

No. Radicado: 08SE2023704700100004329
Fecha: 2023-09-25 01:14:00 pm
Remitente: Sede: D. T. MAGDALENA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: AGRICOLA DONAMA SAS
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2023704700100004329

Santa Marta, 25 de septiembre del 2023

Al responder por favor citar este número de radicado

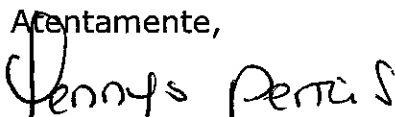


Señor(a),
Representante legal
AGRICOLA DONAMA SAS
Carrera 43 A 16 A SUR – 38 OF 803
Medellín – Antioquia
E.S.D.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PAGINA ELECTRONICA O EN UN LUGAR DE ACCESO AL PUBLICO
Ref. Radicación: No. 05EE2022714700100001155

Por medio de la presente se notifica por aviso al Representante legal de **AGRICOLA DONAMA SAS**, de la Resolución No. 0232 del 16 de junio 2023 proferido por la DIRECCION TERRITORIAL MAGDALENA, del Ministerio del Trabajo, "por medio del cual se concede un recurso de apelación"

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo, de la copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en QUINCE (15 folios) en anverso y reverso, se le advierte que se considerará surtida al finalizar el día siguiente de la publicación de este aviso.

Atentamente,

YENNY S ROCIO PERTUZ SIERRA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Dirección
DT Magdalena
ypertuz@mintrabajo.gov.co

Anexo: copia electrónica del acto administrativo en DOCE (12) folios en anverso y reverso.

Elaboró:
Yennys pertuz sierra
Auxiliar administrativo
Dirección

Revisó:
Yennys pertuz sierra
Auxiliar administrativo
Dirección

Aprobó:
Yennys pertuz sierra
Auxiliar administrativo
Dirección

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Conmutador: (601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA

RESOLUCIÓN NÚMERO 0232
(16/06/2023)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION"

La suscrita Directora Territorial del Magdalena del Ministerio del Trabajo en uso de sus facultades legales y reglamentarias conferidas por el Decreto 4108 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública modificado por el Decreto No. 0223 de febrero de 2023 de la Presidencia de la República, y, en especial las conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1072 de 2015, Ley 1610 de 2013, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Artículo 26 de la ley 361 de 1997, Resolución No. 3238 de noviembre 3 de 2021, Resolución No.3455 de noviembre 16 de 2021 y demás normas concordantes, con fundamento en lo siguiente.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el despacho a proferir el acto administrativo que resuelva el recurso de apelación remitido a través de correo electrónico de fecha 28/10/2022 y radicado en el gestor documental bajo el número interno 05EE2022904718900003526 de 28 de octubre de 2022, el Sr. CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, en calidad de representante legal de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S con escrito presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la resolución No. 0278 de 30/09/2022, proferida por el Inspector de Trabajo adscrito a la Inspección de Trabajo de Ciénaga de la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo por la cual decidió **"ARTÍCULO PRIMERO:NO AUTORIZAR a la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S con Nit. No. 800.091.693 -5 y domicilio principal en la carrera 43ª No. 16ª Sur 38 oficina, barrio El Poblado de la ciudad de Medellín, para terminar el contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ, identificado con CC No. 12.616.880, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído"**.

CONSIDERANDO

Narra la Primera Instancia en el acto administrativo deprecado que el trámite que nos ocupa tuvo su génesis con la solicitud presentada por el Doctor Señor CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, identificado con cedula de ciudadanía No. 12.542.303, en calidad de representante legal de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S. identificada con el Nit.800.091.693-5 con dirección de notificación en la carrera 43A No. 16A Sur 38 oficina 803, barrio El Poblado, Medellín, Antioquia, y en la cual solicitan autorización para dar por terminado el contrato de trabajo al señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.616.880, en la petición presentada ante este Ministerio, por parte de la empresa antes referenciada, amparado por el fuero establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la circular interna 0049 del 01 de agosto de 2019 del Ministerio de Trabajo.

Continúa el acto atacado y expone que por "...Auto No. 0152-22 de fecha 22 de abril de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Magdalena Dra. ONORIS PAOLA LASCARRO VILLAFANE, le asignarle el conocimiento al Doctor SIMON ENRIQUE ABELLO CANTILLO, Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Ciénaga – Magdalena, de la solicitud de autorización para despedir a trabajador en condición de discapacidad, petición con radicado 05EE2022714700100001155 del 11/04/2022 presentada por el señor CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, identificado con cedula de ciudadanía No. 12.542.303, en calidad de representante legal de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S. identificada con el Nit.800.091.693-5 con dirección de notificación en la carrera 43A No. 16A Sur 38 oficina 803, barrio El Poblado, Medellín, Antioquia, y en la cual solicitan autorización para dar por terminado el contrato de trabajo al señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.616.880, en la petición presentada ante este Ministerio, por parte de la empresa antes referenciada, amparado por el fuero establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la circular interna 0049 del 01 de agosto de 2019 del Ministerio de Trabajo, basado en los siguientes hechos:

COMPETENCIA

1. El Ministerio del Trabajo es el competente para conceder el permiso para finiquitar el contrato del trabajador FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. El procedimiento administrativo general expedido por el Ministerio de Trabajo faculta a los inspectores para que en sede administrativa autoricen la terminación del vínculo laboral de trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad.
3. En el caso concreto, la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S., solicita la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo al señor Francisco Gabriel Santamaría Rodríguez, por parte del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con las consideraciones y hechos que se presentan de manera seguida..."

Da cuenta la solicitud presentada por el Representante Legal de la Empresa que la situación del trabajador presentaba lo antecedentes que narraron: "...A. **SOBRE LA RELACIÓN LABORAL CON EL TRABAJADOR**

1. El día 31 de mayo de 2017 el señor Francisco Gabriel Santamaría Rodríguez con cédula número 12.616.880 (el "Trabajador") y la Compañía celebraron un contrato de trabajo a término fijo.
2. El Trabajador fue contratado para realizar labores de campo dentro de las fincas propiedad de la compañía, las cuales, estaban ubicadas en la Zona Bananera y destinadas a la producción agrícola. Por lo que, este se encontraba realizando un cargo puramente operativo (no administrativo).
3. Que, desde el año 2018, el trabajador ha venido presentando incapacidades por causas diversas de origen común.
4. El Trabajador fue diagnosticado con dolor crónico en hombro derecho y ruptura de manguito rotador.
5. Durante la vigencia de la relación laboral, la Compañía ha dado cumplimiento a todas sus obligaciones como empleador, particularmente aquellas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así las cosas, además del pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, y demás acreencias laborales a las que el Trabajador ha tenido derecho, la Compañía:
 - 5.1. Afilió al Trabajador al Sistema Integral de Seguridad Social.
 - 5.2. Ha pagado mensualmente las contribuciones correspondientes a todos los subsistemas del Sistema de Protección Social.
 - 5.3. Ha dado estricto cumplimiento a las recomendaciones médicas ordenadas en favor del Trabajador.
6. Durante el término en el que el trabajador ha inasistido a laborar refiriendo asuntos de salud, ha habido lapsos en los cuales no ha aportado incapacidad alguna que soporta su no comparecencia, tal como se evidencia en los documentos de prueba.
7. El día 29 de marzo de 2022, el trabajador aportó una nueva incapacidad, sustentada en hechos análogos o relacionados con los acontecimientos antes mencionados.
8. Desde el segundo semestre del año 2021, la Compañía inició un proceso de reorganización y restructuración interna, a partir de la cual, se decidió que las unidades de negocio serían cerradas definitivamente, y que las actividades agrícolas cesarían.
9. A la fecha, la compañía ya no cuenta con presencia en la Zona Bananera, dado al efecto de la ejecución de su plan de cese definitivo de actividades agrícolas.
10. En ese sentido, las funciones para las que el Trabajador fue contratado ya no son ejecutadas por la Compañía, pues esta se encuentra en proceso de cierre definitivo.
11. Para claridad del Despacho, la finca o unidad de negocio donde el Trabajador prestaba servicios, ubicada en el municipio de Zona Bananera, cerró desde septiembre del año 2021.
12. Así, hasta la fecha de radicación de la presente solicitud, el Trabajador ha continuado amparado en sus derechos por parte de la compañía, a pesar de que esta ya no ejecute labores operativas y solo permanezca realizando operaciones administrativas en la ciudad de Medellín.
13. A pesar de la difícil situación actual de la Compañía, durante el tiempo en que el Trabajador ha estado incapacitado o –incluso– en aquellos lapsos en los que se ha abstenido de comparecer a laborar sin justificación alguna, la Compañía ha continuado con el cumplimiento de sus obligaciones laborales: pago de incapacidades, prestaciones sociales y contribuciones al Sistema Integral de Seguridad Social.

14. Aun cuando es claro que no hay una justa causa para la terminación del contrato de trabajo del Trabajador, es evidente que se configuró una causal objetiva que imposibilita la ejecución de la relación laboral: el cierre de las operaciones de la Compañía y la consecuente necesidad de terminar el contrato de trabajo del Trabajador.

15. Aclaro al Despacho que la terminación del contrato de trabajo del Trabajador no se fundamenta en la condición médica del Trabajador, la cual nunca ha sido un óbice para un trato equitativo y respetuoso de los derechos del empleado.

16. Por el contrario, como se demostrará a lo largo del presente escrito, dicha necesidad se fundamenta en que finalizó la materia u objeto de trabajo, tanto del Trabajador, como para los demás empleados de la Compañía quienes en su mayoría ya fueron válidamente retirados.

17. Como consecuencia de todo lo anterior, y por haber finalizado la materia u objeto del trabajo para la que el Trabajador fue contratado, se configuró una causal objetiva para la terminación de la relación laboral, motivo por el cual presento la solicitud de autorización de finalización del vínculo laboral con la Compañía.

B. Sobre la operación de la Compañía en Colombia y en la Región del Magdalena

18. La Compañía. Se constituyó en Colombia, por escritura pública No. 651, otorgada en la Notaría 14a. de Medellín, en marzo 30 de 1990. Sin embargo, esta poseía unidades de negocio en territorio Magdalenense, y principalmente, en la Zona Bananera.

