acuerdo a los conceptos emitidos por el Ministerio de Trabajo, una vez evidenciada la justa causa de despido, a través del agotamiento del correspondiente proceso disciplinario interno de la compañía, en la cual no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador, dará lugar a la emisión de la autorización de terminación del contrato con justa causa por parte del funcionario competente.*

(...)" Sic

De las conclusiones del Ad quem:

Descendiendo al caso concreto y revisado el presente expediente, encuentra el Despacho que este ente ministerial tuvo conocimiento de la solicitud hecha por la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1, a quien no se le autorizó dar por terminado el vínculo laboral de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ en situación de discapacidad, mediante acto administrativo Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016, decisión a la cual le fueron interpuestos los recursos de reposición el cual se resolvió confirmando la sanción y se concedió el de apelación.

El Despacho procede a verificar en su integridad el oficio de fecha 24 de junio de 2016 presentado por el representante legal de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 y evidencia que su solicitud va encaminada a obtener autorización por parte del Ministerio para dar por terminado el vínculo laboral de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ en situación de discapacidad, y fundamenta su solicitud en las causales 2, 5, 6 y 10 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este punto, encuentra procedente el despacho indicar que la Ley 361 de 1997 por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, señaló las normas que en el derecho internacional sustentarían la expedición de la referida ley, así:

"ARTÍCULO 3o. El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sundberg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.

En concordancia con lo anterior, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

**"Artículo 26°.-** 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.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

*No obstante, quienes fueren 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 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"*

Por su parte, el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 modificó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así:

**"ARTICULO 137. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así:

**"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.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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".*

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-744 de 2012 declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012 en este sentido y bajo el principio de reviviscencia quedó vigente el texto original del artículo 26 de la Ley 371 de 1997 en cita.

La Corte Constitucional en sentencia T 313 de 2012, indicó:

*"Además esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues este tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la protección especial que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad."*

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST), para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio deberá validar si realmente la causa por la cual se autoriza terminar dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa comprobada, o si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

29 SEP 2017

003169

RESOLUCION NÚMERO

DE 2017

Página No. 10

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Cuando la razón invocada sea la contenida en el literal a) numeral 13 del artículo 62 del C.S.T., es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes en la empresa, aquella debe demostrar una vez incorporado el trabajador, el esfuerzo para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso, de igual forma, la creación de un nuevo cargo de ser posible y demostrar que culminada estas labores el estado de salud del trabajador se puede ver agravado.

Cuando el trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% y cumple con los requisitos legales, tiene derecho al reconocimiento de una pensión de invalidez, por lo tanto no operará la solicitud de autorización para la terminación de una vinculación laboral con trabajadores o asociados que presenten limitaciones. En todo caso y de acuerdo a la Ley 797 de 2002 se podrá dar por terminada dicha vinculación con justa causa cuando se haya logrado la efectividad de la pensión.

En el caso de que la persona que presente las limitaciones físicas no cumpla con los requisitos legales para obtener una pensión de invalidez, el servidor del Ministerio no procederá a autorizar el despido del trabajador, salvo que quede demostrada una causal objetiva o una justa causa comprobada.

Ahora bien, conforme a lo manifestado por el recurrente referente a que el Ministerio del Trabajo no valoró las pruebas allegadas al Despacho de conocimiento y con las cuales fundamentó su solicitud de obtener autorización para dar por terminado el vínculo laboral de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ en situación de discapacidad, el Despacho procede a verificar y encuentra:

Que la solicitud de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 va encaminada a obtener autorización por parte del Ministerio para dar por terminado el vínculo laboral de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ en situación de discapacidad, y se fundamenta en las causales 2, 5, 6 y 10 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

**"ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. **El nuevo texto es el siguiente:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...)

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.

(...)

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.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

(...)

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

(...)"

Que mediante escrito radicado 148847 de fecha 18 de agosto de 2016, visible a folios 45 a 105 del plenario, el señor JAVIER EDUARDO ROMAN CASTAÑEDA en calidad de representante legal de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1, en atención al requerimiento hecho por el despacho, reiteró la solicitud de autorización para dar por terminado el vínculo laboral de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ y allegó los elementos probatorios con los cuales sustentó su solicitud, así:

