

7105045
Apartadó, octubre 01 de 2015.

Señor
IMER ELOY LARGARES

ASUNTO: EXPEDIENTE: 1065 DE 2014
Reclamante: GRUPO AGROSiete S.A.S
Reclamado: IMER ELOY LAGARES

NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a un (01) día del mes de octubre del año dos mil quince (2015), siendo las tres y cincuenta y uno (03:51) p.m., La Inspección de Trabajo y S.S. de la Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso al señor IMER ELOY LAGARES, del contenido de la Resolución número 00052 de fecha 03 de julio de 2015, por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición. Proferido por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control – Resolución de conflictos de la Dirección Territorial de la Oficina Especial de Urabá. Se procede a realizar notificación a través de página web del ministerio del trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo Resolución 00052 de fecha 03 de julio de 2015, se concede el recurso de Apelación, ante el Director Territorial de la Oficina Especial de Urabá.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del día dos (02) del mes de octubre del año dos mil quince (2015), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día doce (12) del mes de octubre del año dos mil quince (2015), se advierte que dicha notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso en el lugar de destino.


GISELA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá

Elaboro: Gisela E
Reviso: Fara M



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000052 DE 2015

(03 JUL 2015)

POR MEDIA DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Oficina Especial de Urabá-Apartadó, en ejercicio de las facultades legales y en especial las conferidas por la ley 50 del 90, y Resolución 2143 de 2014,

CONSIDERANDO

I. ANTECEDENTES.

- El día 5 de agosto de 2014 el representante legal de la empresa bananera AGROSITE S.A.S presentó en este despacho solicitud de terminación del vínculo laboral con el señor IMER ELOY LAGARES MORALES, el cual fue asignado mediante auto comisorio número 354 del 11 de agosto de 2014, de la Coordinadora Grupo de Prevención IVC - Resolución Conflictos- Conciliación de la Oficina Especial de Urabá, para adelantar dicho trámite a solicitud del señor CARLOS A. TRUJILLO GOMEZ, representante legal de la empresa GRUPO AGROSITE S.A.S radicación 1065 de 2014 quien manifiesta que el trabajador IMER ELOY LAGARES, incurrió en una justa causa de despido contemplada en el art 60 del código sustantivo del Trabajo.
- Refiere el solicitante que desde el día 28 de octubre de 2013 la empresa tiene vinculado al señor IMER ELOY LAGARES, quien fue reubicado por parte de la ARL Positiva por accidente sufrido el día 23 de diciembre de 2013.
- Que en razón de la reubicación y de conformidad de la jurisprudencia de la corte constitucional, la empresa considera que es conveniente la terminación del contrato de trabajo con justa causa del trabajador IMER ELOY LAGARES.
- Argumenta el peticionario que mediante examen de control de salud ocupacional efectuado el día 28 de julio se determinó que el señor IMER ELOY LAGARES dio positivo para el consumo de marihuana (cannabioides) y cocaína de acuerdo con el resultado de laboratorio del Instituto Neurológico de Colombia.
- Seguidamente mediante oficio del día 14 de octubre de 2014 el despacho corre traslado al trabajador IMER ELOY LAGARES de la solicitud presentada por el representante legal de la empresa GRUPO AGROSITE S.A.S por el termino de (20) días para el ejercicio del derecho de contradicción y defensa, término que luego de transcurrido no se recibió pronunciamiento alguno.
- Por resolución número seis (6) del día 29 de enero de 2015 el despacho decide resolver no autorizando a la empresa AGROSITE S.A.S la terminación del vínculo laboral con el señor

IMER ELOY LAGARES, por considerar no probada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo del querellado.

- Mediante oficio radicado 215 del 18 de febrero de 2015, la empresa presentó recurso de reposición y en subsidio apelación a la decisión del Ministerio.

II. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE.

El artículo 92 del reglamento interno de trabajo que rige la sociedad que represento, prohíbe a los trabajadores en sus numerales 2, 9 y 10 lo siguiente motivos de inconformidad:

- (...) *Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o usarlas o distribuirlas dentro de la empresa.*
- *Ingerir cualquier cantidad de licor o de drogas estupefacientes (Por ejemplo marihuana, bazuco en horas de trabajo aun por primera vez.*
- *Negarse a practicar los exámenes que sean ordenados por el área de recursos humanos, tendiente a demostrar sus aptitudes y condiciones físicas y mentales, en un momento dado, en un momento dado que puedan de afectar el desempeño seguro de su gestión o el que coloque en riesgo a sus compañeros de trabajo, o no acatar las instrucciones sobre el manejo de los riesgos a los cuales se encuentra expuesto, aun por primera vez. (...)*

El artículo 58 del código sustantivo del trabajo en su numeral 8 señala que el trabajador se encuentra especialmente obligado a "Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales"

De igual forma el art 62 literal a) en su numeral 6 faculta al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo por cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con el art 58 y 60 del código sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convecciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos"

El argumento dado por el despacho no se compadece con los fallos proferidos por la honorable Corte Suprema de Justicia las cuales son referidos en la sentencia 8002 del 18 de junio de 2014, de los cuales era conocedor el señor IMER ELOY LAGARES, al ser enterado y capacitado sobre el reglamento interno de trabajo y no es simple la aplicación única y exclusiva de la norma contemplada en el art C.S.T

En especial el trabajador que realiza labores agrícolas, como es en la zona de Urabá, donde corre riesgo su actividad física al manipular objetos corto punzantes, caminar en una superficie irregular, atravesar caños, debe guardar especial celo en evitar trasladar su responsabilidad al empleador en la ocurrencia de accidentes, y conlleva a que deba presentarse en sus cinco sentidos, no solo para cuidar su integridad física, sino la de los demás compañeros de trabajo y de los bienes de la empresa.

