

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 4 3 3)

13 MAR 2020

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

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTA 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.6678 del 27 de febrero de 2019, la empresa **PLACACENTROS MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, identificada con Nit.900.364.670-1, a través de Representante Legal, **JAIME ERNESTO CASTELLANOS**, o quien haga sus veces, solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con el señor **ERIK TÉLLEZ OCAMPO**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.073.150.322.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.879 del 27 de marzo de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado a la Inspectora de Trabajo, doctora **DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES**. (Folio 97).

Con radicado 18730 del 10 de junio de 2019, **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, realiza un alcance documental para la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo del empleado **ERIK TÉLLEZ OCAMPO**. (Folio 98-110).

El 20 de junio de 2019 con radicación No.19988, **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, realiza otro alcance a la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo del empleado **ERIK TÉLLEZ OCAMPO**, con el fin de que se tengan en cuenta los argumentos del empleador, para dar trámite a la solicitud. (Folio 111-115).

Mediante **Auto No.5971 del 29 de noviembre de 2019**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó 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 117).

El 20 de diciembre de 2019, la Inspectora de Trabajo, **DIANA MARCELA FORERO**, profirió auto que avoca conocimiento del trámite para continuar con el correspondiente trámite administrativo laboral. Así

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

mismo, se envió comunicación al trabajador **ERIK TELLEZ OCAMPO**, informándole sobre la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral radicado por **PLACACENTROS MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, con el fin de que ejerciera su derecho a la defensa y aportara documentos que considerará necesarios para esclarecer la situación; se remitió a la dirección suministrada por el solicitante. (Folio 118-119).

La empresa **PLACACENTROS MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, el 30 de diciembre de 2019 radica: Certificación expedida por el Liquidador de la compañía, copia del certificado de existencia y representación legal y copia de los desprendibles de nomina del mes de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019. (Folio 120-133).

El trabajador **ERIK TELLEZ OCAMPO**, el día 8 de enero de 2020, allega respuesta y documentos, con los cuales ejerce su derecho de defensa y contradicción. (134-163)

El 17 de febrero de 2020 con radicación No.5437, **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, realiza otro alcance a la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo del empleado **ERIK TÉLLEZ OCAMPO**, con el fin de que se tengan en cuenta los argumentos del empleador, para dar trámite a la solicitud. (Folio 178-179).

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (1-96)

(...)

- El señor Erik Téllez Campo, se vinculó con la Compañía desde el 3 de septiembre de 2012, mediante un contrato de trabajo a término indefinido.
- El Trabajador se vinculó al interior de Placacentros para ocupar el cargo de Auxiliar de Bodega.
- Que bajo el cargo de Auxiliar de Bodega, sólo desempeñó funciones por 8 meses, ya que a partir del 1 de Mayo de 2013, se cambió al cargo de Operario de Máquina.
(.....)
- Que en el mes de septiembre de 2015, el Trabajador fue diagnosticado con la patología "Epicondilitis media derecha", por medicina general.
- El trabajador durante la vigencia del vínculo laboral que ha sostenido con la Compañía, en razón al diagnóstico de "Epicondilitis", sólo le han sido emitidas por el médico tratante, las incapacidades médicas discontinuas e interrumpidas que se relacionan a continuación: (...)
- Resaltamos que incluso ha tenido otras incapacidades muy cortas y por diagnósticos diferentes, así: (...)
- La EPS Salud Total mediante comunicación fechada el 17 de noviembre de 2016, solicitó a la Compañía información para llevar a cabo el proceso de calificación del trabajador Erik Téllez Ocampo.
- La Compañía en calidad de empleador del trabajador suministró la información solicitada por la EPS Salud Total, con el fin de atender el requerimiento efectuado durante el proceso de calificación del trabajador.
- Durante el proceso de calificación del trabajador, la ARL LIBERTY por intermedio de la Fisioterapeuta Especialista en Ergonomía, Dra. Adriana Suarez Pachón, llevó a cabo estudio del puesto de trabajo del señor Erik Téllez Ocampo.
- En el análisis del puesto de trabajo del trabajador, la Dra. Adriana Suarez Pachón, concluyó que el nivel de riesgo del trabajador por las actividades desarrolladas al interior de la Compañía, bajo el