19. La Compañía tiene como objeto social principal las siguientes actividades:

19.1. Explotación agrícola en todas sus manifestaciones.

20. Los procesos desarrollados por la Compañía se desarrollaban en distintas fincas, lotes o parcelas, ubicados en el Municipio de Zona Bananera, los cuales, en su integridad, ya fueron objeto de venta. Constancia de ello es posible evidenciar en certificación emitida por la Asociación de Bananeros de Colombia, que da cuenta de la inactividad de la empresa respecto a la industria.

21. El cliente de la Compañía era el siguiente:

21.1. **CI FULLFRUITS S.A.**: Desde el inicio de sus actividades comerciales, la Compañía, se dedicó a la producción de banano, el cual, en su 100% eran proveídos a CI FULLFRUITS S.A. quien se dedicaba a comercializarlos internacionalmente, en virtud de un contrato de distribución exclusiva.

En atención a los hechos antes relatados, el último suministro de fruta de La Compañía hacia la comercializadora (único cliente) fue hasta del 31 de agosto de 2021.

22. Por parte de la Compañía adquirieron la siguiente finca, la cual, funciona como unidad de negocio hasta el año inmediatamente anterior, en el cual, cesó sus actividades comerciales en virtud de una decisión emanada del máximo órgano societario

23. El anterior diagrama ilustra las unidades de negocio y la distribución de las actividades que realizaba la Compañía hasta el corte de agosto de 2021. En dicho año, el 100% de estas unidades de negocios (área operativa) cesaron sus actividades, dejando así de representar ingresos para la sociedad. La cual, actualmente, solo tiene en función una unidad administrativa dedicada al funcionamiento básico de la persona jurídica.

C. Desafíos del sector bananero e impacto del mismo en la decisión de cesar actividades desde agosto de 2021.

24. Como es de público conocimiento, la pandemia ocasionada a raíz de la propagación del Covid-19 ha impactado varias industrias y sectores de la economía.

25. Esta no fue la excepción en el sector bananero, en el que, entre otras, pese a que no se detuvo la producción de banano, se debieron acoger mayores protocolos de bioseguridad (a los ya per se establecidos en virtud del Fusarium-Raza 40) para mitigar el riesgo de contagio.

26. Adicional a lo anterior, los efectos fueron también significativos en el aumento de los fletes navieros, las cajas de cartón, plásticos, la escasez de contenedores, aumento de la seguridad de la carga para evitar

que sean contaminadas con sustancias ilícitas, e incremento de costos para prevenir el hongo *Fusarium Raza 4 Tropical*, aumento en fertilizantes, entre otros elementos.

27. A todo esto, se debe sumar el congestionamiento del tráfico de contenedores en los diferentes puertos, especialmente de China y los EE.UU., donde se concentra más del 60% del comercio mundial. El congestionamiento no solo que ha traído embotellamiento de la carga en los puertos sino también altas tarifas del transporte de contenedores, a tales extremos que se han tenido que conformar sendas comisiones en los países para el análisis y poner freno a la estampida de subida de los costes de transportación.

28. Si bien al interior de la Compañía se ejecutaron todas las acciones que le permiten subsistir, principalmente buscando el bienestar de sus trabajadores, y sin perjuicio del acatamiento de todas las obligaciones legales a su cargo, ya a la fecha es necesario definir la situación del Trabajador, tal y como se realizó con el resto de sus compañeros ante la realidad del cese de actividades de la Sociedad.

29. Insistimos en que la Compañía no tiene procesos productivos hoy en día. Únicamente tiene activas aquellas actividades administrativas relacionadas con su funcionamiento básico, tal como: planes de cierre, procesos administrativos y de Recursos Humanos.

30. Esto pone de presente, nuevamente, que se configuró una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo del Trabajador. Además, refuerza y demuestra que la finalización de su vínculo laboral no es con ocasión o por causa de su situación médica.

D. Sobre el efecto de las crisis en los resultados y en el comportamiento de la producción y ventas de la Compañía.

31. Como fue mencionado anteriormente, durante el año 2020 y 2021, la industria bananera se vio afectada por múltiples desafíos, principalmente, el alza en precios de materiales de producción y transporte.

32. Adicionalmente, para septiembre del año inmediatamente anterior, ya no contaba con actividades operativas algunas que generen ingresos o utilidades a la Sociedad.

33. Los ingresos totales pasaron de \$2.841.520.000 pesos durante el año 2020 a \$2.916.042.000 pesos en 2021, presentando una reducción, y la cual, será aún mayor en un futuro cercano.

34. Para mayor facilidad del despacho, a continuación, se hace un recuento de las ventas de la empresa, de lo cual se colige, que la Compañía no ha continuado con la ejecución de sus operaciones:

TOTAL VENTAS ACUMULADAS		
\$ 2.916.042.0000		
AGOSTO 2021	OCTUBRE 2021	DICIEMBRE 2021
\$ 2.916.042.000	\$ 2.916.042.000	\$ 2.916.042.000

35. Vale la pena enfatizar que, por razón del cargo que el Trabajador desempeña en la Compañía, es imposible que la Compañía solicite la prestación de sus servicios.

36. Lo anterior, porque su cargo corresponde a un perfil y posición operativa, no administrativa, y porque el Trabajador desarrollaba sus funciones en la finca en la que la Compañía desarrollaba (en tiempos pasados) sus actividades.

37. Como fue mencionado anteriormente, la Compañía actualmente está ejecutando solo actividades administrativas relacionadas con el plan de cierre tales como ventas de activos, procesos administrativos y Recursos Humanos.

38. Así las cosas, mediante Actas de octubre y diciembre del año 2021 (adjunta) se tomó la decisión de decretar el cese de actividades agrícolas para la compañía.

Fundamentos jurídicos

De acuerdo con la Circular Interna 0049 del día 01 de agosto de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo (la solicitar autorización para la terminación del contrato de trabajo de trabajadores con condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud. Los tres eventos son:

- A. Cuando medie justa causa para la terminación del contrato de trabajo;
- B. Cuando exista una causal objetiva; y,

C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

Debe considerarse que la Circular no solamente establece los tres eventos que se transcribieron previamente, sino que, así mismo, establece los lineamientos que deben seguirse en cada uno de los mismos. Así las cosas, resulta pertinente para el análisis del caso objeto de estudio, mencionar que la Circular, guía establecida por el mismo Ministerio para sus inspectores de trabajo, contiene los siguientes lineamientos:

B. Lineamientos para la terminación del contrato de trabajo cuando existe una causal objetiva

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, 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.

El Ministerio estableció que en estos casos el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación. Así mismo, el Ministerio estableció igualmente que en caso de que no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación y si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la Compañía, la solicitud de autorización de terminación se tramitará bajo los lineamientos establecidos en el literal de la Circular denominado.

La lectura de estos lineamientos no solamente permite ver el detalle del proceder que debe ser adelantado por los inspectores del trabajo del Ministerio sino que, así mismo, permite ver que en el presente caso, se configuran tanto los supuestos fácticos (situación de hecho del Trabajador) como los supuestos normativos (cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y Circular Interna No. 049 de 2019) para que el Ministerio autorice la terminación del contrato de trabajo del Trabajador.

Efectivamente, no solo se cumplen los supuestos de uno de los eventos incluidos en la Circular, sino que además se cumplen los supuestos de dos de ellos; supuestos que, además, se encuentran respaldados en la totalidad de pruebas que se allegan por la Compañía al expediente.

En primer lugar y en lo que refiere a la existencia de una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, basta con hacer referencia a lo ya mencionado anteriormente:

- Las operaciones de la Compañía en la Zona Bananera y dentro de su centro de operaciones finalizaron,
- Mediante Acta No. 29 y No. 42 de la asamblea de accionista de la compañía se tomó la decisión de finalizar las actividades agrícolas que componen su objeto social principal, y
- Como consecuencia de lo anterior, la materia u objeto de trabajo para la que el trabajador fue contratado finalizó, de tal manera que por razón del cargo que el trabajador desempeña en la compañía, es imposible que la compañía solicite la prestación de sus servicios.

Como ha sido mencionado anteriormente el trabajador fue contratado para realizar labores de campo dentro del ejercicio de la producción de banano, motivo por el cual su perfil y posición es operativa, no administrativa, razón por la cual el trabajador desarrollaba sus funciones en la finca o lote en los que la compañía desarrollaba sus actividades.

La compañía, en sede del presente caso, adjunta ante el Ministerio del Trabajo la descripción y/o instructivo de cargos por labor de la compañía, lo que pone de presente que es imposible para la compañía y para el trabajador continuar ejecutando el contrato de trabajo que los unía.

Así mismo, adjunto a la presente solicitud, se encuentra la última incapacidad que el trabajador ha puesto a disposición de la compañía, junto con un Excel que contiene e la descripción del estado (con incapacidad, sin incapacidad, con incapacidad extemporánea) del mismo a lo largo de su situación de salud.

Adicionalmente. Con la solicitud se adjunta el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, todo lo cual pone de manifiesto que la compañía siempre ha velado por la seguridad y salud en el trabajo y la pronta recuperación del trabajador.

Considerando lo anterior, es evidente que la compañía ha cumplido con todas sus obligaciones y cargas laborales, así como aquellas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, más allá de haber cumplido con las anteriores obligaciones, en este caso lo que respetuosamente solicito tener en cuentas al Despacho es que la solicitud de terminación del contrato de trabajo no obedece a la situación

médica del trabajador reitero que a compañía no se encuentra en capacidad técnica, económica y financiera para continuar ejecutando la relación laboral, por lo que existe una causal y fundamento objetivo para solicitar la autorización de terminación del contrato del trabajador.

PETICION

Con base en las anteriores consideraciones solicito de la manera más respetuosa al Ministerio del Trabajo se sirva expedir, dentro del término legalmente conferido para tal efecto, la autorización para la terminación del vínculo laboral de trabajador en eventual situación de discapacidad, teniendo en cuenta que se cumple con los requisitos y presupuestos establecidos por la ley para el otorgamiento de la referencia autorización.

Declaraciones y manifestaciones adicionales

Con el presente escrito declaro y manifiesto lo siguiente:

1. Mediante acta No. 29 y 42 de la asamblea de accionistas de la compañía se tomó la decisión de cesar sus actividades agrícolas de su objeto social.
2. La compañía no tiene sindicato y ninguno de sus trabajadores se encuentran afiliado a un sindicato de industria.
3. La compañía no tiene convenciones o pactos colectivos vigentes.
4. La compañía ha continuado con el cumplimiento de sus obligaciones laborales como empleador, así, a pesar de su situación económica y haciendo un esfuerzo enorme por o desproteger al trabajador, ha continuado con el pago de salarios, prestaciones sociales, contribuciones al Sistema de Seguridad Social y demás acreencias laborales a las que el trabajador ha tenido derecho.

