

**AUTO DE ARCHIVO NÚMERO 121  
Diciembre 7 de 2015**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE LA AVERIGUACION  
PRELIMINAR No. 375 del 27 de Noviembre de 2013, ORDENADA CONTRA LA EMPRESA  
AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA"**

LA INSPECTORA DE TRABAJO, en desarrollo de las atribuciones conferidas en la Ley 1444 de 2011, el Decreto 4108 de 2011, los artículos 485 y 486 del C.S.T, la Ley 1610 de 2013, procede a calificar el mérito de la averiguación Preliminar, N° 171 del 9 de Diciembre de 2013, con fundamento en los siguientes aspectos:

**I.-ANTECEDENTES DE LA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR**

Que mediante vinculación y traslado al Ministerio del trabajo Territorial Valle del Cauca, por acción de tutela instaurada por el Señor ROOSVELT CANTOÑI , contra la empresa AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA y otros, se decidió iniciar averiguación preliminar, pero que por factor de jurisdicción se trasladó por competencia a la Territorial Cauca, comisionándose a la suscrita funcionaria para adelantar las actuaciones respectivas mediante auto No. 375 de Noviembre 27 de 2013, para verificar presunta violación a la ley 361 de 1997, al haberse despedidos al Señor CANTOÑI sin mediar autorización previa del Ministerio del Trabajo.

**II.-ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS:**

Que de acuerdo a lo anterior, se avocó conocimiento mediante Auto No. 171 de Diciembre 9 de 2013 y se procedieron a librar las comunicaciones respectivas, realizándose práctica de diligencia administrativa al apoderado de la empresa AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA S.A., quien manifestó que el retiro del Señor Cantoñi no tuvo relación alguna con su estado de salud, de precariedad física y menos circunstancias de debilidad manifiesta, informa al Despacho que el querellante promovió acción de tutela que tramitadas en primera y en segunda instancia le fueron negadas sus pretensiones del mínimo vital o móvil a un trabajo en condiciones dignas y afirmando estar en discapacidad para un reintegro laboral, indica también que al momento del retiro se encontraba laborando, desempeñándose como cualquier otro trabajador, no estaba incapacitado ni se encontraba en estado de debilidad manifiesta y que menos aún tenía fuero de estabilidad laboral reforzado. Que dieron cumplimiento al tema de las instrucciones sobre su manejo laboral, como programar pausas



activas, evitar movimientos repetitivos y evitar actividades que generaran vibración accediéndose a todo lo relacionado.

Que para el 28 de Abril de 2014, se le tomó declaración para la ratificación y ampliación de los hechos, manifestando lo siguiente: "Yo entré a trabajar en Agroindustrias del Cauca el 1 de Abril de 2009, en oficios varios en el campo como por ejemplo, abonar la caña, fumigación, riego, limpieza colectores y vigilancia de motobomba y riego; el 16 de Septiembre de 2010, estaba limpiando un colector y me resbalé y a lo que caí el terreno estaba siempre fuerte y caí parado y sentí un tirón en la columna que no pude ni hablar y ese día a como pude hablé con un compañero de trabajo y me dijo que hiciera el reporte del accidente de trabajo y le avisé al mayordomo y fui a donde el médico y me dio tres días de incapacidad y como el dolor era muy constante me fui a la empresa para que me diera el reporte oficial del accidente y como estaba muy mal la Doctora Luz Estella del Ingenio la Cabaña a la que le entregaba las incapacidades, me mandó al médico de la empresa y me dijo que eso podía ser una fractura o algo por lo que no podía caminar y seguí yendo a la S.O.S para que me atendiera y me daba de a tres cuatro y cinco días d incapacidad y le dije al médico que por qué no me mandaba una radiografía porque el medicamento no me servía y me salió en el examen que posible fractura y hernia discal y si embargo yo pedí a que me mandaran a donde un especialista en Cali, con la resonancia magnética que me mandó a hacer el especialista me salió que tenía hernia discal, le comenté al mayordomo que posiblemente me tenían que operar y luego me dicen en el Ingenio que fuera por la carta de despido y para liquidarme, a pesar de que el médico laboral ya había mandado unas recomendaciones médicas y la Doctora encargada en el Ingenio para lo de los cambios cuando hay alguien con esas recomendaciones médicas y nunca me reubicaron y era agremiado al Sindicato SINTRAAZUCAR, ellos tampoco me dijeron nada y los del Ingenio sabían que tenía cita médica con el cirujano y el 13 de Agosto de 2011 me operaron y todo fue asumido por la ARL y después de la cirugía estuve incapacitado como cuatro (4) meses y todavía tengo que estar yendo al médico porque cuando algún esfuerzo se me hincha la parte de la cirugía. Las recomendaciones médicas se dieron el 30 de Diciembre de 2010 y a mí me despidieron el 8 de Marzo de 2011, sin que se supiera qué iba a pasar con mi estado de salud. Manifestó también que había sido indemnizado por parte de la ARL POSITIVA, por la calificación de pérdida de capacidad laboral, recibiendo un valor de \$9.460.000.

