



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 004469 DEL 29 OCT. 2019

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

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

## CONSIDERANDO

Que mediante radicado No. 13602 del 02 de mayo de 2019, el Doctor JUAN SEBASTIAN LOPEZ JIMENEZ, actuando en calidad de Apoderado de la empresa **CLOROX DE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 890.329.438-5, con domicilio en la Carrera 68 B No. 12 A - 20 de Bogotá D.C., solicitó autorización de terminación del vínculo laboral en situación de discapacidad por justa causa, a la trabajadora, **CLAUDIA LUCILA ACOSTA BEJARANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 20.886.629 de San Bernardo - Cundinamarca.

Que teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, radicado bajo el número 13602 de 2 de mayo de 2019, ésta deberá ser atendida de acuerdo a la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del CPACA.

## FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Manifiesta el apoderado de la empresa que solicita la autorización "...por cuanto la reubicación de la trabajadora no es posible, y no existe soporte para continuar con su vinculación laboral por tal motivo. Así, la condición de la señora ACOSTA BEJARANO es incompatible e insuperable en el cargo que desempeña y los demás que pueda desempeñar..."

Afirma el solicitante en el título "...C. CONCLUSION DE LA SITUACION DE SALUD Y PATOLOGIAS DE LA SEÑORA CLAUDIA LUCILA ACOSTA BEJARANO actualmente la trabajadora no tiene la capacidad física para desarrollar actividades laborales en la empresa por el alto riesgo de accidentabilidad (sic) y la incompatibilidad de los cargos con sus recomendaciones médicas. Tal como lo demuestra los diferentes exámenes ocupacionales y la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos-actividades rutinarias y no rutinarias..."

"...Pese a los diferentes esfuerzos realizados por la empresa y el continuo seguimiento realizado por el área de salud ocupacional de la empresa, la trabajadora no presenta ninguna recuperación o mejoría..."

"...Presenta incapacidades médicas no soportadas por una entidad médica de salud no avalada por la Superintendencia Nacional de Salud1..."

RESOLUCIÓN NÚMERO 004469 DEL HOJA No 2

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

## ACTUACIONES PROCESALES

Que mediante auto comisorio No. 2443 de fecha 04 de junio, entregado el 17 de junio de 2019 a la Doctora DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES, inspectora segunda (2) de trabajo, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada.

El día 20 de agosto de 2019, avoca conocimiento y el día 21 del mismo mes revisado el expediente, envía comunicación al Apoderado de la empresa **CLOROX DE COLOMBIA S.A.**, ya que "...Revisado el expediente se encuentra, que la solicitud presentada no es suficiente para atender la solicitud, para el caso en concreto es indispensable aportar los medios probatorios que establezcan que, en efecto, la empresa ha cumplido con todos los procedimientos señalados y que se han agotado todas las instancias y/o procedimientos de recuperación, rehabilitación del trabajador. Ante esta situación la normatividad a aplicar es la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

Oficiar a la empresa solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:

1. 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. (Subrayado fuera del texto).
2. Documento actualizado mediante el cual, el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que 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 el puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud. Esto ya que no es suficiente la sola manifestación del empleador y sobre todo si se tiene en cuenta que las últimas recomendaciones para la trabajadora son de fecha 21 de noviembre de 2018 y el documento de reubicación laboral aportado es de 30 de septiembre de 2016; así como no se ve impedimento para desempeñar el cargo de conformidad con en el Informe de Adaptación Laboral de fecha 08 de mayo de 2018 aportado a folio 78 de la solicitud.
3. Concepto emitido por la ARL o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
4. 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, así como copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa encuadrada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo... (Subrayado fuera del texto).

Así mismo, con el fin de garantizar al trabajador el Derecho de Defensa y Contradicción en el presente trámite administrativo se solicita:

1. Suministrar de la dirección actual de notificación de la señora CLAUDIA LUCILA ACOSTA BEJARANO y correo electrónico. (Subrayado fuera del texto).

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

*"...De acuerdo con lo anterior se le **solicita** acreditar por intermedio de la oficina de correspondencia de este ministerio ubicado en la Carrera 7 No 32 - 63, dentro de los siguientes **diez (10) días**, contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada, de no satisfacer el requerimiento se entenderá que desiste de la solicitud presentada..."*

#### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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

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

En sentencia T447 de 2013, la Honorable 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 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*

RESOLUCIÓN NÚMERO 4 4 6 9 DEL HOJA No 4

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

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, 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, de acuerdo con los documentos obrantes en el expediente aportados por la empresa, se pudo establecer que:

