

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

“Por medio del cual se resuelve una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad”

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.23582 del 22 de julio de 2019, la sociedad **MASIVO CAPITAL S.A.S. EN REORGANIZACION**, identificada con Nit.900.394.791-2, a través de Representante Legal, señor **GERMAN DEL RIO FONSECA**, solicita autorización para dar por terminado la relación laboral con justa causa con el señor **LUIS ALBERTO MENJURE**, identificado con cédula de ciudadanía No.79.871.474.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.3982 del 13 de agosto de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud de la trabajadora y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada. (Folio 49).

El 12 de noviembre de 2019, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento mediante el cual se ordena requerir al empleador y al trabajador para que aportaran documentos necesarios para continuar el trámite y para que ejerciera su derecho a la defensa, respectivamente. (Folio 50).

(...)

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

- A. *Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:*
1. *Certificado de Existencia y Representación Legal*
 2. *En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador aportar Reglamento interno de trabajo con el fin de verificar el trámite que debe seguir la empresa, frente a las faltas graves cometidas por los trabajadores, ausencias injustificadas y las sanciones que se aplican a dichas faltas, mediante el cual se configure la justa causa enmarcada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.*
 3. *Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.*

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

4. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
5. Discriminación de los cargos en la empresa.
6. Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.
7. Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.
8. Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
9. Relación de incapacidades
10. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.
11. Dirección actualizada del Trabajador a efectos de comunicación y notificación.
12. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.

B. Oficiar al trabajador, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo, una vez el empleador allegue la información solicitada.

C. Las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos (...)

Con radicado 11347 del 13 de noviembre de 2019, se requirió al empleador, para que aporte documentos faltantes en el escrito petitorio. (Folio 52)

Así mismo, con radicación 11348 del 13 de noviembre de 2019, se remite comunicación al trabajador **LUIS ALBERTO MENJURE**, con el fin de que ejerza su derecho a la defensa y contradicción y adjunte soportes que ayuden a esclarecer su situación. (Folio 51)

El trabajador, allega respuesta de defensa el 25 de noviembre de 2019 con radicado 40790. (Folios 54 al 93)

Mediante radicado 41689 del 3 de diciembre de 2019, el empleador da respuesta al requerimiento. (Folios 94 al 96)

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (Folios 1 – 7)

(...)

1. El señor **LUIS ALBERTO MENJURE** ingresó a laborar a el día 3 de noviembre de 2016 con **MASIVO CAPITAL S.A.S EN REORGANIZACION**, para desempeñar las funciones como **OPERADOR DE MICROBUS**, mediante un contrato a término indefinido, cargo para el cual fue debidamente capacitado de acuerdo al objeto social de mi representada.
2. El trabajador presentó un accidente laboral del día 27/07/2017, por lo que es atendido por **ARL Colmena** y con el diagnóstico de una lesión ósea en el tobillo derecho y la rodilla izquierda, por lo cual se realizó un cambio

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

- de actividades en beneficio a su salud y en el cumplimiento de acuerdo a las recomendaciones médicas, allegadas por parte del trabajador, frente al evento señalado.
3. MASIVO CAPITAL S.A.S. EN REORGANIZACION, el día 23 de abril de 2018, el señor LUIS ALBERTO MENJURE se le asignó un cambio de funciones en un cargo de apoyo administrativo el cual, en procura al mejoramiento de su salud y recuperación actualmente desempeña, de esta manera acatando los derechos deberes como trabajador para mi representada.
 4. En la vigente relación laboral, el señor LUIS ALBERTO MENJURE, ha presentado dos incumplimientos de funciones y una inasistencia, por lo cual se han efectuado procesos disciplinarios los cuales reflejan su falta y diligencia en sus funciones como trabajador, a continuación, se refiere antecedentes disciplinarios y su decisión: (...)
 5. Los días 29, 30 y 31 de enero de 2019 el señor LUIS ALBERTO MENJURE no se presentó a trabajar a su sitio de trabajo y por consiguiente días posteriores, aporto una incapacidad expedida presuntamente por IPS Colsubsidio adscrita a FAMISANAR EPS por 3 días, esto es, desde el día 29 hasta el 31 de enero del presente año. (...)
 6. El día 25 de abril de 2019 se recibe radicado de FAMISANAR EPS, mediante el comunicado S-680755 de fecha 08 de abril del año 2019, donde reporta la suspensión de pago de la incapacidad del señor LUIS ALBERTO MENJURE identificado con C.C. 79871474, dado que este documento presenta inconsistencias, tal y como se demuestra a continuación. (...)
 7. Teniendo en cuenta los argumentos expuestos en comunicado de FAMISANAR EPS, la compañía decide dar apertura a la investigación disciplinaria con el fin de esclarecer los hechos objetos de investigación.
 8. De acuerdo a lo anterior, se procede a citar al señor LUIS ALBERTO MENJURE, a proceso disciplinario el día 5 de Junio de 2019, en donde reconoce que la incapacidad que presentó a MASIVO CAPITAL S.A.S., en el mes de enero del presente año es falsa, tal y como se demuestra a continuación:(...)
 9. Por lo anterior MASIVO CAPITAL S.A.S., considera que el señor LUIS ALBERTO MENJURE, actúa en contrario al principio de buena fe consagrado en la Constitución Política de Colombia y que toda persona debe tener respecto a una relación laboral vigente, de esta manera se evidencia que el señor MENJURE denota provecho sustancial de una maniobra fraudulenta y reconocida en el punto anterior, puesto que rompe la confianza legítima ante su estado de salud y mi representada, al carecer de legitimidad en del documento presentado. (...)
 10. Por lo anterior MASIVO CAPITAL S.A.S., considera que el señor LUIS ALBERTO MENJURE, se encuentra incurso dentro de las causales para dar por terminado su contrato de trabajo, previstas en "Faltas Graves Personal en General" descritas en el Reglamento interno de Trabajo, Código Sustantivo de trabajo y Contrato Laboral, conforme a las siguientes anotaciones:(...)