### III- RELACION DE PRUEBAS RELEVANTES:

#### Pruebas documentales

#### Aportadas por el Juzgado Primero Civil Municipal:

- Oficio de vinculación al Ministerio del Trabajo Territorial Valle de la acción de tutela incoada por ROOSVELT CANTOÑÍ, con los anexos (Folios 1 al 17);

#### Aportadas por la empresa AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA S.A:





- Oficio remitario adjuntando Existencia y Representación Legal de la empresa (Folios 33 al 38);
- Contrato individual de Trabajo suscrito entre la empresa Y Roosevelt Cantoñi (Folios del 50 al 52);
- Liquidación de prestaciones sociales e indemnización por despido (Folio 53);
- Poder otorgado al profesional del derecho JOSÉ GREGORIO VELASCO, por parte de la empresa (Folio 54);
- Sentencias de primera y segunda instancia del fallo de tutela incoado por el Señor Cantoñi en contra de la empresa averiguada (Folios del 55 al 78 );
- Respuesta a la acción de tutela por parte de la empresa al Juzgado (Folios 82 al 97);
- Liquidación de prestaciones sociales e indemnización (Folio 98);
- Informe de evaluación médica ocupacional e historia clínica ocupacional (Folios 103 al 107).

#### IV- ANÁLISIS PROBATORIO Y FUNDAMENTOS DEL DESPACHO.

En relación con la prueba documental, se ha observado que efectivamente existieron antecedentes de origen laboral debidamente reportado y cubierto oportunamente por parte de la ARL a la que se encontraba afiliado el Señor Cantoñi, que de la presente actuación se evidenció también que la misma surgió no por queja formalmente presentada por el Señor Cantoñi, sino de oficio por parte de la Dirección Territorial del Valle, a raíz de la vinculación realizada por parte del Juzgado Primero Civil Municipal, con ocasión de la acción de tutela impetrada por el extrabajador; de igual forma aunque la misma no prosperó ni en primera ni en segunda instancia la suscrita funcionaria procedió a delimitarse a lo estrictamente regulado en la Ley 361 de 1997, la cual refiere lo concerniente a las disposiciones que indican el tratamiento especial que se les debe otorgar a las personas con limitaciones o discapacitados en aras de dar cumplimiento a los derechos constitucionales, de este modo y como problema jurídico a resolver es el de determinar si al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA hacia el Señor Cantoñi, existía el fuero de estabilidad reforzada.

La Constitución Política de Colombia consagra en el artículo 25 el derecho al trabajo, el cual se ramifica en tres grandes grupos: del derecho al trabajo propiamente dicho, el deber de trabajar y la libertad de trabajo, lo que indica que todas las personas, sin distinción de raza, color, sexo, condiciones físicas, deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral, lo cual se traduciría en la aplicación al derecho a la igualdad, establecido en el artículo 13 constitucional. Del mismo modo, el Código Sustantivo del Trabajo hace referencia al derecho a la igualdad al decir que *«todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y en consecuencia, queda abolida toda distinción*



*jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas en la ley». Con lo anterior quiero dejar por establecido que tanto la norma constitucional como sustantiva reconocen a todos los trabajadores el derecho a la igualdad en el trabajo, el derecho al trabajo y la especial protección que éste goza, tal como lo enseña el artículo 25 constitucional. Debe aclararse en principio que la ley 361 de 1997 no consagra la estabilidad absoluta del trabajador; esta ley en su artículo 26 establece: [...] 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. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