PRUEBAS

1. Contrato de trabajo del trabajador
2. Instructivo de cargos por labor (Amarre, deshoje, desmanche, embolse)
3. Certificado emitido por la comercializadora que da cuenta de la inactividad de la compañía en su actividad de producción bananera, así como también certificado emitido por revisoría fiscal de la compañía
4. Certificado emitido por la Asociación Bananeros de Colombia que da cuenta de la inactividad de la compañía en su actividad de producción de banano
5. Acta No. 29 y 53 de la Asamblea general de accionistas de la compañía donde se decreta la disolución de la compañía y su correspondiente liquidación
6. Análisis de puesto de trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
7. Evaluación de higiene ocupacional: Evaluación de la exposición a agentes físicos
8. Estados financieros auditados de los últimos dos periodos
9. Estados de resultados auditados de los últimos dos periodos
10. Última incapacidad presentada con evaluación médica
11. Excel que contiene la descripción del estado (con incapacidad, sin incapacidad, con incapacidad extemporánea) del mismo a lo largo de su situación de salud.
12. Registro de pagos al Sistema de Seguridad Integral que por el trabajador se han efectuado de pagos desde su ingreso a la compañía.
13. Registro de pagos al fondo de cesantías por cesantías causadas de los últimos 3 años

Anexos

Con esta solicitud presento los documentos relacionados en el capítulo de pruebas, así como el poder a mi otorgado y el certificado de existencia y representación legal de la compañía...."

Continua la Primera Instancia y expone "**...C. DE LAS JUSTAS CAUSAS QUE SUSTENTA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

El representante legal de la compañía dentro del cuerpo de la solicitud alega como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo celebrado entre AGRICOLA DONAMA S.A.S. y el señor Francisco Gabriel Santamaría Rodríguez, como se dijo anteriormente en unos los apartes del presente acto administrativo la causal de la solicitud se encuentra enmarcada dentro de unos fundamentos objetivos y no obedece a la situación médica que padece actualmente el trabajador.

En virtud de lo anterior, constituye desde el punto de vista legal y hasta jurisprudencial, una forma de terminación del contrato de trabajo, habiéndose configurado una justa causa y/o una causa objetiva y teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta que presenta el trabajador, por lo que el Ministerio de Trabajo debe conceder la autorización de despido del señor Francisco Gabriel Santamaría Rodríguez. En este sentido habiéndose configurado una justa causa objetiva, como se dejó dicho anteriormente entonces se hace necesario terminar su contrato de trabajo, por lo que pedimos su autorización por medio de este escrito.

D. Del fuero de salud.

En lo que respecta al estado de salud del señor Francisco Gabriel Santamaría Rodríguez, se puede evidenciar a través de lo manifestado por la compañía AGRICOLA DONAMA S.A.S. que el trabajador fue diagnosticado con "DOLOR CRÓNICO EN HOMBRO DERECHO Y RUPTURA DE MANGUITO ROTADOR".

Así mismo, y según lo manifestado por parte del trabajador Francisco Gabriel Santamaría Rodríguez en su declaración, dice que, presenta las siguientes patologías: **"OSTEOARTRITIS DEGENERATIVA ACROMIOCLAVICULAR, RUPTURA PARCIAL DEL TENDON DEL SUPRAESPINO, TENDINOSIS DEL TENDÓN DEL SUBESCAPULAR, CAMBIOS DEGENERATIVOS EN EL LABRUM SUPERIOR "BURSITIS DEL HOMBRO, TRAUMA CONTUNDENTE DE CLAVICULA ESGUINCE Y TORCEDURAS DE LA ARTICULACION ESTERNOCLAVICULAR DERECHA Y CONTUSION DEL TORAX"**, así mismo, sostiene que dicho evento aún no cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral, como tampoco existe un proceso de rehabilitación favorable.

Precedente judicial sobre estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como "justa" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo"

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 trabajador 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 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"

Así mismo, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adopte políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", dispuso que:

"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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 13¹ de la Constitución reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, y señala que le corresponde al Estado promover las condiciones para lograr que la igualdad sea real y efectiva. El mismo artículo dispone que el Estado deba proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

En concordancia con el artículo 13 Superior, el artículo 47² de la misma Carta establece que el Estado debe formular una política de previsión, rehabilitación e integración social para quienes padezcan una disminución física, sensorial o psíquica, con el fin de garantizarles la atención especializada que requieran.

A continuación, el artículo 53³ de la Constitución, prescribe que la estabilidad laboral y la garantía a la seguridad social son principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales. A su vez, el artículo 54⁴ Superior, prevé que es obligación del Estado garantizarle a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

En cumplimiento y desarrollo de los anteriores mandatos constitucionales, se expidió la Ley 361 de 1997. Esta disposición, consagra los límites y las medidas que deben acatar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad.

Específicamente, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que en ningún caso la discapacidad de una persona puede ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, salvo que la misma sea incompatible con el cargo. De igual forma, prescribe que ninguna persona discapacitada puede ser despedida en razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo y, enfáticamente, señala que en caso de que no se observe esta previsión, el empleado tendrá derecho a que en su favor se pague una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con la legislación laboral y demás normas concordantes.

La constitucionalidad del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fue estudiada en la sentencia C-531 de 2000, que consideró que el mismo era exequible "bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria".

Pues bien, a partir de los contenidos constitucionales y legales expuestos, este Tribunal ha considerado que la estabilidad laboral reforzada como derecho o garantía fundamental de los trabajadores tiene una doble dimensión: por un lado, exige la concreción de acciones dirigidas a promover y conservar el empleo de las personas discapacitadas en las tareas que efectivamente puedan ejecutar y, por otro, le impone al empleador ciertos límites para despedir a un empleado que padezca algún tipo de discapacidad⁵.

Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue a los trabajadores discapacitados a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo⁶, pues, en principio, la estabilidad laboral reforzada regulada en la Ley 361 de 1997, se predicaba exclusivamente en favor de los trabajadores discapacitados calificados.

Sin embargo, respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, esta colegiatura ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política. Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la Norma Superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que, sin estar calificados como discapacitados, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole⁷, se reitera, "sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados^{8,9}".

Entonces, este Tribunal a través de su jurisprudencia, ha considerado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental del cual son titulares las personas discapacitadas y las personas que, en el ámbito de las relaciones laborales se encuentren en situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, pese a que no estén calificados como discapacitados. De igual forma, según la jurisprudencia de esta Corte, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada se cimienta en una serie de postulados cardinales que giran en torno a la prerrogativa con la que cuentan aquellas personas disminuidas en sus capacidades de acceder en igualdad de condiciones a un empleo; a la imposibilidad de ser despedidos en razón de su condición; a la garantía de asegurarles su permanencia en el trabajo hasta que no se

configure una causal objetiva que justifique su despido¹⁰ y, finalmente; al hecho de que esa desvinculación esté mediada por la autorización de la oficina del trabajo¹¹.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, el juez que conozca del asunto tiene el deber de reconocer en su favor: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral, (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (iii) el reintegro en un cargo igual o mejor al que se encontraba desempeñando y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (iv) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello;¹²(v) y, para el caso específico de los trabajadores que están calificados como discapacitados, el derecho a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"^{13,14}

La razón de la protección en este aspecto específico, obedece a que el ordenamiento protege de manera especial a quien padece una limitación por causas físicas, psíquicas o sensoriales, garantizándole su estabilidad en el trabajo, ello supone que, también, se debe mantener vigente su vinculación a los sistemas de salud, pensiones y riesgos laborales, para poder acceder a las prestaciones que ellos ofrecen, pues de otra forma la protección sería incompleta.

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra..."

ANTECEDENTES PROCESALES

Prosigue el acto atacado y expone "...Que mediante auto No. 0152-22 de fecha 22/04/2022 la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Magdalena, Doctora ONORIS PAOLA LASCARRO VILLAFANE, procede asignar el conocimiento al Doctor SIMON ENRIQUE ABELLO CANTILLO, Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Municipio de Ciénaga – Magdalena, para que se adelante el trámite correspondiente de conformidad con la normatividad vigente, hasta su culminación; expidiendo el respectivo acto administrativo.

Que el suscrito inspector **SIMON ENRIQUE ABELLO CANTILLO**, atendiendo lo solicitado mediante Auto No. 0153 – 22 de fecha 22 de abril de 2022, avocó el conocimiento de la petición, y con oficio No. 08SE2022904718900002131 del 07/06/2022, comunico al Sr. CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, en calidad de representante legal de la Compañía AGRICOLA DONAMA S.A.S., con la finalidad de ponerle en conocimiento que se avocó la solicitud en mención e igualmente se requirió a la compañía para que allegara los documentos solicitados; tal como se demuestra con los certificados Nros. E77798278-S y E77798276-S de fechas 07/06/2022, expedidas por la empresa de mensajería 4-72, autorizada por parte del Ministerio de Trabajo para adelantar tales diligencias.

Que la compañía AGRICOLA DONAMA S.A.S., a través de su representante legal señor Carlos Henríquez Velásquez, da alcance parcialmente al requerimiento emanado del suscrito, por medio de memorial bajo radicado interno No. 05EE2022904718900001878 del 21/06/2022, el cual allegan unos documentos al despacho.

Que mediante oficio 08SE2022904718900002824 y 08SE2022904718900002901 del 01 y 08 de agosto de 2022, respectivamente se corrió traslado de la petición de autorización de despido de trabajador en estado de debilidad manifiesta al señor Francisco Gabriel Santamaría Rodríguez, a través de la cuenta de correo electrónico walterjavier2589@hotmail.com, suministrada por la compañía, quien además fue citado para ser escuchado en declaración libre y espontánea; tal como se puede corroborar con el certificado No. E81716407-S de fecha 02/08/2022, expedida por la empresa de mensajería 4-72, autorizada por parte del Ministerio de Trabajo para adelantar dichas diligencias.

