



NOTIFICACION POR AVISO

Valledupar, 19 de septiembre de 2018

Señores  
MANPOWER DE COLOMBIA LTDA  
Calle 5 A 39 194 PISO 2  
Medellín Antioquia

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/>	Desconocido	<input type="checkbox"/>	No Existe Número		
		<input type="checkbox"/>	Rehusado	<input type="checkbox"/>	No Reclamado		
		<input type="checkbox"/>	Cerrado	<input type="checkbox"/>	No Contactado		
		<input type="checkbox"/>	Fallecido	<input type="checkbox"/>	Apartado Clausurado		
	Dirección Errada	<input type="checkbox"/>	Fuerza Mayor	<input type="checkbox"/>			
	No Reside	<input type="checkbox"/>					
Fecha 1:	DIA	MES	AÑO	Fecha 2:	DIA	MES	AÑO
Nombre del distribuidor:				Nombre del distribuidor:			
C.C.				C.C.			
Centro de Distribución:				Centro de Distribución:			
Observaciones:				Observaciones:			

La suscrita Auxiliar Administrativa de la Dirección Territorial Cesar **KATERINE ANDREA CATAÑO GUILLEN**, conforme al artículo 69, Del Código de Procedimiento Administrativo y de contencioso administrativo procede a realizar una **Notificación** por aviso, toda vez que se citó por escrito el día 04 de septiembre de 2018, Para que el citado se presentara por sí mismo o por interpuesta persona en la Dirección Territorial Cesar del Ministerio de Trabajo, a notificarse personalmente del auto No. 0853 del 03 de septiembre de 2018 lo cual no ha sucedido al día de hoy. El contenido del Acto Administrativo que se notifica es:

**Partes: RODOLFO FRANCISCO MARTINEZ ARAQUE VS MANPOWER DE COLOMBIA LTDA**

**auto:** No 0853 por medio del cual se archiva una averiguación preliminar

Se deja constancia que la notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, lo cual será certificado por la empresa de correos.

Se adjunta a este aviso copia íntegra del auto 2 folios.

KATERINE ANDREA CATAÑO GUILLEN

Atentamente,

AUXILIAR ADMINISTRATIVO





**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL DE CESAR**

**AUTO 853**

**Por medio del cual se archiva una Averiguación Preliminar**

Valledupar, 03/09/2018

Radicación: 1085

**EL DIRECTOR TERRITORIAL DEL CESAR DEL MINISTERIO DE TRABAJO**

En uso de las facultades legales conferidas por el Decreto 4108 del año 2011, la Resolución 02143 del 28 de mayo del año 2014, el Decreto 1072 del año 2015, y el artículo 47 y SS del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA, demás normas concordantes y de acuerdo con los siguientes:

**1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede esta Dirección Territorial del Cesar, a proferir acto administrativo, dentro de la averiguación preliminar, adelantada contra la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, decidiéndose la responsabilidad que le asiste sobre la presunta violación de normas de riesgos laborales.

**2. IDENTIDAD DEL INTERESADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, identificada con el Nit. 890.916.883-8 con domicilio judicial en la calle 5A No. 39-194 Piso 2 de la Ciudad de Medellín Antioquia, frente a la reubicación laboral del trabajador RODOLFO FRANCISCO MARTINEZ ARAQUE.

**3. ANTECEDENTES**

En la fecha 22 de febrero del año 2018, se radica bajo el No. 001085 escrito suscrito por el señor RODOLFO FRANCISCO MARTINEZ ARAQUE, en el cual manifiesta inconformidad en relación con una reubicación laboral debido a problemas de salud de este.

Que en observancia al escrito antes mencionado, esta Dirección Territorial del Cesar, con el propósito de determinar el grado de probabilidad o la existencia de una falta o infracción a normas de Riesgos Laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, e identificar a los presuntos responsables y recabar elementos de juicios que permitan verificar la ocurrencia de la conducta y establecer con certeza si existen o no méritos para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio, decide en la fecha 17 de abril del año 2018, expedir el auto No. 0300, por medio del cual ordena iniciar una averiguación preliminar contra la MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, comisionando a un inspector de trabajo para la práctica de las pruebas respectiva.

Mediante oficio de fecha 23 de abril del cursante, se le comunica al representante legal de la MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, el inicio de la averiguación preliminar y la apertura de pruebas en su contra lo mismo sucede con el querellante para lo cual se le remite copia del respectivo auto. (folios 79 y 80)

Mediante auto de trámite de fecha 22 de mayo de 2018, el funcionario comisionado dispone realizar la práctica de las pruebas respectivas, ordenando oficiar a la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, requiriéndole mediante comunicaciones de fechas 29 de mayo y 13 de julio de 2018, bajo los radicados Nos. 08SE2018742000100000581 y 08SE2018742000100000886, la siguiente documentación: Copia clínica laboral del señor RODOLFO FRANCISCO MARTINEZ ARAQUE, Copia descripción del puesto de trabajo actual, detallando horas laboradas y actividades realizadas, Copia Protocolo y socialización de riesgos del puesto de trabajo, Copia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Constancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Copia de pagos de aportes al Sistema de