También el empleador se encuentra obligado a velar por que en su lugar de trabajo no se presenten accidentes por su culpa, lo cual sería paradójico que se permita al trabajador continuar laborando,

cuando este se coloca en dicho estado de riesgo (consumir drogas "marihuana y cocaína" y el empleador velar por su seguridad.

La reubicación se debe entender bajo dos vías o sentidos; Una la de brindar protección al trabajador para que durante el lapso de tiempo en que dure su recuperación el empleador no pueda dar por terminado la relación de trabajo y como tal quede desprotegido de la protección que garantiza el estado para aquellas personas en situación de debilidad manifiesta; y la segunda donde también se exige del trabajador colocar todo su empeño y cuidado para lograr su recuperación, y no agravar su condición y colocarse como una carga social buscando obtener un beneficio de ella.

La norma no señala de manera clara si el trabajador se encuentra facultado para que pueda presentarse con un determinado grado de consumo, sino por el contrario señala de manera clara y precisa que lo que es condenable es presentarse bajo dicho estado y por tal motivo, ante la claridad de la norma no le es dable al interprete ponderar la misma, por ser violatoria al art 27Codigo Civil Colombiano.

Con todo lo anterior solicito se ponga dicha actuacion, y en consecuencia autorice la terminación del contrato de trabajo con justa causa por la violación de los artículos 92 numerales 2, 9 y 10, artículo 109 numerales 10,16,17,73 y 87, del reglamento interno de trabajo, por lo estipulado en el art 58 numeral 8 y 60 numeral segundo del código Sustantivo del Trabajo por las razones antes expuestas.

III. PARA RESOLVER SE CONSIDERA:

Es un imperativo legal para la administración, resolver los recursos conforme a la ley, que para efectos no es otra que el Código Contencioso administrativo art 56 que reza:

"El recurso de reposición deberá resolverse de plano"

Que por su parte, el artículo 74 de la ley 1437 de 2011

"Por regla general contra los actos que ponen fin a una actuación administrativa proceden:

El recurso de reposición, ante el mismo funcionario que tomo la decisión, para que la modifique, aclare corrija o revoque"

Los recursos no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumple una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal apara ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o corregir.

IV. DECISION

Bástesele a este despacho ratificar los argumentos expuestos en la resolución de primera instancia dado lo siguiente:

Es necesario traer a escena la sentencia T-077 de la Corte Constitucional en la cual se indicó: "El principio de estabilidad en empleo que rige las relaciones laborales es un principio aplicable a todos los trabajadores –con independencia del tipo de empleador y de la modalidad de contrato, que supone que

el vínculo laboral contraído no se romperá de manera sorpresiva por la decisión arbitraria de un empleador siempre y cuando cumpla con la obligación propias del contrato y no se consolide ninguna de las causales establecidas en la ley para que el trabajador pueda dar por terminada la relación laboral.

En el caso de las personas en situación de debilidad manifiesta, este principio es particularmente importante teniendo en cuenta que esta corporación ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección constitucional.

En conclusión para el caso que nos ocupa si bien es cierto que el examen médico practicado por el Instituto Neurológico arroja un resultado positivo para el consumo de cocaína no es menos cierto de que el consumo de narcóticos puede ser detectado incluso cuando recientemente no se hayan consumido, más aun si el examen aportado por el recurrente no indica tiempo transcurrido desde el consumo efectivo hasta el momento de presentarse el trabajador a la empresa, lo que hace imposible determinar si el señor IMER ELOY LAGARES presentaba las reacciones y síntomas característicos de una persona que se encuentra bajo los efectos de las drogas, y que ponía en riesgo tanto el propio trabajador como de sus compañeros y del conjunto de la empresa.

En mérito de lo anterior, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: No reponer la resolución 006 del 29 de enero de 2015, por la cual se dispuso no autorizar la terminación del vínculo laboral del señor IMER ELOY LAGARES MORALES con la empresa bananera Grupo Agro Siete, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Conceder el recurso de Apelación ante el Director Territorial de la Oficina especial de Urabá.

ARTÍCULO TERCERO: Remítase el expediente al despacho del Director Territorial de la Oficina especial de Urabá para desatar el recurso de apelación.

Dado en Apartado a los

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE



DANNY DE JESUS BARRIOS HERNANDEZ
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Oficina Especial de Urabá