Quien además fue escuchado en diligencia de versión libre y espontánea el día 19 de agosto de la presente anualidad, haciendo uso del derecho a la defensa y debido proceso, en donde manifestó lo siguiente: "...En Ciénaga, Magdalena a los diecinueve (19) días del mes de agosto de 2022, siendo las 11:00 a.m., se practicó diligencia en las instalaciones de la Inspección de Trabajo de Ciénaga, ubicadas en la calle 10 No. 13 – 26, con el señor **FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.616.880, en calidad de trabajador de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S., previa citación y traslado que le hicieron el Inspector de Trabajo a través de

su correo electrónico walterjavier2589@hotmail.com, según oficio bajo radicado 08SE2022904718900002824 y 08SE2022904718900002824 del 01 y 08 de agosto de 2022, con el fin de escucharlo en declaración libre y espontánea bajo la gravedad de juramento, en lo relacionado con la solicitud de autorización para despedir al trabajador, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta, presentada ante este Ministerio por el Sr. CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, en calidad de representante legal de la empresa en antes mencionada. PREGUNTADO: por sus generales de Ley: me llaman y me identificado como viene dicho, de estado civil unión libre, residente en Ciénaga, Magdalena en la Calle 29 Carrera 6 No. 5 – 33, Barrio Carreño, de profesión u oficio: Oficios Varios. PREGUNTADO: Manifieste a este despacho si conoce los motivos por los cuales se encuentra rindiendo esta declaración libre y espontánea bajo gravedad de juramento. CONTESTO: Si. PREGUNTADO: Sírvase realizar al Despacho un breve resumen sobre los hechos denunciados en la solicitud de que se trata. CONTESTO: Yo tuve un accidente laboral en el año 2018, el cual no fue reportado nunca por la empresa a la respectiva entidad, a raíz de eso mi atención medica ha sido siempre por emergencia y a través de citas, esto trajo como consecuencia que mis incapacidades me las está expidiendo la EPS y no la ARL como debía ser teniendo en cuenta que mi accidente fue de origen laboral y por la negligencia de la empresa me han perjudicado con este tema, y desde entonces he venido presentando estas incapacidades, así mismo me informaron que no podían operarme debido a mi problema de clavícula por el tiempo que ha transcurrido, igualmente me dijeron que presento problema en los tendones ya que se encuentran roto y no me pueden operar, presento las siguientes patologías: **OSTEOARTRITIS DEGENERATIVA ACROMIOCLAVICULAR, RUPTURA PARCIAL DEL TENDON DEL SUPRAESPINOZO, TENDINOSIS DEL TENDÓN DEL SUBESCAPULAR, CAMBIOS DEGENERATIVOS EN EL LABRUM SUPERIOR “BURSITIS DEL HOMBRO, TRAUMA CONTUNDENTE DE CLAVICULA ESGUINCE Y TORCEDURAS DE LA ARTICULACION ESTERNOCLAVICULAR DERECHA Y CONTUSION DEL TORAX”**. PREGUNTADO: Manifieste al despacho si usted en este momento presenta algún tipo de incapacidad expedida por la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado, como consecuencia de su accidente laboral, que no le permita reintegrarse a sus actividades laborales? CONTESTADO: Si, tengo incapacidad hasta el día 29 de agosto de 2022, y posteriormente me toca ir urgencias a una nueva atención médica para que me determinen cuanto tiempo me van a prorrogar la incapacidad, lo que significa que mis incapacidades todas son emitidas a través de atención médica por urgencias, así mismo me permito manifestar que aún no he sido calificado que arroje cual ha sido el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, como tampoco me han realizado un proceso de rehabilitación favorable. PREGUNTADO: ¿Manifieste al despacho si a la fecha, la compañía no cuenta con presencia en la Zona Bananera, dado al efecto de la ejecución de su plan de cese definitivo de actividades agrícolas? CONTESTADO: La empresa sigue funcionando como tal. PREGUNTADO: ¿Manifieste al despacho cuales eran las funciones para la cual usted fue contratado por la compañía? PREGUNTADO: Yo hacia los drenajes, esto se hacía con la pala. PREGUNTADO: ¿Manifieste al despacho si la finca donde usted prestaba sus servicios en la parte operativa, ubicada en la Zona Bananera, cerró desde septiembre del año 2021? PREGUNTADO: Yo no sé si cerraron, lo cierto es que a mí me ofrecieron una plata por la terminación del contrato, pero no acepte por el problema que tengo de salud. PREGUNTADO: Manifieste al Despacho si tiene algo más que agregar a esta declaración. CONTESTADO: Si, voy a aportar unos documentos entre ellos: Descargos sobre los hechos de la solicitud de autorización presentada por la sociedad, consta de trece (13) folios, Incapacidad médica, consta de tres (03) folios, Resonancia magnética de hombro derecho, consta de dos (02) folios, Declaración juramentada, consta de un (01) folio...”

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO DE PRIMERA INSTANCIA PARA RESOLVER LA SOLICITUD

Narra el acto administrativo "...De acuerdo con lo expresado anteriormente podemos decidir que la dignidad humana es un valor fundante y constitutivo de nuestro ordenamiento jurídico, un principio constitucional y un derecho fundamental autónomo.

Que, como derecho fundamental, la jurisprudencia constitucional ha encontrado en la dignidad humana tres dimensiones, a saber: "(i) el derecho a vivir como se quiera, que consiste en la posibilidad de desarrollar un plan de vida de acuerdo con la propia voluntad del individuo; (ii) el derecho a vivir bien, que comprende el contar con unas condiciones mínimas de existencia; y (iii) el derecho a vivir sin humillaciones, que se identifica con las limitaciones del poder de los demás.

A su vez, desde temprano ha considerado que la salud, la integridad física, psíquica y espiritual, así como el acceso a las condiciones materiales mínimas de existencia, entre otros, constituyen los presupuestos irreductibles para una vida digna.

En la sentencia T-033 de 2013, la Corte explicó que el derecho a la salud guarda una estrecha relación con la dignidad humana toda vez que las prestaciones propias de esta prerrogativa permiten que el individuo desarrolle "plenamente

las diferentes funciones y actividades naturales del ser humano, lo que consecuentemente eleva el nivel de oportunidades para la elección y ejecución de un estilo de vida."

En conclusión, la Corte ha indicado que la salud, la integridad física, psíquica y espiritual, así como el acceso a las condiciones materiales mínimas de existencia, constituyen los presupuestos irreductibles para una vida digna. En tal sentido, la ausencia de tratamiento médico efectivo que condena a un individuo a padecer dolor conduce a la negación de la dignidad humana, y equivale a someter al individuo a un trato cruel, inhumano y degradante

Es menester, por parte de este despacho decir, que si bien la causal invocada, está basada en fundamentos puramente objetivos, bajo estas circunstancias tratándose de una persona que presenta diferentes patologías, y que aún no ha sido calificada su pérdida de capacidad laboral, como también es bueno resaltar que no se evidencia que se haya realizado un proceso de rehabilitación, entre tanto no está claro que a la persona se le haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, por ello, es importante traer a colación que al respecto existen muchos pronunciamientos que protegen el derecho de estas personas lo que conllevaría a este ministerio a autorizar o negar el permiso para terminar el contrato laboral del señor Santamaría Rodríguez, teniendo en cuenta todos esos preceptos normativos e igualmente tampoco no se puede dejar desamparada a una persona en estas condiciones donde requiere de la prestación de sus servicios médicos, así como su único medio de subsistencia y el de su familia, así mismo, es por eso que al pronunciarse este ministerio en el sentido de autorizar dicha terminación laboral estaríamos violentándoles los mínimos derechos que en estos momentos que goza el señor Santamaría Rodríguez, como es el DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL TRABAJO Y LA DIGNA SUBSISTENCIA. Bajo todas estas premisas la decisión de esta Dirección Territorial es la de no autorizar el despido del trabajador en estado de debilidad manifiesta, y de esta manera garantizarle los mínimos derechos al trabajador, y así pueda seguir gozando de una salud y una vida en condiciones digna.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

Ahora bien, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

De hecho, en las consideraciones de la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, cuya lectura ha dado lugar a diversas interpretaciones y debates en punto al alcance de la protección especial de las personas en situación de discapacidad, que a la fecha parecen irreconciliables y que han arrojado pocos elementos para la construcción de una doctrina esclarecedora, no se expresó que está prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad. Antes bien, lo que se recalcó es que la intervención de esa autoridad se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado.

Por su parte el artículo 486 del C.S.T., subrogado D.L. 2351/65, artículo 41, modificado L.584/200, art.20, subrogado ley 50 de 1990, art. 97, modificado ley 1610 de 2013, art. 7, dispone que los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que considere necesarias, asesorándose de peritos como lo crean convenientes para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. **Dichos funcionarios 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 (Negrillas fuera de Texto).**

Teniéndose en cuenta el concepto de la Oficina Jurídica de este Ministerio, que se pronunció bajo el concepto de fecha 21 de agosto de 2001, así "Ahora bien, respecto a la función de policía de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo de Estado, Sección Segunda, en Sentencia de diciembre 10 de 1979, dijo que: "Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor califiquen el derecho de las partes; los segundos ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y control y cumplimiento de las normas sociales, **control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional.** Para la efectividad de sus labores estos funcionarios están autorizados para imponer multas, pero, desde luego, dentro de la órbita de su competencia.

En este orden, el Consejo de Estado ha reiterado sus anteriores pronunciamientos, en Sentencias de agosto 17 de 2000, al expresar que "Siendo el conflicto de incontrovertibles perfiles jurídicos, los funcionarios del Ministerio de Trabajo carecían de competencia para aducirlo. Por ello, la Sala reitera que la jurisprudencia de la Sección Segunda ha arrojado muchas luces, sobre la diferencia que debe existir entre la competencia de los jueces laborales y la de los funcionarios administrativos.

Como consecuencia de lo anterior este despacho procedió a el estudio de la solicitud incoada, y a el análisis de las pruebas físicas aportadas por las partes, las cuales se encuentran insertadas en el expediente, para la toma de la decisión, frente a la solicitud de autorización que hace el representante legal de la compañía AGRICOLA DONAMA S.A.S., para despedir y/o dar por terminado el contrato de trabajo al señor Francisco Gabriel Santamaría Rodríguez, alegando una causal objetiva que sustenta la solicitud de autorización de despido.

De acuerdo con la circular 049 de 2019 "las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, más no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador".

Argumentos validados por la honorable Corte Constitucional en la sentencia C-200 del 2019, donde expreso lo siguiente:

"Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador..."