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

- cargo de Auxiliar de Servicios era nivel 2, teniendo en cuenta un rango de riesgo de exposición de 0 a 7.
- La EPS Salud Total el 11 de abril del 2017, emite la calificación de origen en primera oportunidad y determina que el diagnóstico "Epicondilitis media derecha" del trabajador es de origen laboral.
 - El 31 de mayo del 2017, la Compañía presentó ante la EPS Salud Total la manifestación de desacuerdo y la apelación contra el dictamen de calificación de origen.
 - Por su parte, la ARL Liberty el 1 de junio de 2017 presenta ante la EPS Salud Total el escrito de manifestación de inconformidad frente a la calificación en primera oportunidad del origen de la patología del señor Erik Téllez Ocampo.
 - Conforme a los escritos presentados por la Compañía y la ARL Liberty en contra del dictamen de calificación de origen en primera oportunidad emitido por la EPS Salud Total, el expediente del señor Erik Téllez Ocampo, fue remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá.
 - La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, mediante dictamen de fecha 22 de diciembre de 2017, calificó como de origen laboral la enfermedad del señor Erik Téllez Ocampo.
 - Contra el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, se presentó por parte de la Empresa dentro del término de ley el recurso de reposición y en subsidio de apelación.
 - A la fecha de la presentación ante su Despacho de la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo del señor Erik Téllez Ocampo, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez no se ha pronunciado sobre el recurso presentado en contra del dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá.
 - En todo caso y sin perjuicio de lo anterior, tenemos que el trabajador cuenta con todas las capacidades físicas para realizar las actividades profesionales de su experticia ante cualquier otra persona jurídica ajena a la Compañía.
 - La Compañía durante la vigencia del vínculo laboral y en razón al diagnóstico médico del trabajador, ha atendido todas y cada una de las recomendaciones y restricciones médicas que se han emitido por parte de las entidades competentes del Sistema General de Seguridad Social y ha brindado el apoyo necesario al trabajador para su pronta y satisfactoria rehabilitación y recuperación.
(...)
 - Que la Compañía en el año 2018 inició un proceso de desinversión, en razón a la difícil y cambiante situación económica y del mercado a la que se ha enfrentado el País, la cual generó sin lugar a duda un impacto en la productividad, eficiencia, expectativa de rentabilidad y sostenibilidad del negocio y por lo tanto que los resultados no hayan sido los esperados en los últimos años, generándose así grandes pérdidas para la Empresa.
 - En ese orden, resulta preciso indicar que la variación económica negativa de diferentes sectores del mercado (en el que se encuentran los clientes de la empresa), golpeó a Placacentros y generó directamente una afectación en la actividad y economía de la Compañía.
 - Conforme lo anterior, fue necesario iniciar y llevar a cabo durante el año 2018, el proceso de venta de los activos de la Compañía y cesión de los contratos de arrendamiento de los locales comerciales en los que se encontraban ubicadas las tiendas de Placacentros.
(...)
 - Los demás puntos de venta de Placacentros (Soacha y Villavicencio), así como la oficina de la calle 72 donde operaba el área administrativa, entre el mes de octubre y noviembre fueron cerrados por la venta de los activos de la Compañía e inicio del proceso de disolución y liquidación de la Empresa.
 - En razón a lo expuesto, el 29 de noviembre del 2018 la Compañía informó al trabajador que debido al cierre de todos los puntos de venta y la operación administrativa de Placacentros, debía permanecer en su residencia hasta tanto se tomará una decisión sobre su caso, ya que la Empresa no contaba un sitio físico donde reubicarlo.
 - El 11 de diciembre de 2018, la Compañía notificó al trabajador de la separación del cargo de auxiliar de servicios, teniendo en cuenta lo contenido en el Artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo,

001433

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

que otorga al empleador la facultad de disponer que el trabajador no preste servicios en vigencia del vínculo laboral.