- Copia del certificado de existencia y representación legal. (Folios 49 a 53)
- Copia de los registros de entradas y salidas del mes de abril a junio de 2016 de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 54 a 57)
- Copia de las citaciones a diligencia de descargos a la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ de fecha 12 y 19 de mayo y 13 de abril de 2016. (Folio 58 a 63)
- Copia del acta de diligencia de descargos de fecha 16 de mayo de 2016. (Folios 64 a 67)
- Copia de conversaciones de whatsapp de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 68 a 70)
- Copia de correo electrónico de fecha 9 de marzo de 2016 del jefe inmediato. (Folio 71)
- Copia de incapacidad médica de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ con diagnóstico de embarazo emitido por la EPS SANITAS. (Folio 72)
- Copia de los certificados de aportes al sistema de seguridad social integral del mes de noviembre de 2014 a agosto de 2016. (Folios 73 a 78)
- Copia del contrato de trabajo de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ. (Folios 79 a 92)
- Copia de órdenes de procedimiento de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ ante la EPS SANITAS. (Folios 94 a 95)
- Copia de incapacidad medica de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ emitida por la EPS SANITAS. (Folio 96)
- Copia de la epicrisis de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ de la Clinica Campo Abierto. (Folios 98 a 100)
- Copia de las recomendaciones médico laborales emitidas por la EPS SANITAS y oficio de fecha 11 de diciembre de 2015 mediante el cual la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 se compromete a dar cumplimiento a las mismas. (Folios 101 a 103)
- Copia de incapacidades reportadas a la empresa por parte de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ desde el mes de enero de 2015 a julio de 2016. (Folios 104 y 105)

Que el día 27 de septiembre de 2016 compareció al despacho la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ a diligencia administrativa laboral, visible a folios 107 a 109 del plenario, dentro del trámite de solicitud de autorización de terminación de su vínculo laboral y adjuntó copia de la constancia de no acuerdo con la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 diligencia que se llevó a cabo el día 30 de junio de 2016 ante la Inspección RCC 19 de Trabajo adscrita al Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de la Dirección Territorial de Bogotá.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

Del trámite adelantado por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá que culminó con la expedición del acto administrativo Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016, se observa que el funcionario de conocimiento no estudio a profundidad las causales 2, 5, 6 y 10 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, alegadas por la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1 para la autorización de dar por terminado el vínculo laboral de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ.

El funcionario instructor dentro del trámite de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, validó únicamente las manifestaciones de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ dejando de valorar los elementos probatorios aportados por el representante legal de la empresa CONVERGYS CUSTOMER MANAGEMENT COLOMBIA S.A.S. identificada con NIT 900319696-1, e incluso limitó su facultad de investigación, pues si la solicitud de despido versaba, por ejemplo, en la inasistencia de la trabajadora a su lugar de trabajo por situaciones de incapacidad médica, se debió requerir a la EPS a la cual está afiliada la misma a fin de establecer si en realidad fueron emitidas o no las incapacidades médicas.

Verificada en su integridad la actuación administrativa laboral, este Despacho le asiste razón al recurrente en el sentido de indicar que no se valoraron las pruebas allegadas al Despacho de conocimiento, visibles a folios 45 a 105 del plenario, y con las cuales fundamentó su solicitud de obtener autorización para dar por terminado el vínculo laboral de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ en situación de discapacidad.

Sumado a lo anterior, el Despacho le asiste razón al recurrente en el sentido de indicar que el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá no se pronunció sobre la ausencia sin justificación de la trabajadora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ a su sitio de trabajo, desde el 17 de mayo de 2016 hasta el 24 de junio de 2016, ni se dio pleno valor probatorio a los registros de entradas y salidas del mes de abril a junio de 2016 aportados por la empresa a folios 54 a 57 del plenario.

Aunado a lo anterior, no obra dentro del expediente objeto de estudio, prueba que justifique la ausencia de la señora EDNA LUCIA RODRIGUEZ NUÑEZ a su sitio de trabajo los días 22, 23 y 28 de marzo de 2016, situación ésta que aunque fue aceptada por la trabajadora en diligencia de descargos de fecha 16 de mayo de 2016, visible a folios 64 a 66 del plenario, tampoco fue valorada por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá.

Ahora bien, es preciso señalar que respecto de la protección especial de las trabajadoras en estado de embarazo, para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora con fuero de maternidad, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector de Trabajo aduciendo alguna de las justas causas contempladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, es ineficaz y no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que la relación laboral se mantiene, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador, aun cuando éste no utilice sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor.

En este punto, el Despacho acoge el argumento expuesto por el recurrente en su escrito de recursos, en el sentido de indicar que la estabilidad laboral reforzada y el fuero de maternidad, al mismo tiempo, no generan una doble estabilidad, pero discierne respecto a que a que si generan dos solicitudes con tramite

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

de autorización de despido por parte del Ministerio del Trabajo, completamente diferentes, pues el móvil del empleador es distinto aunque la finalidad sea la misma.

Por lo anotado se tiene que la decisión adoptada por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá mediante la Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016, no tiene pleno fundamento legal, razón por la cual se procederá a revocar la decisión recurrida.

De conformidad con lo anteriormente expuesto la Directora Territorial,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR** en todas sus partes la Resolución No. 003107 de fecha 08 de noviembre de 2016, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEVOLVER** las diligencias al funcionario de instancia para continuar con el trámite administrativo laboral.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas del contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra la misma no procede ningún recurso.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**GINA MARCELA ALVARADO GONZALEZ**

Directora Territorial de Bogotá