- La señora **CLAUDIA LUCILA ACOSTA BEJARANO**, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y por tanto sería beneficiaria del derecho constitucional a la "Estabilidad Laboral Reforzada", situación por la cual su empleadora **CLOROX DE COLOMBIA S.A.**, presentó solicitud de autorización para dar por terminada la relación laboral ante esta dirección territorial, conforme lo ordena la Ley.
- La empresa apporto "...Documento de(sic) describe las competencias y funciones del cargo operario...". (subrayado fuera del texto), sin embargo, el requerimiento fue específico al solicitar competencias y funciones de cada cargo relacionado en la nomina de la empresa, esto ya que es necesario para la Inspección de Trabajo determinar si existe al interior de la empresa otro cargo en cualquiera de las áreas, en el cual pueda ser reubicada la trabajadora **CLAUDIA LUCILA ACOSTA BEJARANO** que no afecte su estado de salud ni sea violatorio de la estabilidad laboral reforzada del cual sería beneficiaria.
- La empresa no apporto al expediente el Reglamento interno de trabajo solicitado, sin embargo aporta actas de diligencias de descargos llevadas a cabo en el año 2013 a las cuales fue citada la trabajadora en su momento, y así mismo aporta la sanción disciplinaria impuesta por los hechos acaecidos en esa época, no obstante lo ocurrido, esto no puede ser reiterado en el tiempo ya que dichos hechos fueron sancionados por la empresa en su momento y no sirven de sustento para considerar una justa causa actual ya que no se aportó documentación posterior a dicha fecha con el fin de constatar la actitud reiterativa de la trabajadora frente a la falta cometida así como también se entiende que la sanción aplicada para dichos hechos, fue proporcional a la falta cometida ya que esta Inspección no tuvo acceso al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa solicitante.
- Así mismo frente a la reubicación de la trabajadora, se aporta por la empresa solicitante documento de Reubicación Laboral que data de 2016, situación que igualmente no permite determinar si la trabajadora ha sido reubicada en diferentes ocasiones y los resultados de su

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

reubicación, o si a la fecha de radicación de esta solicitud se ha intentado reubicar en un lugar de trabajo que cumpla con sus condiciones de salud y/o recomendaciones expedidas por el médico tratante. Manifiesta a su vez el apoderado de **CLOROX DE COLOMBIA S.A.** que la señora **CLAUDIA LUCILA ACOSTA BEJARANO** no puede prestar sus servicios en el área administrativa de la empresa indicando que esto se encuentra descrito en la prueba documental denominada CONCEPTO DE COMPENSAR SALUD de fecha 18 de diciembre de 2018 existente a folio 14 del expediente, sin embargo revisado dicho documento el mismo versa sobre la resolución del conflicto frente al origen de la calificación y los documentos que deben ser aportados para dirimir dicha controversia, mas no sobre reubicación o la imposibilidad de la trabajadora de ocupar algún cargo al interior de la empresa.

- Finalmente, y aunque la empresa radico en dos oportunidades información relacionada con el expediente, nunca atendió el requerimiento de aportar la dirección de notificación de la señora **CLAUDIA LUCILA ACOSTA BEJARANO**, información que se constituye como necesaria y esencial, ya que adelantar el trámite sin el conocimiento de la trabajadora constituiría una clara violación al Derecho de Defensa y Contradicción en el presente trámite administrativo

Así las cosas, la línea jurisprudencial de la H. Corte Constitucional ha mantenido el criterio de la prevalencia de la justa causa plenamente demostrada, sobre la condición de discapacidad, por cuanto la Estabilidad Laboral Reforzada, no puede constituirse en una causal de inamovilidad de los trabajadores, ni de impunidad por conductas reprochables desplegadas por los trabajadores frente a sus obligaciones legales y contractuales. Dentro de la misma línea jurisprudencial demanda la Corte, que, en tal caso, al trabajador se le aplique en plenitud el procedimiento disciplinario correspondiente, que le garantice su derecho a la defensa a controvertir pruebas y a un debido proceso.

En cualquiera de las causales citadas en la norma para despedir a un trabajador, el empleador debe demostrar la ocurrencia de ésta y no solo alegarla, para que no se constituya en ilegal dando lugar al pago de la indemnización contemplada por el artículo 64 del Código Sustantivo, por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. El empleador deberá dar aplicación al procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo para garantizar el derecho a la defensa y al debido proceso del trabajador. Situación que claramente no se encuentra probada por parte de **CLOROX DE COLOMBIA S.A.**

De conformidad con lo anterior y las pruebas aportadas al expediente este despacho reitera que el artículo 26 de La ley 361 de 1997, establece que el despido de una persona en razón de una "limitación", sin autorización previa de este ministerio, es absolutamente ineficaz. Es decir, carece de efectos; razón por la cual, en caso de producirse, el juez debe ordenar el reintegro laboral del afectado y el pago de 180 días de salario como sanción por el desconocimiento de la especial protección que cobija a las personas con discapacidad. De hecho, según la sentencia C-824 de 2011, esa protección se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, con independencia si la limitación es leve o severa. Situación que permite concluir que a la fecha no se ve reflejada en el material probatorio aportado por la empresa solicitante la Justa causa que permita establecer conductas que puedan ser enmarcadas como causales objetivas para su despido.

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.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites,

RESOLUCIÓN NÚMERO 004469 DEL HOJA No 6

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

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR** la solicitud de retiro de la trabajadora **CLAUDIA LUCILA ACOSTA BEJARANO** identificada con cédula de ciudadanía No. 20.886.629 de San Bernardo - Cundinamarca, radicada por el Doctor **JUAN SEBASTIAN LOPEZ JIMENEZ**, actuando en calidad de Apoderado de la empresa **CLOROX DE COLOMBIA S.A.**, identificada con NIT 890.329.438-5, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano de la Territorial de Bogotá y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez días siguientes a ella, a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

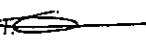
**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR**, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

1. **A la empresa**, Calle 94 A No. 13 – 91 – Bogotá, correo electrónico [nsacipa@scolalegal.com](mailto:nsacipa@scolalegal.com) o [litigios@scolalegal.com](mailto:litigios@scolalegal.com).

**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: Diana   
Aprobó: I. Arango