- Lo anterior, reiteramos teniendo en cuenta que:
 1. La Compañía no se encuentra ejecutando actividad administrativa, comercial o económica alguna.
 2. La Empresa no cuenta con ningún espacio físico en el que se pueda reubicar al trabajador para la prestación de sus servicios.
 3. Placacentros vendió todos sus activos el año pasado y cedió a los compradores los contratos de arrendamiento de los locales en los que se encontraban ubicadas las tiendas.
 4. La Compañía se encuentra en proceso de liquidación, tal y como se puede corroborar con los documentos que se ponen a disposición del Despacho.
 5. El señor Erik Téllez es el único empleado que queda en la Compañía y a pesar de su disposición, no existe actividad alguna en la que lo podamos ocupar.
- Conforme lo anterior, resulta pertinente indicar que mediante Acta N°. 32 del 1 de enero del 2019, que se elevó en la reunión extraordinaria de accionista único, el accionista único de la Compañía con el voto afirmativo de las 46.435 acciones que representan el 100% del capital suscrito y pagado de la sociedad, resolvió: (...)
- De acuerdo a lo señalado, es claro que la Compañía al día de hoy se encuentra en proceso de liquidación y no cuenta con espacio físico (tiendas / oficina) en el que se pueda ubicar al trabajador, por lo tanto, se requiere y solicita respetuosamente la intervención de la autoridad administrativa, con el fin de obtener su autorización para así finalizar el vínculo del trabajador, quien a la fecha se encuentra en un proceso de calificación de origen de la patología diagnosticada por su médico tratante.
- Adicional a lo expuesto, es necesario señalar que el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el contrato de trabajo puede finalizar por "Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento", circunstancia que en el caso que nos ocupa se configura, ya que la Compañía se encuentra en este momento en el proceso de liquidación referido, el cual reiteramos se puede corroborar por el Despacho con los soportes documentales que se allegan con el presente escrito.
(...)
- En ese sentido, tenemos que la Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral, determinó que el Ministerio del Trabajo puede pronunciarse en los casos de solicitud de terminación del contrato de trabajo de un trabajador con estabilidad laboral reforzada por una condición de discapacidad, cuando la discapacidad del trabajador es un obstáculo insuperable para la prestación de los servicios, circunstancia que en el presente asunto no se configura ya el trabajador no se enfrenta a una situación médica grave e insuperable, sino a un proceso de calificación de origen de patología, razón por la cual no se ha podido finalizar su vínculo laboral de manera unilateral por parte de la Compañía, pese a no tener un sitio donde ubicarlo.
- Sumado a lo anterior, que ya lleva varios días sin incapacidad alguna.
- Por las razones expuestas en líneas anteriores, es necesaria e indispensable solicitar de la manera más respetuosa la intervención de la autoridad administrativa con el fin de obtener la autorización para terminar el contrato de trabajo del señor Erik Téllez Ocampo.

(...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Conforme a lo anterior 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:

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

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 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 laboral reforzada la Corte Constitucional en Sentencia T-320/16 del 21 de junio de 2016, Magistrado Ponente, doctor Alberto Rojas Ríos, señala lo siguiente:

(...)

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

*De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, 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 mismos 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" . (Negrillas por fuera del texto original).*

(...)

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

La legislación laboral colombiana y específicamente el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 61 Subrogado Ley 50/90 art 5º., literal e, cita como causal de terminación del contrato de trabajo: **"e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento"**.

Para el caso específico de una persona en condición discapacidad o debilidad manifiesta, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en condicionar al Inspector de Trabajo a que, previo a autorizar la terminación de la relación laboral, debe investigar sobre la justa causa o causal objetiva alegada.

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia T-490 de 2010, se refiere a la causal objetiva y el papel del Ministerio de Trabajo, como instrumento de protección de los derechos de las personas en condición de discapacidad o debilidad manifiesta:

[...] En aquella ocasión, este Tribunal constitucional concluyó que la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo", contenida en el inciso 1º. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el inciso 2º del mismo artículo son exequibles, al determinar que de conformidad a los principios 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), 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 que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato." (Negritas por fuera del texto original).

[...] Bajo los anteriores argumentos, la Sentencia T- 554 de 2009 [10] determinó que el trabajador al enfermarse se coloca en una condición de debilidad manifiesta en la cual lo ampara la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, tiene derecho a conservar su trabajo; a no ser despedido debido a su situación de vulnerabilidad; a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral; y a que dicha causal sea previamente verificada y consentida por la autoridad laboral competente. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales indicados será ineficaz, y, por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

Sin embargo, hemos de precisar que todo este esfuerzo y despliegue normativo y jurisprudencial en favor de la protección y defensa de los derechos de aquellos trabajadores que se encuentran en debilidad manifiesta o estado de discapacidad a través de la "estabilidad laboral reforzada", no pueden convertirse en la fuente de incumplimiento, de lo que en materia de obligaciones corresponde al trabajador frente a su empleador, recordando que el fuero constitucional otorgado al trabajador que reviste una situación de desigualdad por motivos de salud, puede ser de carácter permanente o transitorio y que, también se puede perder frente al despliegue de comportamientos que eventualmente puedan llegar a configurar alguna de las justas causas contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, en que incurra el trabajador en el transcurso del desarrollo del contrato de trabajo, o que eventualmente se presenten acontecimientos ajenos a la voluntad de las partes, relacionadas con el funcionamiento de la empresa, como causas económicas, tecnológicas u organizativas, lo que típicamente conocemos como causas objetivas de terminación de la relación laboral. Por eso, la Ley faculta al inspector de trabajo para que conceda o niegue la autorización para que se proceda al despido del trabajador en estado de discapacidad, más, no para calificar la posible justa causa o causa objetiva, ya que esta facultad corresponde de manera privativa a la Jurisdicción Laboral Ordinaria, quedando así, en libertad las partes para acudir a ésta, en caso de

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

HOJA No 7

(0 0 1 4 3 3)

13 MAR 2020

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

discrepancias frente a la causal o causales invocadas por el empleador para dar por terminada la relación laboral.