"artículo 67: Consideradas las normas laborales del Código Sustantivo de Trabajo, constituirán faltas graves con terminación del contrato de trabajo las siguientes:

Faltas Graves Personal en General (...)

e) Violación grave por parte del trabajador de las políticas, prohibiciones y obligaciones contractuales, reglamentarias o de las incluidas en este reglamento, el manual de operaciones, manual de funciones, manual de Procedimiento, manuales del fabricante u otros, sin que por este hecho sea necesario la ocurrencia de daños y perjuicios para el empleador". (...)

Así mismo, en concordancia con el CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO que dispone en sus artículos 58, 60 y 62 que citan:

(...)

Aunado a lo anterior se señala el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO en el artículo 62, los numerales 1 y 14, como también el artículo 67 como Faltas Graves Personal en General, que mencionan:

(...)

Síntesis de los Hechos al actuar de mala fe:

El señor LUIS ALBERTO MENJURE decide justificar las inasistencias de los días 29, 30 y 31 de enero de 2019 a su lugar de trabajo de mi representada por medio de una incapacidad con información inconsistente y que a su vez FAMISANAR EPS identifica las siguientes inconsistencias (...)

Respecto a lo mencionado por FAMISANAR EPS, la incapacidad que presento el señor MENJURE carece de validez y por lo tanto se presenta una omisión de la información, de igual manera denota de parte del señor Luis Alberto un actuar de mala fe ante su estado de salud y ante mi representada. Es importante señalar que el señor MENJURE, NO se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, pues este no presenta ni ha sido calificado para una Pérdida de Calificación Laboral que demuestren limitaciones en grado severo o profundo, no obstante a través de los procesos

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

oportunos de Rehabilitación, Colmena Seguros ha registrado su recuperación frente a su estado de salud y nota en sus formatos que el señor MENJURE permite continuar con sus funciones, preservando el autocuidado.

(...)

Estado actual del señor LUIS ALBERTO MENJURE:

Es importante señalar que dentro de la relación laboral el trabajador, se encuentra en la empresa con cambio de actividades, contrario a su cargo inicial como operador de bus y apoyando actualmente el área de archivo, de esta manera preservado su estado de salud y dando cumplimiento a las recomendaciones médicas, a su vez los CONCEPTOS DE REINCORPORACION LABORAL efectuados por Colmena Seguros, así como se indica el pasado 25 de abril del presente año, especificando: "... que puede continuar con la labores actuales", de lo anterior se colige que el señor MENJURE puede realizar sus funciones, así mismo se precisa que en cuanto a su proceso de rehabilitación NO se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, así como tampoco cabe una protección por estabilidad laboral reforzada.

Adicionalmente se allegan seguimientos de los CONCEPTOS DE REINCORPORACION LABORAL de parte de Colmena seguros, conocidos por el señor LUIS ALBERTO MENJURE, y que a su vez la empresa en procura el su mejoramiento de su salud, ha brindado los espacios y tiempos para el cumplimiento a sus citas médicas, no obstante se evidencia que a través de la incapacidad que presenta el señor MENJURE en el mes de enero del presente año (con inconsistencias), el trabajador actúa de mala fe y trasgrede el comportamiento que tiene como de empleado de Masivo Capital SAS.