Como consecuencia de lo anterior este despacho entra a realizar un análisis jurídico basado en el acervo probatorio que reposa en el expediente de solicitud de autorización que hace la compañía AGRICOLA DONAMA S.A.S., para terminar el contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ, manifestando que existe una causal objetiva cuando señala:

14. ... es evidente que se configuró una causal objetiva que imposibilita la ejecución de la relación laboral: el cierre de las operaciones de la Compañía y la consecuente necesidad de terminar el contrato de trabajo del Trabajador.

(...)

16. ...cómo se demostrará a lo largo del presente escrito, dicha necesidad se fundamenta en que finalizó la materia u objeto de trabajo, tanto del Trabajador, como para los demás empleados de la Compañía quienes en su mayoría ya fueron válidamente retirados.

17. Como consecuencia de todo lo anterior, y por haber finalizado la materia u objeto del trabajo para la que el Trabajador fue contratado, se configuró una causal objetiva para la terminación de la relación laboral, motivo por el cual presento la solicitud de autorización de finalización del vínculo laboral con la Compañía.

De acuerdo con la circular 049 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo; el inspector de Trabajo verificará los siguientes aspectos cuando el empleador solicite la terminación del vínculo por 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.

Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad

manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador.

Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización.

Cuando en la solicitud de autorización de despido, se invoquen tanto justas causas como causales objetivas, el empleador deberá presentar los documentos requeridos como soporte para cada una de ellas, de acuerdo con los incisos anteriores; dicha solicitud se tramitará bajo un mismo procedimiento.

Así, una vez el Inspector de Trabajo haya verificado, establecido o constatado la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización.

Culmina la circular en mención exponiendo que, ... " En el trámite administrativo referido, no se decide, califica o juzga la justa causa de terminación del contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria".

Teniendo claro el despacho los aspectos a verificar y/o garantizar de acuerdo con las directrices señaladas en la circular 049 para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud cuando el empleador manifiesta que existe una causal objetiva, procede a en los siguientes términos:

- **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.**

El sr CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, en calidad de representante legal de la compañía AGRICOLA DONAMA S.A.S. presento ante la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio de Trabajo solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ, vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, debido a la existencia de una causa objetiva; bajoradicado interno No. 05EE2022714700100001155 de fecha 11 de abril de 2022 con los siguientes anexos:

1. Contrato de trabajo del trabajador
2. Instructivo de cargos por labor (Amarre, deshoje, desmanche, embolse)
3. Certificado emitido por la comercializadora que da cuenta de la inactividad de la compañía en su actividad de producción bananera, así como también certificado emitido por revisoría fiscal de la compañía
4. Certificado emitido por la Asociación Bananeros de Colombia que da cuenta de la inactividad de la compañía en su actividad de producción de banano
5. Acta No. 29 y 53 de la Asamblea general de accionistas de la compañía donde se decreta la disolución de la compañía y su correspondiente liquidación
6. Análisis de puesto de trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
7. Evaluación de higiene ocupacional: Evaluación de la exposición a agentes físicos
8. Estados financieros auditados de los últimos dos periodos
9. Estados de resultados auditados de los últimos dos periodos
10. Última incapacidad presentada con evaluación medica
11. Excel que contiene la descripción del estado (con incapacidad, sin incapacidad, con incapacidad extemporánea) del mismo a lo largo de su situación de salud.
12. Registro de pagos al Sistema de Seguridad Integral que por el trabajador se han efectuado de pagos desde su ingreso a la compañía.
13. Registro de pagos al fondo de cesantías por cesantías causadas de los últimos 3 años

Lo cual no deja duda sobre la vinculación laboral entre el señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ y la empresa AGRICOLA DONAMA S.A. mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y cuya terminación puede presentarse por alguna de las causales señaladas en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, así:

1. El contrato de trabajo termina:
 - a). Por muerte del trabajador;
 - b). Por mutuo consentimiento;
 - c). Por expiración del plazo fijo pactado;
 - d). Por terminación de la obra o labor contratada;
 - e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
 - f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

- g). Por sentencia ejecutoriada;
 h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
 i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Sin embargo; revisados los argumentos de la empresa, quien señala como causal objetiva para la terminación del contrato sobre el cual recae la presente solicitud encontramos:

8. Desde el segundo semestre del año 2021, la Compañía inició un proceso de reorganización y restructuración interna, a partir de la cual, se decidió que las unidades de negocio serían cerradas definitivamente, y que las actividades agrícolas cesarían.

9. A la fecha, la compañía ya no cuenta con presencia en la Zona Bananera, dado al efecto de la ejecución de su plan de cese definitivo de actividades agrícolas.

10. En ese sentido, las funciones para las que el Trabajador fue contratado ya no son ejecutadas por la Compañía, pues esta se encuentra en proceso de cierre definitivo.

11. Para claridad del Despacho, la finca o unidad de negocio donde el Trabajador prestaba servicios, ubicada en el municipio de Zona Bananera, cerró desde septiembre del año 2021.

Por lo cual concluye el despacho que las razones señaladas por el peticionario no permiten identificar con claridad la causal objetiva alegada y bajo la cual pretende la autorización de terminación de contrato del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ; pues si bien se habla del cierre de la unidad de negocio ubicado en zona bananera y proceso de cierre definitivo de la empresa, tal situación no se ve reflejada en el certificado de existencia y representación legal de la empresa; tampoco se encuentra dentro de los anexos el correspondiente permiso ante el Ministerio de Trabajo para su cierre, por tanto el presupuesto aquí analizado no se cumple para autorizar la terminación del contrato precitado.

- **Cuando se invoquen las causales de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador.**

En lo pertinente a este aspecto, el suscrito inspector mediante oficio radicado No. 08SE2022904718900002131 de fecha 7 de junio de 2022 solicitó:

"Certificado expedido por la EPS y/o ARL a la que se encuentre afiliada el señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ identificado con cédula de ciudadanía No. 12.618.880, en el cual se indique si ha finalizado proceso de rehabilitación y conste que se le ha dado de alta".

Certificación que no fue allegada y la empresa señale en su escrito de respuesta: A través del oficio de radicado de referencia, solicitó usted la remisión de "(...) Certificado expedido por la EPS y/o ARL a la que se encuentre afiliado el señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ identificado con cedula de ciudadanía No. 12.616.880, en el cual se indique si ha finalizado el proceso de rehabilitación, y conste que le ha dado de alta."

De cara al requerimiento antes citado, procede que este extremo procesal dirija un derecho de petición a la E.P.S y/o ARL -según corresponda- para que dichas entidades certifiquen el estado en el que se encuentra el proceso de rehabilitación del trabajador. Como es de conocimiento del despacho, el derecho de petición en Colombia está sujeto a los términos establecidos en la ley 1755 de 20151, por lo que, estaremos aportando el certificado solicitado una vez obtengamos respuesta por parte de la E.P.S o ARL competente

Sin perjuicio de que acataremos su solicitud y dirigiremos nuestros esfuerzos a obtener la certificación referida, vale la pena mencionar que en el escrito fechado de 06 de abril de 2022 (a partir del cual se solicitó autorización para la terminación del vínculo laboral de Armando Saumeth Pérez) (SIC) jamás se menciona que el trabajador ha sido dado de alta o que se encuentra rehabilitado.

De hecho, la rehabilitación y/o el alta médica del empleado no es un requisito establecido en la circular 0049 de 2019 para autorizar la terminación del vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad, cuando el fundamento de la solicitud de terminación sea una causal objetiva, distinta a la expiración del plazo del contrato o de la terminación de la obra o labor contratada. De esta manera, lo apuntó el Ministerio del trabajo en su oficio de Radicado No. 11EE2019120300000418012 que a continuación se cita:

"(...) B. Cuando solicita la terminación del vínculo y existe una causal objetiva. Se considera como causal objetiva 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.

- El inspector deberá verificar que la solicitud de autorización de terminación del contrato contenga los documentos que permitan establecer la existencia de la causal objetiva.

- Cuando se trate de las causales de expiración del plazo del contrato o de terminación de la obra o labor contratada, el empleador deberá acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación, y que se informó a la EPS o a la ARL respectivamente. Mientras no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación y si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la compañía, la solicitud de autorización de terminación se tramitará bajo los lineamientos establecidos en el literal "C" de la Circular."

De lo antes expuesto se colige, que la solicitud que realiza el Inspector solo surte relevancia cuando la petición de autorización se base en el segundo supuesto (subrayado para fácil referencia), y no en casos como el que nos ocupa, en la que la causal objetiva (i) es distinta a las establecidas en los literales c y d del artículo 61 del C.S.T3 y (ii) se encuentra demostrada suficientemente mediante estados financieros, estados de resultados, actas del máximo órgano social y certificaciones.

En conclusión, acatando lo indicado por el funcionario, se procederá a solicitar mediante derecho de petición la certificación; sin perjuicio de que -a juicio de quien escribe estas letras, quien se base enteramente en la Ley y los conceptos del Ministerio del Trabajo- aportar la misma no deba resultar un óbice para proceder a otorgar la autorización para terminar el contrato de trabajo que, a la fecha, se encuentra vigente entre las partes.

Ante lo cual el despacho acoge lo manifestado por el peticionario quien deja claro que la causal objetiva alegada no corresponde a la expiración del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo sino el cierre de la unidad de negocio como lo señala el representante legal de la empresa en su escrito inicial, por tanto, se prescindirá de la prueba solicitada.

- **Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización.**

En cuanto a este último aspecto considera el despacho que es suficiente la información allegada por la empresa solicitante y lo manifestado por el trabajador en la declaración, para tener la certeza que LA EMPRESA AGRICOLA DONAMA S.A.S identificada con NIT No. 800.091.693 – 5 no busca la terminación del contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ porque su discapacidad o situación de salud es incompatible e insuperable con las labores para las cuales fue contratado, sino por la presunta existencia de una causal objetiva.

Por tal razón, a la presente solicitud se le ha dado el trámite pertinente y se han evaluado los aspectos a tener en cuenta en los términos de la circular 049 de 2019...."