Ahora bien, la Circular interna 049 de 2019 expedida por la Ministra de Trabajo, señala los criterios a tener en cuenta por parte del Inspector de Trabajo, para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud:

(...)

B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva.

Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación del contrato o de la vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva. (Negrillas por fuera del texto original).

(...)

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 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).

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 4 3 3)

13 MAR 2020

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

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.

DEL 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 **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, en contra del trabajador **ERIK TÉLLEZ OCAMPO**.

La sociedad **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, fundamenta su solicitud y demás comunicaciones, que se encuentra en proceso de liquidación y que, por lo tanto:

(....)

1. La Compañía no se encuentra ejecutando actividad administrativa, comercial o económica alguna.
2. La Empresa no cuenta con ningún espacio físico en el que se pueda reubicar al trabajador para la prestación de sus servicios.
3. Placacentros vendió todos sus activos el año pasado y cedió a los compradores los contratos de arrendamiento de los locales en los que se encontraban ubicadas las tiendas.
4. La Compañía se encuentra en proceso de liquidación, tal y como se puede corroborar con los documentos que se ponen a disposición del Despacho.
5. El señor Erik Téllez es el único empleado que queda en la Compañía y a pesar de su disposición, no existe actividad alguna en la que lo podamos ocupar.

(....)

Respecto a lo anterior, se pudo constatar que el solicitante adjunta Acta No.32 de la Asamblea General de Accionistas, Reunión Extraordinaria de Accionistas Único de fecha 1° de enero de 2019 donde resuelven decretar la disolución y liquidación de la sociedad y nombrar liquidador. (Folios 11-13).

RESOLUCION NÚMERO
(0 0 1 4 3 3)

DE 2020

HOJA No 9

13 MAR 2020

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

Así mismo allega Cámara de Comercio, en la cual se puede observar que fue inscrita el Acta antes mencionada, donde la sociedad fue declarada disuelta y en estado de liquidación. (Folio 19).

Sin embargo, revisadas las pruebas aportadas por **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, no se evidencia los trámites realizados encaminados a la terminación del proceso liquidatorio y extinción de la sociedad, como es el informe a los acreedores del estado de liquidación, tal como lo señala el Art.232 del Código de Comercio: *"ARTÍCULO 232. <INFORME A LOS ACREEDORES DEL ESTADO DE LIQUIDACIÓN>. Las personas que entren a actuar como liquidadores deberán informar a los acreedores sociales del estado de liquidación en que se encuentra la sociedad, una vez disuelta, mediante aviso que se publicará en un periódico que circule regularmente en el lugar del domicilio social y que se fijará en lugar visible de las oficinas y establecimientos de comercio de la sociedad."*, notificación de la disolución a la DIAN y a la Secretaría de Hacienda, estados financieros, cancelación del RUT, por lo tanto, consultando el Registro Único Empresarial y Social – RUES, la Matricula Mercantil se encuentra activa (Folio 187).

De acuerdo con lo anterior, no se puede establecer la situación de liquidación de la sociedad **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, por tanto, no se estructura la causal objetiva alegada.

Adicionalmente, en la respuesta de defensa y contradicción presentada por el trabajador **ERIK TÉLLEZ OCAMPO**, radicada el 8 de enero de 2020 con No.455, a folio 137, en el séptimo párrafo, manifiesta lo siguiente:

*"Por lo cual sugiero, ser reubicado en actividades propias según mis recomendaciones medicas en la razón social **Masisa Colombia SAS** ya que durante algunos días finalizando el mes de noviembre e iniciando el mes de diciembre, durante los cuales realice labores de digitalización de documentos como apoyo al área contable, encontrándome a disposición de la empresa, hasta que me notificaron que no regresara y esperar indicaciones". (Negrillas por fuera del texto original).*

Por consiguiente y una vez consultado el Registro Único Empresarial y Social – RUES (Folios 180-186), y cotejando con la última Cámara de Comercio aportada por **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN** (Folios 166-170), se observa que la empresa **MASISA COLOMBIA S.A.S.**, identificada con Nit:830.052.054-1, tienen las siguientes similitudes:

- Dirección de domicilio principal (Cl 72 No.5-83 Of.402)
- Correo electrónico indicado en ambos documentos es vivam.reyes@masisa.com.
- Fiscal Principal en ambas sociedades INFANTE URBANO KAREN VENESSA
- Revisor Fiscal Suplente: HOLGUIN CARRILLO KELLY ESPERANZA
- Revisor Fiscal Persona Jurídica: DELOITTE & TOUCHE LTDA