De conformidad con lo anterior, el señor LUIS ALBERTO MENJURE, es un trabajador apto para desarrollar sus funciones y pese a la vulneración del reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo y políticas de la empresa, por la incapacidad que presenta inconsistencias en el mes de enero de 2019, lo anteriormente dicho que mi representada se ve afectada por la conducta del señor MENJURE lo cual, deja ver que actúa en contrario a la buena fe y deja al descubierto su grave falta al momento de ser llamado a diligencia de descargos del pasado 5 de junio de 2019.

Note señor Inspector, como el señor LUIS ALBERTO MENJURE intenta tener beneficio y provecho económico, al presentar incapacidad (con inconsistencias), aportando un documento que señala FAMISANAR EPS que el usuario no recibió atención médica, así como tampoco se realizó la emisión de una incapacidad referente a la salud del señor MENJURE, de lo cual este hecho afecta delicadamente las finanzas y la liquidez de la empresa.

Estado de salud del señor Menjure

El señor LUIS ALBERTO MENJURE recibió el pasado día 25 de abril de 2019, proceso de reincorporación laboral del programa de rehabilitación integral de COLMENA, por el segmento corporal afectado: Tobillo derecho, rodilla izquierda, mediante el cual, el colaborador informa encontrarse laborando en el área de Talento Humano y en los patios de Brasil, corzo y tierra buena, así como se refieren las recomendaciones y reportes de las incapacidades médicas presentadas por el colaborador a MASIVO CAPITAL S.A.S.

Es necesario indicar que al señor LUIS ALBERTO MENJURE se le otorgan los permisos necesarios siempre y cuando su condición médica lo requiera, de esta manera salvaguardando su estado de salud, por ello es evidente que el señor MENJURE actué de mala fe, así como también omite información frente a la incapacidad presuntamente expedida por IPS Colsubsidio y que señala incapacidad por tres (3) días en el mes de enero del año 2019 en las instalaciones de la empresa, toda vez que no corresponde a una atención veraz y oportuna a su estado de salud.

(...)

Así las cosas, es claro que el señor LUIS ALBERTO MENJURE, obré ante mi representada de manera incorrecta, fragmentando el principio de la buena fe y a su vez omite información, como se manifestó anteriormente en proceso disciplinario por el señor Menjure, por cuanto presenta documento incapacidad inconsistente tal y como lo estipula el comunicado S- 680755 de fecha 8 de abril de 2019, expedido por FAMISANAR EPS allegado a nuestra compañía.

Por consiguiente, es claro que el señor LUIS incumplió el numeral cuarto del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo que nos manifiesta lo siguiente:

(...)

A la fecha el señor LUIS ALBERTO MENJURE se encuentra laborando no tiene restricciones no recomendaciones médicas, que se encuentren vigentes, no está incapacitado, no tiene pendientes cirugías de ningún tipo que requiera realizarse, no posee alguna severidad o limitación, que le haya impedido desempeñarse laboralmente, ni tiene tratamiento alguno pendiente o por realizar que conozca la empresa.

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

Con todo lo anterior, se puede vislumbrar la conducta de mala fe, con la que ha actuado el señor LUIS ALBERTO MENJURE, así como también lo demuestran los constantes incumplimientos a sus funciones de acuerdo a los antecedentes disciplinarios durante la vigencia de la relación laboral. (...)

Nótese señor inspector que expuesto respecto a la incapacidad de la IPS Colsubsidio, aportada por el señor LUIS ALBERTO MENJURE y que hace referir el colaborador una incapacidad que no existió, así como también se evidencia que no hubo la atención por parte de IPS COLSUBSIDIO.

Inestabilidad financiera de la empresa:

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.

Así las cosas, se ha podido demostrar que el señor LUIS ALBERTO MENJURE al momento de presentar la incapacidad presuntamente expedida por la IPS Colsubsidio adscrita a FAMISANAR EPS no suministro información veraz y a su vez infringió gravemente sus deberes y obligaciones laborales, ya que presento documentos (inconsistentes) falsos, así como también se ausento de su puesto de trabajo sin tener una razón justificable para ello, lo cual actúa de mala fe y omite información, por lo que existe una causal objetiva y relevante que justifica el motivo de su retiro, de to cual mi representada obtiene un comunicado de FAMISANAR EPS del día 8 de abril de 2019 en el que informa las inconsistencias en la incapacidad aportada por el señor MENJURE, todo lo anteriormente manifestado que se agrava más, debido a que solo hasta cuando se le realizo proceso disciplinario del día 5 de Junio del presente año el señor MENJURE manifiesta que trasgrede el principio de buena fe y quebranta sus deberes y obligaciones con mi representada MASIVO CAPITAL S.A.S, así como pone en duda su obrar; por lo cual, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y así como las pruebas allegadas se configura lo manifestado en el numeral 1 del literal A, del artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo.(...)
(...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es pertinente informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria", modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020".