Mediante Resolución Número 0278-22 del 30/09/2022, el suscrito inspector de Trabajo y Seguridad Social de Ciénaga adscrito a la Dirección Territorial del Magdalena, resolvió NO AUTORIZAR a la Empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S. identificada con NIT 800.091.693-5 y domicilio principal en la ciudad de Medellín para terminar el contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTA MARIA RODRIGUEZ, identificada con CC No. 12.616.880, por las razones expuestas en la parte considerativa de ese proveído, debidamente notificada, y frente a la cual se interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación a través de correo electrónico de fecha 28/10/2022, el Señor. CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, en calidad de representante legal de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S con escrito radicado No. 05EE2022904718900003526 de 28 de octubre de 2022,

Con Oficio NO. 08SE2022904718900003905 de 2022/10/05 se cita para notificar personalmente al Representante Legal de AGRICOLA DONAMA S.A.S., de la RESOLUCIÓN No. 0278-22 de 30/09/2022 por la cual no se autoriza a la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S, para terminar el contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ folio 98.. Prueba del envío se tiene en la certificación de comunicación electrónica de

entrega de la guía de la comunicación para notificación personal de la Empresa de Servicios Postales Nacionales S.A., Empresa 472, Identificador del Certificado E86809438-S folio 99.

Con Oficio NO. 08SE2022904718900003906 de 2022/10/05 se cita para notificar personalmente al Señor FRANCISCO GABRIEL SANTA MARIA RODRIGUEZ, folio 103, de la RESOLUCIÓN No. 0278-22 de 30/09/2022 por la cual no se autoriza a la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S, para terminar su contrato de trabajo. Prueba del envío se tiene en la certificación de comunicación electrónica de entrega de la guía de la comunicación para notificación personal de la Empresa de Servicios Postales Nacionales S.A., Empresa 472, Identificador del Certificado E86809745-S folio 104

Obra a folio 112 pruebas del envío que se tiene de la certificación de la comunicación electrónica de entrega de la guía de la notificación electrónica a la Empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S. emitida por la Empresa de Servicios Postales Nacionales S.A., Empresa 472, Identificador del Certificado certificado de comunicación electrónica emitido enviado con Número de Identificador E87272023-S y con el No. E87291936-R de recibido

Obra a folio 106 prueba del envío que se tiene de la certificación de la comunicación electrónica de entrega de la guía al Señor FRANCISCO GABRIEL SANTA MARIA RODRIGUEZ. emitida por la Empresa de Servicios Postales Nacionales S.A., Empresa 472, Identificador del Certificado de comunicación electrónica emitido enviado con Número de Identificador E86809745-S y con el No. E86827526-R de recibido

Una vez surtida la notificación de la Resolución Número de la RESOLUCIÓN No. 0278-22 de 30/09/2022 por la cual no se autoriza a la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S, presenta y/o remite recurso de reposición y en subsidio apelación ante la Dirección Territorial del Magdalena del Ministerio del Trabajo con radicado No. 05EE2022904718900003526 de 28 de octubre de 2022 de en el gestor documental.

Es dable hacer mención que por la Circular 0071 de noviembre 30 de 2022 la Señora Ministra del Trabajo con base en el numeral 11 del artículo 6 del Decreto 4108 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública, otorga funciones al Ministerio de Trabajo, por dichas funciones se tomaron medidas y se expidieron Circulares con el objeto de superar ciertos retos en materia de empleo que la pandemia trajo consigo; resultó necesario estudiar dichas medidas adoptadas con ocasión de la pandemia generada por el COVID -19. Por lo antes expuesto la Ministra de Trabajo Doctora GLORIA INES RAMIREZ RIOS M con la Circular.0071 de 30/11/2022 se deja sin efecto la Circular 0049 de agosto 1 de 2019, entre otras.

RECURSO DE REPOSICION Y EN SUBSIDIO DE APELACION

A través de correo electrónico de fecha 28/10/2022, el Señor. CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, en calidad de representante legal de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S con escrito radicado No. 05EE2022904718900003526 de 28 de octubre de 2022, presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la resolución precitada.

Da cuenta el Inspector de Primera Instancia que "...es competencia del suscrito inspector de Trabajo y Seguridad Social conocer de los recursos de reposición interpuestos contra los actos administrativos expedidos, por lo cual se procede a resolver el recurso de reposición interpuesto. con los siguientes sustentos..."

"...SUSTENTACION DEL RECURSO

REPROCHES A LA RESOLUCIÓN RECURRIDO:

El motivo de inconformidad se sustenta en la indebida valoración de las pruebas allegadas al expediente, esto es no dar por probado, estándolo, que la empresa no ha cesado su actividad, por lo que se debe advertir que la inactividad de una compañía o la cesación del desarrollo de un negocio, son situaciones completamente diferentes a la liquidación de una sociedad, y por ello se acompañó con la solicitud documentación que efectivamente acredita la inactividad de la compañía, a saber, las pruebas relacionadas en los numerales 3, 4 y 5, relacionadas por el mismo Inspector en la resolución recurridas, así:

Es así que la falta de inscripción de un proceso de liquidación, en el certificado de existencia y representación legal no es óbice, para valorar los demás documentos allegados, porque ello desconoce que la Cámara de Comercio tiene como fin la publicidad del estado de las compañías, pero que en todo caso este se hace en el momento correspondiente, no se pueden omitir los procesos anteriores que conlleva un cierre para finalmente hacerlo público en su certificado de cámara y comercio.

No obstante, se precisa que la solicitud de disolución de la sociedad se encuentra en trámite ante la Cámara de Comercio de Medellín, cuya inscripción se le hará llegar una vez esté registrado el trámite, razón por la cual solicito concluya que se encuentra probada la causal objetiva alegada para dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con el señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ y en su lugar AUTORICE la terminación del vínculo contractual.

SOLICITUD

Que se autorice la terminación del vínculo contractual celebrado con el señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ.

PRESUPUESTOS JURIDICOS

La Causal B del Título III de la Circular 049 del 1 de agosto de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo a las direcciones territoriales e Inspectores de trabajo y seguridad social.

ARTÍCULO 74. RECURSOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. *Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:*

- 1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.*
- 2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito. No habrá apelación de las decisiones de los ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos. Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial.*
- 3. El de queja, cuando se rechace el de apelación. El recurso de queja es facultativo y podrá interponerse directamente ante el superior del funcionario que dictó la decisión, mediante escrito al que deberá acompañarse copia de la providencia que haya negado el recurso.*

De este recurso se podrá hacer uso dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión.

Recibido el escrito, el superior ordenará inmediatamente la remisión del expediente, y decidirá lo que sea del caso.

ARTÍCULO 76. OPORTUNIDAD Y PRESENTACIÓN. *Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito 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 publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.*

Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.

Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios.

Consejo de Estado, Sección Cuarta, Expediente No. 25000-23-37-000-2013-00445-01(23758) de 1 de julio de 2021, C.P. Dra. Myriam Stella Gutiérrez Argüello.

ARTÍCULO 77. REQUISITOS. *Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos*

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

- 1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.*
- 2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.*
- 3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.*
- 4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.*

Sólo los abogados en ejercicio podrán ser apoderados. Si el recurrente obra como agente oficioso, deberá acreditar la calidad de abogado en ejercicio, y prestar la caución que se le señale para garantizar que la persona por quien obra ratificará su actuación dentro del término de dos (2) meses.

*Si no hay ratificación se hará efectiva la caución y se archivará el expediente.
Para el trámite del recurso el recurrente no está en la obligación de pagar la suma que el acto recurrido le exija. Con todo, podrá pagar lo que reconoce deber...."*

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO DE PRIMERA INSTANCIA PARA RESOLVER EL RECURSO DE REPOSICIÓN

Señaló el A quo que "...Teniendo en cuenta que la presentación del recurso cumple con los requisitos del artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; a continuación, este despacho entra a analizar los fundamentos expuestos por el recurrente y los hechos probados dentro del trámite administrativo.

Ahora bien, luego de hacer el recuento fáctico y normativo frente al asunto que convoca un pronunciamiento por parte del Despacho, ha concluido el Inspector lo siguiente: "Por lo cual concluye el despacho que las razones señaladas por el peticionario no permiten identificar con claridad la causal objetiva y bajo el cual pretende la autorización de terminación del contrato del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRÍGUEZ; pues si bien se habla del cierre de la unidad de negocio ubicado en zona bananera y proceso de cierre definitivo de la empresa; tampoco se encuentra dentro de los anexos correspondiente permiso ante el Ministerio de Trabajo para su cierre, por tanto el presupuesto aquí analizado no se cumple para autorizar la terminación del contrato precitado."

Para así resolver que NO hay AUTORIZACIÓN para la empresa que represento, en dar por terminado el contrato de trabajo con el señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRÍGUEZ.

En el escrito de recurso manifiesta el representante legal de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S no estar de acuerdo con la decisión tomada por el despacho por cuanto:

"Que la falta de inscripción de un proceso de liquidación, en el certificado de existencia y representación legal no es óbice, para valorar los demás documentos allegados, porque ello desconoce que la Cámara de Comercio tiene como fin la publicidad del estado de las compañías, pero que en todo caso este se hace en el momento correspondiente, no se pueden omitir los procesos anteriores que conlleva un cierre para finalmente hacerlo público en su certificado de cámara y comercio".

Al respecto, el suscrito inspector pone de presente que en lo pertinente al aspecto:

"Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización",

Por lo cual este despacho recalca lo dicho anteriormente en la resolución atacada, en el sentido que las razones señaladas por el peticionario no permiten identificar con claridad la causal objetiva alegada y bajo la cual pretende la autorización de terminación de contrato del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRÍGUEZ; como se manifestó en unos de los apartes del acto administrativo recurrido, pues si bien se habla del cierre de la unidad de negocio ubicado en zona bananera y proceso de cierre definitivo de la empresa, tal situación no se ve reflejada en el certificado de existencia y representación legal de la empresa; tampoco se encuentra dentro de los anexos el correspondiente permiso ante el Ministerio de Trabajo para su cierre, por tanto el presupuesto aquí analizado no se cumple para autorizar la terminación del contrato precitado.

Traemos a colación lo esgrimido por el representante legal de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S., cuando dice que la inscripción de un proceso de liquidación, en el certificado de existencia y representación legal no es óbice, para valorar los demás documentos allegados, es importante aclarar que como persona jurídica todos sus actos deben estar legalmente registraos e inscritos en tal certificado, para así evidenciar que realmente si está configurada la causal objetiva invocada. Así pues, este despacho mantiene su posición por consiguiente no comparte lo expresado por la sociedad a través de su representante.

Al respecto la sentencia T - 106 de 2015 La Corte Preciso: "13. La estabilidad laboral reforzada implica entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de "asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público", en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar "relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva".

14. Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores.

Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

Corolario de lo anterior, confirma esta instancia que no se encuentran cumplidos los aspectos señalados en la circular 049 de 2019 expedida por este ente ministerial, la cual comprende y acuña las diferentes garantías constitucionales, legales y reglamentarias en materia de protección laboral frente al fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, para autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ..."

Consecuencia de lo expuesto, mediante Resolución Número 0372 del 13/12/2022 el Despacho del Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Dirección Territorial del Magdalena, Doctor SIMON ABELLO CANTILLO, resolvió confirmar la Resolución N°0278-22 del 30/09/2022.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO DE LA DIRECTORA TERRITORIAL MAGDALENA PARA RESOLVER EL RECURSO DE APELACIÓN

Es competente este Despacho en virtud de lo ordenado por la "...Resolución No 3455 de 2021 proferida por el Ministerio de Trabajo por la cual se asignan unas competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo. En su (...) ARTÍCULO 1o. Los directores Territoriales de (...) Magdalena, (...) tendrán las siguientes funciones: 7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones tomadas por los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social en primera instancia y coordinadores de Grupo..."

El Recurso de Apelación, de conformidad con lo establecido por el Artículo 74 CPACA; el cual a la letra dice: "...**Recursos contra los actos administrativos.** Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos: 1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque... 2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito..." Amén de que el recurso cumple con los requisitos del artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La finalidad del recurso de apelación es que el superior se pronuncie sobre el acto administrativo impugnado, y, decida al estudiarla, si procede confirmarla revocarla o modificarla, vale decir, el recurso de apelación es el medio por el cual se ataca el acto administrativo producido por un instancia inferior, decisión con la cual se busca que el funcionario superior corrija, re direccione el proceso en caso de estar afectado el debido proceso, y/o subsane a tiempo conforme a ley y reglamento la decisión proferida por el funcionario inferior.

Igualmente, es necesario advertir que durante el trámite administrativo adelantado se tuvieron en cuenta las pruebas que obran él en plenario, las cuales a su vez serán valoradas en esta instancia administrativa para determinar si es procedente acceder a las pretensiones del libelista y, en consecuencia, modificar o no el acto primigenio, ello teniendo en cuenta que la decisión del Ad quem, se fundará libremente con observancia de los principios científicos de la sana crítica.

Una vez validada la procedibilidad formal y competencia para decidir sobre el recurso de apelación interpuesto, es pertinente precisar como primera medida, que en el presente caso el Ministerio del Trabajo, en cada una de las instancias del procedimiento administrativo, actuó obrando de conformidad con los principios constitucionales y normativos, ha garantizado en cada una de sus actuaciones el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción de todas las personas involucradas, notificando a las partes las decisiones proferidas por la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a lo establecido la Ley 1437 de 2011 y otorgando la oportunidad de aportar y solicitar pruebas, de presentar alegaciones, peticiones y de interponer los recursos en los tiempos que señala la Ley a que tienen derecho las partes intervinientes.

Es imperioso destacar que luego del estudio del trámite contenido en el expediente que nos ocupa, de evaluar y confrontar el acervo probatorio arrimado al proceso, además de la recaudada por el funcionario instructor, se infiere y todo apunta a confirmar el dicho de la primera instancia en el sentido no autorizar y/o aprobar la solicitud de autorización de despido presentado por la empresa por cuanto, no se adecua a las circunstancias del caso de marras.

Como consecuencia de lo anterior este despacho procedió al estudio del recurso interpuesto, a la revisión y análisis de las pruebas físicas aportadas por las partes, las cuales se encuentran insertadas en el expediente, para proceder a resolver la impugnación sobre el acto deprecado.

Es dable traer a colación que la honorable Corte Constitucional en la Sentencia C-200 del 2019, expreso lo siguiente: "Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador..." Este despacho entra a realizar un análisis jurídico basado en el acervo probatorio que reposa en el expediente de solicitud de autorización que hace la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S. para terminar el contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTA MARIA RODRIGUEZ, manifestando que existe una causal objetiva

Dentro de las pruebas estudiadas se tiene la declaración que rindió el Señor FRANCISCO GABRIEL SANTA MARIA RODRIGUEZ, es así como el Inspector señaló que Quien además fue escuchado en diligencia de versión libre y espontánea el día 19 de agosto de la presente anualidad, haciendo uso del derecho a la defensa y debido proceso así: "... En Ciénaga, Magdalena a los diecinueve (19) días del mes de agosto de 2022, siendo las 11:00 a.m., se practicó diligencia en las instalaciones de la Inspección de Trabajo de Ciénaga, ubicadas en la calle 10 No. 13 – 26, con el señor **FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 12.616.880, en calidad de trabajador de la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S., previa citación y traslado que le hiciera el Inspector de Trabajo a través de su correo electrónico walterjavier2589@hotmail.com, según oficio bajo radicado 08SE2022904718900002824 y 08SE2022904718900002824 del 01 y 08 de agosto de 2022, con el fin de escucharlo en declaración libre y espontánea bajo la gravedad de juramento, en lo relacionado con la solicitud de autorización para despedir al trabajador, quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta, presentada ante este Ministerio por el Sr. CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, en calidad de representante legal de la empresa en antes mencionada. PREGUNTADO: por sus generales de Ley: me llaman y me identificado como viene dicho, de estado civil unión libre, residente en Ciénaga, Magdalena en la Calle 29 Carrera 6 No. 5 – 33, Barrio Carreño, de profesión u oficio: Oficios Varios. PREGUNTADO: Manifieste a este despacho si conoce los motivos por los cuales se encuentra rindiendo esta declaración libre y espontánea bajo gravedad de juramento. CONTESTO: Si. PREGUNTADO: Sírvase realizar al Despacho un breve resumen sobre los hechos denunciados en la solicitud de que se trata. CONTESTO: Yo tuve un accidente laboral en el año 2018, el cual no fue reportado nunca por la empresa a la respectiva entidad, a raíz de eso mi atención medica ha sido siempre por emergencia y a través de citas, esto trajo como consecuencia que mis incapacidades me las está expidiendo la EPS y no la ARL como debía ser teniendo en cuenta que mi accidente fue de origen laboral y por la negligencia de la empresa me han perjudicado con este tema, y desde entonces he venido presentando estas incapacidades, así mismo me informaron que no podían operarme debido a mi problema de clavícula por el tiempo que ha transcurrido, igualmente me dijeron que presento problema en los tendones ya que se encuentran roto y no me pueden operar, presento las siguientes patologías: **OSTEOARTRITIS DEGENERATIVA ACROMIOCLAVICULAR, RUPTURA PARCIAL DEL TENDON DEL SUPRAESPINOZO, TENDINOSIS DEL TENDÓN DEL SUBESCAPULAR, CAMBIOS DEGENERATIVOS EN EL LABRUM SUPERIOR "BURSITIS DEL HOMBRO, TRAUMA CONTUNDENTE DE CLAVICULA ESGUINCE Y TORCEDURAS DE LA ARTICULACION ESTERNOCLAVICULAR DERECHA Y CONTUSION DEL TORAX"**. PREGUNTADO: Manifieste al despacho si usted en este momento presenta algún tipo de incapacidad expedida por la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado, como consecuencia de su accidente laboral, que no le permita reintegrarse a sus actividades laborales? CONTESTADO: Si, tengo incapacidad hasta el día 29 de agosto de 2022, y posteriormente me toca ir urgencias a una nueva atención médica para que me determinen cuanto tiempo me van a prorrogar la incapacidad, lo que significa que mis incapacidades todas son emitidas a través de atención médica por urgencias, así mismo me permito manifestar que aún no he sido calificado que arroje cual ha sido el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, como tampoco me han realizado un proceso de rehabilitación favorable. PREGUNTADO: ¿Manifieste al despacho si a la fecha, la compañía no cuenta con presencia en la Zona Bananera, dado al efecto de la ejecución de su plan de cese definitivo de actividades agrícolas? CONTESTADO: La empresa sigue funcionando como tal. PREGUNTADO: ¿Manifieste al despacho cuales eran las funciones para la cual usted fue contratado por la compañía? PREGUNTADO: Yo hacia los drenajes, esto se hacia con la pala. PREGUNTADO: ¿Manifieste al despacho si la finca donde usted prestaba sus servicios en la parte operativa, ubicada en la Zona Bananera, cerró desde septiembre del año 2021? PREGUNTADO: Yo no sé si cerraron, lo cierto es que a mí me ofrecieron una plata por la terminación del contrato, pero no acepte por el problema que tengo de salud. PREGUNTADO: Manifieste al Despacho si tiene algo más que agregar a esta declaración. CONTESTADO: Si, voy a aportar unos documentos entre ellos: Descargos sobre los hechos de la solicitud de autorización presentada por la sociedad, consta de trece (13) folios, Incapacidad médica, consta de tres (03) folios, Resonancia magnética de hombro derecho, consta de dos (02) folios, Declaración juramentada, consta de un (01) folio..."

La Sentencia T – 106 de 2015 La Corte Preciso: "13. La estabilidad laboral reforzada implica entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de "asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público", en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene

el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar "relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva".

Este Despacho avizoró en la solicitud de autorización de despido para dar por terminado el contrato de trabajo del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ, presentada por el Señor CARLOS HENRIQUEZ VELASQUEZ, en calidad de representante legal de la compañía AGRICOLA DONAMA S.A.S., quien está, de acuerdo a su dicho: "...vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año..." solicitud que enervan según lo invocado "...debido a la existencia de una causa objetiva; bajo radicado interno No. 05EE2022714700100001155 de fecha 11 de abril de 2022 con los siguientes anexos:

1. Contrato de trabajo del trabajador
2. Instructivo de cargos por labor (Amarre, deshoje, desmanche, embolse)
3. Certificado emitido por la comercializadora que da cuenta de la inactividad de la compañía en su actividad de producción bananera, así como también certificado emitido por revisoría fiscal de la compañía
4. Certificado emitido por la Asociación Bananeros de Colombia que da cuenta de la inactividad de la compañía en su actividad de producción de banano
5. Acta No. 29 y 53 de la Asamblea general de accionistas de la compañía donde se decreta la disolución de la compañía y su correspondiente liquidación
6. Análisis de puesto de trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
7. Evaluación de higiene ocupacional: Evaluación de la exposición a agentes físicos
8. Estados financieros auditados de los últimos dos periodos
9. Estados de resultados auditados de los últimos dos periodos
10. Última incapacidad presentada con evaluación medica
11. Excel que contiene la descripción del estado (con incapacidad, sin incapacidad, con incapacidad extemporánea) del mismo a lo largo de su situación de salud.
12. Registro de pagos al Sistema de Seguridad Integral que por el trabajador se han efectuado de pagos desde su ingreso a la compañía.
13. Registro de pagos al fondo de cesantías por cesantías causadas de los últimos 3 años..."