Con la simple lectura del artículo transcrito se observa con plena claridad que no se califica con la ineficacia el despido de un trabajador con limitaciones sin la debida autorización del inspector del trabajo. Sin embargo, la Corte Constitucional en sentencia de revisión de tutela T- 1040 de 2001' y la sentencia C-351 de 2000' consagra a favor del trabajador con limitaciones la estabilidad laboral absoluta; es decir que el despido que se realice sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo no produce efecto alguno, por presumirse que su despido se debió a su limitación física. Lo que indica que el trabajador despedido debe ser reintegrado a su puesto de trabajo, y como consecuencia de ello, debe recibir los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones desde la fecha en que se efectuó el cese de la prestación del servicio por disposición del empleador<sup>7</sup> hasta la fecha en que reinicie sus labores.

Ahora bien, el deber objetivo de la observancia se concretó al hecho de la certificación emitida por parte de la entidad promotora de Salud S.O.S, quien indicó que existieron recomendaciones médicas hacia el Señor Cantóni para que la empresa empleadora diera estricto cumplimiento, los cuales no fueron desconocidos por parte del extrabajador y las mismas se modificarían con base a la evolución que el paciente (ROOSVELT CANTÓNI), reflejara, indicándose entonces por el médico laboral que al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba con tratamientos pendientes ni cirugías, como tampoco con incapacidad médica. De acá, que se pueda establecer tal y como insistió la empresa averiguada, que la razón que motivó a la empresa para la desvinculación laboral no fue en razón del estado de salud sino por medidas netamente administrativas, dejando entrever la ausencia del fuero de estabilidad laboral reforzado pregonado de manera reiterativa por la Corte Constitucional, con el único fin de proteger mas eficazmente a aquellos que por su condición de debilidad manifiesta no puedan continuar con su vida laboral para satisfacer sus necesidades básicas.

*Handwritten signature*

En primera medida, debemos aclarar que el Señor Cantoñi no posee la calidad de discapacitado, el cual difiere de la disminución en su estado de salud temporalmente por cuanto hay antecedentes de un accidente laboral que requirió un plan de manejo para su tratamiento el cual fue no solo cubierto por la ARL sino calificada e indemnizada con base a la calificación de pérdida de capacidad laboral, aunque se observa que la calificación se dio con mucho tiempo de posterioridad a la desvinculación laboral. Sin embargo, es óbice de este Despacho el de identificar el estado en el que se encontraba el señor Cantoñi al momento del despido, que como ya se mencionó no había por parte de sus médicos tratantes órdenes de tratamientos, terapias o cirugías al momento de la desvinculación laboral como tampoco se encontraba en incapacidad médica. Lo cual, no podría endilgarse a la empresa averiguada la obligación de haber solicitado ante este Ministerio la autorización de despido del señor Cantoñi, por no cumplirse con las solemnidades ya establecidas en los diferentes pronunciamientos jurisprudenciales.

#### V. PERSONA JURÍDICA OBJETO DE LA AVERIGUACION

De conformidad a lo revisado en el certificado de existencia y representación legal expuesto, se trata de la razón social AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA S.A, identificada con Nit: 900150942-0, ubicada en la vía Guachené – Puerto Tejada (Cauca).

#### VI. DECISION FINAL.

Que no existiendo mérito alguno para la apertura de un procedimiento sancionatorio, para la formulación de cargos, no es procedente tampoco imponer sanción administrativa, por no evidenciarse violación al no haberse aplicado lo estipulado en la Ley 361 de 1997 Art. 26.

En mérito de lo expuesto anteriormente, este Despacho:

#### RESUELVE:

**PRIMERO:** ARCHIVAR la averiguación Preliminar No. 171 de Diciembre 9 de 2013, adelantada por este Despacho contra la empresa AGROINDUSTRIAS DEL CAUCA S.A, identificada con Nit: 900150942-0, ubicada en la vía Guachené – Puerto Tejada (Cauca), como quedó expresado en la parte considerativa del presente auto.

**SEGUNDO:** Notifíquese a las partes interesadas de la decisión adoptada, en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo y Advertir que contra la presente

*Carb*



providencia proceden los recursos de Reposición interpuesto ante éste Despacho y el de Apelación ante la Coordinadora del Grupo de Inspección, Vigilancia Control y Resolución de conflictos en la Dirección Territorial de Cauca.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**DORY ANDREA CASTAÑO BEDOYA  
INSPECTORA DE TRABAJO**