Posteriormente, el 8 de septiembre de 2020 este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo", entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Corresponde a este despacho analizar y revisar, una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta 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 toda actuación

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

del Empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, si no existe autorización de este ministerio.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de 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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de “*respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)*”, y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo*”.

En cuanto a la estabilidad reforzada, la Corte Constitucional en Sentencia T-589 del 21 de septiembre de 2017, Magistrado Ponente doctor ALBERTO ROJAS RÍOS, señala:

(...)

4.3. *En sede de control concreto, la Corte Constitucional ha señalado que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, si bien fue establecido en favor de todos los trabajadores (art. 53 C.P.), adquiere una relevancia especial cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por su situación física, síquica o sensorial, en tanto se trata de sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados. Ello se debe a “la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo”¹.*

Así, la Corte Constitucional ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”².

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica únicamente de las personas en situación de invalidez, “sino de todos aquellos que (i) tengan una afectación en su salud; (ii) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e]

¹ Respecto de la procedencia de la acción de tutela para la protección de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales se puede consultar entre otras, las Sentencia T-819 de 2008 y T-125 de 2009.

² Sentencias T-337 y T-791 de 2009, T-118 de 2010, T-002 de 2011 y T-320 de 2016.

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”; y se tema que, (iii) en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho”³. (Negrillas fuera de texto) (...)

En sentencia T447 de 2013, la Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: “Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho 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. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que “ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente”.

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando el empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: “(...) la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)”.

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: “(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización”.

“3.3.4. En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado: en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo,

³ Sentencia T-784 de 2009, en esta ocasión la Corte afirmó que “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

si es el caso (art. 54, C.P.) y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”.

(...)

Ahora bien, la Circular 049 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo, señala los aspectos a tener en cuenta por parte del Inspector de Trabajo, cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral y manifiesta que existe una justa causa:

(...)

*“Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado **se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común.***

*No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; **se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, “debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral.”** (Negrilla fuera de texto)*

(...)

DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el Artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: *“...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.*

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, en sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...". (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

Por otra parte, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores."

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha recalado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos.

DE LA JUSTA CAUSA

El numeral 1° del artículo 486 del C.S.T. establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión está atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde al despacho evaluar si la justa causa por la cual solicita la terminación del vínculo laboral existente entre **MASIVO CAPITAL S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** y el señor **LUIS ALBERTO MENJURE**, soporta los criterios exigidos por la H. Corte Constitucional, en su reiterada doctrina.

En la sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo de trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta en el proceso sancionatorio laboral, así:

"En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente⁴.

(...)

....., la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria⁵.

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.

(...)

CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **MASIVO CAPITAL S.A.S. EN REORGANIZACION** en contra del trabajador **LUIS ALBERTO MENJURE**, de dar por terminado el contrato de trabajo, por configurarse una justa causa contemplada en los numerales 1 y 6 del Art. 62 de C. S del T:

(...)

“Artículo 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 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.

(...)

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

⁴ Sentencia T-433 de 1998.

⁵ Ibídem. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

(...)

Por lo tanto, este despacho procede hacer un análisis detallado al proceso disciplinario realizado al señor MENJURE, con el fin de establecer si los presupuestos establecidos en la Sentencia C593 de 2014 se cumplen, para el caso particular, el solicitante aportó documentación correspondiente a tres procesos disciplinarios: Proceso disciplinario de marzo de 2017 (folios 21 al 24); Proceso disciplinario de marzo de 2018 (folios 17 al 20) y Proceso disciplinario de junio de 2019 (folios 13 al 16). Cabe advertir que solo se tomara en cuenta el último proceso disciplinario, en virtud a que es mediante este que solicita el empleador la autorización de terminación de la relación laboral, así mismo se observara en el Reglamento Interno de Trabajo aportado, lo señalado en el Capítulo XXII respecto a los "Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias" :