Además, a folio 67 de la solicitud, señala como Representante Legal de la sociedad **PLACACENTROS MASISA COLOMBIA S.A.S.**, VIVIAM ASTRID REYES VILLARRAGA, que verificado el RUES de la sociedad **MASISA COLOMBIA S.A.S.**, señala en el acápite de "Nombramientos Representantes Legales, la señora VIVIAM ASTRID REYES VILLARRAGA, aparece como Representante Legal Clase C.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 4 3 3)

13 MAR 2020

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

Por otro lado, el trabajador **ERIK TELLEZ OCAMPO**, aportó Dictamen de Determinación de Origen y/o Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, de fecha 28 de noviembre de 2019, concluyendo lo siguiente:

CONCLUSIÓN

De acuerdo con las consideraciones consignadas en el análisis, la sal tres de decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, propone resolver el recurso de apelación así:

CONFIRMAR el dictamen No.1073150322-5351 de fecha 22/12/2017 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez e Bogotá:

Diagnostico (s):

1. **Epicondilitis media derecha**
Origen: Enfermedad Laboral

Igualmente, aporta "Acta de Visita Proceso de Reincorporación Laboral programa de Rehabilitación Integral Colmena", realizada por COLMENA SEGUROS el 29 de noviembre de 2019, en la cual EL CONCEPTO DEL EVALUADOR, es el siguiente: "...Por su condición física, funcional y ocupacional se considera que puede cumplir con las tareas que la empresa le asigne, aplicando recomendaciones. Debe cumplir con las siguientes recomendaciones.....", también aporta Orden expedida por Medicina Física y Rehabilitación en la que se evidencia que se encuentra en controles por fisioterapia.

Por lo anteriormente expuesto y como se ha podido establecer durante el desarrollo de este trámite, el señor **ERIK TELLEZ OCAMPO** se encuentra incurso en situación de debilidad manifiesta y que, en consecuencia, es, sin duda merecedor de Estabilidad Laboral Reforzada, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por su parte la H. Corte Constitucional en la aplicación y desarrollo de la norma mencionada, ha venido reiterando que el concepto de Estabilidad Laboral Reforzada, no puede entenderse como sinónimo de inamovilidad laboral, es decir que en ciertas circunstancias como son las llamadas justas causas o en la ocurrencia de las causales objetivas ya mencionadas, se hace necesario permitir la terminación de las relación laboral, previo el escrutinio del Inspector de trabajo frente a la real y justificada existencia de los eximentes alegados por el empleador y previa participación del trabajador discapacitado en uso del derecho de defensa y contradicción.

Igualmente, en el caso sub examine encontramos que la empresa **PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN**, no probó la finalización de la liquidación de la sociedad, la cual trae como consecuencia la extinción del patrimonio y la personería jurídica, además se comprueba la existencia de la razón social **MASISA COLOMBIA S.A.S.**, lugar donde puede ser reubicado el trabajador **ERIK TELLEZ OCAMPO** acatando las recomendaciones dadas por la ARL Colmena Seguros.

Por las razones expuestas, y conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes y a los lineamientos para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

HOJA No 11

(0 0 1 4 3 3)

13 MAR 2020

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

en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud señaladas en la Circular Interna No.049 de 2019 del Ministerio de Trabajo, además en consideración a que el trabajador goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada y mal haría este Despacho en que se desampare no garantizándole la posibilidad de acceder a la Seguridad Social, especialmente si se encuentra con tratamientos médicos, ya que de no realizarse repercutirían en la recuperación de este, y que además las pruebas aportadas por el solicitante no estructura la causal objetiva, 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.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro del trabajador ERIK TELLEZ OCAMPO, identificado con cédula de ciudadanía No.1.073.150.322, radicada por la sociedad PLACACENTRO MASISA COLOMBIA S.A.S EN LIQUIDACIÓN, con Nit.900.364.670-1, 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 y/o apelación ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de 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.

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:

- 1. **A la sociedad**, Calle 72 No.5-83 Of. 402 – Bogotá
- 2. **A la Apoderada de la sociedad**, Carrera 7 No.71-52 Torre A Piso 7– Bogotá andrea.ochoa@phrlegal.com
- 3. **Al trabajador**, Calle 17 No.4-40 Barrio Los Ángeles – Madrid (Cundinamarca)

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
Coordinador

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

Proyectó y Revisó: D. Forero *DF*
Aprobó: I. Arango