Coincide la Segunda Instancia con la Primera cuando expone "...Atendiendo al dicho del deponente es diáfana la vinculación laboral entre el señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ y la empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S. mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y cuya terminación puede presentarse por alguna de las causales señaladas en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, así: (El subrayado es del Despacho)

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente..."

Este Despacho, avala la posición del Inspector de Trabajo en Primera Instancia, en cuanto a "...Sin embargo; revisados los argumentos de la empresa, quien señala como causal objetiva para la terminación del contrato sobre el cual recae la presente solicitud encontramos:

8. Desde el segundo semestre del año 2021, la Compañía inició un proceso de reorganización y restructuración interna, a partir de la cual, se decidió que las unidades de negocio serían cerradas definitivamente, y que las actividades agrícolas cesarían.

9. A la fecha, la compañía ya no cuenta con presencia en la Zona Bananera, dado al efecto de la ejecución de su plan de cese definitivo de actividades agrícolas.

10. En ese sentido, las funciones para las que el Trabajador fue contratado ya no son ejecutadas por la Compañía, pues esta se encuentra en proceso de cierre definitivo.

11. Para claridad del Despacho, la finca o unidad de negocio donde el Trabajador prestaba servicios, ubicada en el municipio de Zona Bananera, cerró desde septiembre del año 2021..."

Sea lo primero señalar que estamos en presencia de dos situaciones, la primera es que ante lo expuesto por la Empresa Peticionaria, en cuanto a que, "...la Compañía inició un proceso de reorganización y restructuración interna, a partir de la cual, se decidió que las unidades de negocio serían cerradas definitivamente, y que las actividades agrícolas cesarían...", sumado a "... A la fecha, la compañía ya no cuenta con presencia en la Zona Bananera, dado al efecto de la ejecución de su plan de cese definitivo de actividades agrícolas...", adicional a ello "...En ese sentido, las funciones para las que el Trabajador fue contratado ya no son ejecutadas por la Compañía, pues esta se encuentra en proceso de cierre definitivo...", por último "...Para claridad del Despacho, la finca o unidad de negocio donde el Trabajador prestaba servicios, ubicada en el municipio de Zona Bananera, cerró desde septiembre del año 2021...", esta Instancia al respecto, considera necesario indicar que la norma laboral es clara, vale decir el numeral 2 del Artículo 61 del Código Sustantivo Laboral al respecto de los casos contemplados **ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente..."

Así las cosas, la Compañía inició un proceso de reorganización y restructuración interna, a partir de la cual, se decidió que las unidades de negocio serían cerradas definitivamente, y que las actividades agrícolas cesarían, por lo que a la fecha de la solicitud incoada, la compañía ya no contaba con presencia en la Zona Bananera, por el efecto de la ejecución de su plan de cese definitivo de actividades agrícolas, por lo que deviene que en ese sentido, las funciones para las que el Trabajador fue contratado ya no son ejecutadas por la Compañía, pues esta se encuentra en proceso de **cierre definitivo** concluyendo con que la finca o unidad de negocio donde el Trabajador prestaba servicios, ubicada en el municipio de Zona Bananera, cerró desde septiembre del año 2021.

De tal manera que la Empresa AGRICOLA DONAMA S.A.S., adecuó su conducta a los literales e) y f) del artículo 61 del CST, de acuerdo con el devenir histórico de las vicisitudes, de los hechos y/o acontecimientos que narra en su solicitud, por lo que se colige de derecho que debe mediar -no está anexo a los documentos aportados- el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho.

El cierre al que alude la empresa fue desvirtuado en la declaración que rinde el Señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ cuando se le indagó "...PREGUNTADO: ¿Manifieste al despacho si a la fecha, la compañía no cuenta con presencia en la Zona Bananera, dado al efecto de la ejecución de su plan de cese definitivo de actividades agrícolas? CONTESTADO: La empresa sigue funcionando como tal...", sumado al hecho de que su presunto cierre no se evidencia en el respectivo Certificado de la Cámara de Comercio donde aún está vigente.

Razones estas por las cuales este Despacho respalda el dicho del a quo cuando expresa "...Por lo cual concluye el despacho que las razones señaladas por el peticionario no permiten identificar con claridad la causal objetiva alegada y bajo la cual pretende la autorización de terminación de contrato del señor FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ; pues si bien se habla del cierre de la unidad de negocio ubicado en zona bananera y proceso de cierre definitivo de la empresa, tal situación no se ve reflejada en el certificado de existencia y representación legal de la empresa; tampoco se encuentra dentro de los anexos el correspondiente permiso ante el Ministerio de Trabajo para su cierre, por tanto el presupuesto aquí analizado no se cumple para autorizar la terminación del contrato precitado.

La segunda situación, se observa en la prueba de la declaración, cuando el trabajador manifestó "...PREGUNTADO: Sírvase realizar al Despacho un breve resumen sobre los hechos denunciados en la solicitud de que se trata. CONTESTO: Yo tuve un accidente laboral en el año 2018, el cual no fue reportado nunca por la empresa a la respectiva entidad, a raíz de eso mi atención médica ha sido siempre por emergencia y a través de citas, esto trajo como consecuencia que mis incapacidades me las está expidiendo la EPS y no la ARL como debía ser teniendo en cuenta que mi accidente fue de origen laboral y por la negligencia de la empresa me han perjudicado con este tema, y desde entonces he venido presentando estas incapacidades, así mismo me informaron que no podían operarme debido a mi problema de clavícula por el tiempo que ha transcurrido, igualmente me dijeron que presento problema en los tendones ya que se encuentran roto y no me pueden operar, presento las siguientes patologías: **OSTEOARTRITISDEGENERATIVA ACROMIOCLAVICULAR, RUPTURA PARCIAL DEL TENDON DEL**

SUPRAESPINOSO, TENDINOSIS DEL TENDÓN DEL SUBESCAPULAR, CAMBIOS DEGENERATIVOS EN EL LABRUM SUPERIOR "BURSITIS DEL HOMBRO, TRAUMA CONTUNDENTE DE CLAVICULA ESGUINCE Y TORCEDURAS DE LA ARTICULACION ESTERNOCLAVICULAR DERECHA Y CONTUSION DEL TORAX".

PREGUNTADO: Manifieste al despacho si usted en este momento presenta algún tipo de incapacidad expedida por la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado, como consecuencia de su accidente laboral, que no le permita reintegrarse a sus actividades laborales? **CONTESTADO:** Si, tengo incapacidad hasta el día 29 de agosto de 2022, y posteriormente me toca ir urgencias a una nueva atención médica para que me determinen cuanto tiempo me van a prorrogar la incapacidad, lo que significa que mis incapacidades todas son emitidas a través de atención médica por urgencias, así mismo me permito manifestar que aún no he sido calificado que arroje cual ha sido el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, como tampoco me han realizado un proceso de rehabilitación favorable...."

Es claro para el Despacho que, el empleador no acreditó que el trabajador realizó el proceso de rehabilitación, y que tiene el alta médica dentro del proceso y/o si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la compañía/empresa.

Al respecto de la diferencia existente en cuanto al origen de la patología si se trató de un accidente – atendiendo al dicho del trabajador- y/o enfermedad común -dicho de la AGRICOLA DONAMA S.A.S.-, esta circunstancia no se resuelve en sede administrativa, es competencia de la justicia ordinaria

Es menester hacer mención que atendiendo el ramillete probatorio obrante en el proceso, sumado a la manifestación de la trabajador señor **FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ;**, este Despacho avala la decisión del A quo, toda vez que su pronunciamiento se legitimó en la información y los soportes allegados por parte de los interesados, observa el despacho que no se cumplen las condiciones para autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor ; pues a la fecha la empresa no está liquidada como consta en el Certificado Cámara de Comercio, aunado a ello la empresa no aportó prueba y el trabajador no evidenció que haya finalizado satisfactoriamente su proceso de rehabilitación, por lo cual considera el despacho que continúa con su proceso patológico.

Evaluada las normas citadas, la jurisprudencia y la documentación obrante en el expediente, se confirmará la decisión primigenia y se procederá a notificar dicha decisión a la Empresa **CONFIRMAR LA NO AUTORIZACION** a la empresa **AGRICOLA DONAMA S.A.S** con NIT. No.800.091.693 – 5 y domicilio principal en la ciudad de Medellín en la Carrera 43ª No. 16ª - Sur 38 Oficina 803 para terminar el contrato de trabajo del señor **FRANCISCO GABRIEL SANTA MARIA RODRIGUEZ**, identificado con CC No. 12.616.880, solicitada por la empresa, no obstante, y sin que se requiera ordenarlo en la presente decisión, las partes quedan en libertad de acudir a la justicia ordinaria para dirimir el conflicto; motivo por el cual este Despacho de acuerdo con lo anterior, habiendo revisado las actuaciones y siendo procesalmente procedente decide,

En mérito a lo anotado anteriormente, el Despacho de la directora territorial del Magdalena y atendiendo las circunstancias expuestas en precedencia,


RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la decisión de la Resolución No. 0278 de 30/09/2022 en el sentido de **NO AUTORIZAR** a la empresa **AGRICOLA DONAMA S.A.S** con Nit. No. 800.091.693 –5 y domicilio principal en la carrera 43ª No. 16ª Sur 38 oficina, barrio El Poblado de la ciudad de Medellín, para terminar el contrato de trabajo del señor **FRANCISCO GABRIEL SANTAMARIA RODRIGUEZ**, identificado con CC No. 12.616.880, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO. NOTIFICAR el contenido de la presente decisión, de acuerdo con lo previsto en la ley 1437 de 2011,

ARTICULO TERCERO: DEVOLVER el expediente a su Despacho de origen

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE


CLAUDIA LOPEZ RAMOS
 Directora Territorial Magdalena
 Ministerio de Trabajo

Proyecto: Yolanda S.