1. "La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción": **Se cumple**, a (folio 16) se observa comunicación de apertura de trámite de proceso disciplinario y citación diligencia de descargos.
2. "La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias": **Se cumple**, a (folio 16) se observa la conducta reprochable, adicionalmente se enumeran las reglas internas y del Código Sustantivo del Trabajo presuntamente transgredidas, y la calificación de las faltas.
3. Sobre el "traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados", **No se cumple**, una vez revisada la comunicación de apertura de trámite de proceso disciplinario y citación diligencia de descargos, no se evidencia que se adjunten las pruebas que presuntamente sustentan la falta endilgada o que se le haya corrido traslado al trabajador de estas. (Folio 16)
4. En cuanto a la "La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos", **Se cumple**, la citación a diligencia de descargos señala un término prudencial para que el trabajador pueda pronunciarse sobre los hechos. La comunicación tiene fecha de mayo 23 de 2019 y es citado a diligencia de descargos para el 27 de mayo de 2019. (Folio 16)
5. Sobre "El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente", así como también lo señala el segundo párrafo del Art.68 del Capítulo XXII "Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias", del Reglamento Interno de Trabajo aportado: "En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos las pruebas aportadas en la diligencia y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva" (Subrayado fuera de texto); revisado el expediente no se observa documento alguno, donde el empleador se pronuncie sobre la decisión del proceso disciplinario realizado al trabajador LUIS ALBERTO MENJURE. (**No se cumple**).

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

6. Referente a *“la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron”*: dentro de los soportes aportados por el empleador, respecto al proceso disciplinario realizado en el año 2019, no se observa documento alguno, en el cual se imponga sanción. **(No se cumple)**.
7. En cuanto a: *“La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”*: revisado el expediente no se evidencia documento alguno donde señale que la sociedad informe al trabajador la oportunidad de utilizar los mecanismos que le permitan controvertir las decisiones adoptadas. Así mismo, al observar el Reglamento Interno de Trabajo en su Capítulo XXII *“Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias”*, no se encuentran contemplados los recursos a los que tienen derecho los trabajadores para controvertir las decisiones del empleador. **(No se cumple)**

En el caso sub examine, se evidencia después del detallado análisis de la parte procedimental que no se aplicó de manera estricta el procedimiento disciplinario laboral, que exige la Corte Constitucional (Sentencia S-593 de 2014), para validar la justa causa que permita dar por terminada la relación laboral. Así las cosas, no basta para el empleador cumplir con citar a descargos a un trabajador, para luego determinar la comisión de una causal de justa causa, sino que todo el proceso sancionatorio desarrollado, debe ajustarse a un procedimiento propio, el cual fue diseñado para amparar de garantías al trabajador encausado, haciendo efectivos los derechos constitucionales y legales a la defensa a controvertir la prueba y al debido proceso, so pena de viciar lo actuado y que de estas diligencias no se pueda desprender una sanción válida, dentro del ordenamiento legal.

La jurisprudencia ha señalado, que *“el hecho de que el artículo 29 de la Constitución Política disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, implica que, en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, en tal virtud, ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio de este término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.”*

No podría entenderse, como semejante garantía reconocida al ser humano frente a quien goza o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado, también los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, que es un derecho fundamental de la persona, la que da en su integridad los fundamentos y postulados, que a esa garantía sean aplicados, se deben entonces examinar las pruebas para ejercer el derecho a la defensa-contradicción, habiendo sido oído y examinadas las pruebas que obran en su contra y en su favor.

Por último, es importante resaltar que como quiera que las justas causas dentro del presente son discutibles; no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias cuya decisión está atribuida a los Jueces, en virtud del artículo 486 del C. S. T., frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, este despacho, procederá a no autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

RESOLUCION NÚMERO 00745 DE 2021

(23 DE MARZO DE 2021)

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

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de terminación de la relación laboral con el trabajador LUIS ALBERTO MENJURE, identificado con cédula de ciudadanía No.79.871.474, radicado por el señor GERMAN DEL RIO FONSECA, identificado con cédula de ciudadanía No.79.940.386, Representante Legal, o quien haga sus veces, de la sociedad MASIVO CAPITAL S.A.S. EN REORGANIZACIÓN, con Nit.900.394.791-2, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y/o de apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., el cual deberá interponerse 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 la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011. Lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el presente acto administrativo a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la ley 1437 de 2011 de la siguiente manera:

- **Al empleador**, Avenida Calle 26 No.59-51 Torre 3 Argos – Bogotá
Correo electrónico profesionallaboral.th@masivocapital.co
analistolaboral03.th@masivocapital.co
- **Al trabajador**, Calle 83 No.91-70 Sur Apto.401 Torre 10 Bosa Recreo – Bogotá

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

DUNYA FERNANDA NEIRA CASTRO
Coordinadora

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

Proyectó y Revisó: D. Forero D4F2
Aprobó: D. Neira