Continuación del Auto 853 mediante el cual se archiva una averiguación preliminar"

seguridad social integral de los últimos tres meses, Copia de exámenes de ingreso, periódicos del señor RODOLFO FRANCISCO MARTINEZ ARAQUE, Copia de acta de conformación del COPASST, Copias tres últimas reuniones del COPASST, Copia Reglamento de Higiene, Copia capacitaciones de los trabajadores en materia de riesgos laborales del último año donde participo el trabajador Artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, Copia de las Comunicaciones enviadas al trabajador donde le ponen en conocimiento de los riesgos existentes en su puesto de trabajo y de las recomendaciones a seguir para minimizarlos o prevenirlos, Copia de la conformación del equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7º de la Resolución 1401 de 2007, Copia de las comunicaciones enviadas al trabajador donde le informan de las restricciones a seguir, de acuerdo a lo ordenado por el medico laboral de PARCONT mediante orden No. 004007 de fecha 2018/01/17.

Mediante comunicaciones de fechas 16 y 19 de julio de 2018, se citó para diligencia de declaración al representante legal de la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA (folios 85 y 87).

#### PRUEBAS RECAUDADAS, APORTADAS Y VALORADAS:

En la fecha 19 de julio de 2018, con radicado No. 11EE2018742000100000785, la querellada allego la siguiente documentación: Copia de los dos últimos conceptos médicos del señor RODOLFO FRANCISCO MARTINEZ ARAQUE, Copia descripción del puesto de trabajo actual, detallando horas laboradas y actividades realizadas, Copia protocolo y socialización de riesgos de puesto de trabajo, Copia del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, Constancias del sistema Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, Copia pagos de aportes al sistema de seguridad social integral de los últimos tres meses, Copia últimos dos exámenes de ingreso RODOLFO FRANCISCO MARTINEZ ARAQUE, Copia acta de conformación del COPASST, Copia últimas tres reuniones del COPASST, copia del reglamento de higiene.

En la fecha 26 de julio, se escuchó en declaración a la señora DIANA MARGARITA TOBIO SARMIENTO, en su condición de EJECUTIVA DE CUENTA DE LA EMPRESA MANPOWER COLOMBIA LTDA, quien manifestó entre otros lo siguiente: "Si señor si es trabajador de la empresa MAMPOWER COLOMBIA LTDA, el último contrato inicio el 19 de enero de 2017, el contrato es por labor u obra contratada (...) No señor, El señor estuvo incapacitado desde el día 14 de septiembre de 2017 hasta el día 11 de julio de 2018, en ese periodo tuvo recomendaciones laborales, el día 23 de julio el señor RODOLFO se acerca a las oficinas de MANPOWER e indica que desea reingresar a laborar, mañana 27 de julio tiene valoración posincapacidad a ver si continua con recomendaciones o no. (...) Porque debe tener una valoración post incapacidad en donde el medico laboral certifique si esta apto o no para continuar desarrollando su labor. (...) Al señor se le pagan sus incapacidades, incapacidad que presenta se le han pagado, así como sus distintos emolumentos laborales. (...). Folio 90.

Mediante comunicación de fecha 30 de agosto de 2018, el querellante allego copia del acta de reasignación de tareas, expedida por la empresa MANPOWER, en la cual detalla las funciones a realizar, los horarios y las recomendaciones hechas al trabajador. Folios 93 y 94.

#### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 le asigna competencia a los Directores Territoriales, entre ellas la de desarrollar acciones a nivel territorial con los diferentes actores sociales que contribuyan a la generación de una cultura de cumplimiento de las obligaciones legales en materia de trabajo, empleo, seguridad y salud en el trabajo y derechos fundamentales del trabajo, para ello tiene la facultad de ordenar averiguaciones preliminares en forma oficiosa o a petición de parte por motivos de interés general o particular.

Tenemos que la presente averiguación preliminar estaba encaminada a determinar el grado de probabilidad o la existencia de una falta o infracción a normas de riesgos laborales, e identificar a los presuntos responsables.

Para empezar, queremos precisar que el artículo 1º del Decreto 1295 de 1994 nos define que el Sistema General de Riesgos Laborales, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los



Continuación del Auto 853 mediante el cual se archiva una averiguación preliminar"

accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Como tal dicho Sistema estableció un campo de aplicación con las excepciones previstas en el artículo 279 de la ley 100 de 1993, aclarando que en lo sucesivo se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general. De igual forma las normas sobre la materia contenidas en el Decreto 1072 del 2015, (el subrayado es nuestro).

Como podemos ver el mencionado sistema ha implementado una serie de obligaciones y responsabilidades para el empleador, entre ellas resaltaremos las más importantes como son: A) deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales 2.2.4.2.1.1 Decreto 1072 de 2015, B) debe Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, debe Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiación, debe Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional (literal c, d y g) artículo 21 decreto 1295 de 1994); C) es responsable de la prevención de riesgos laborales, además están obligado a establecer y ejecutar en forma permanente el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, según lo establecido en las normas vigentes (artículo 56 decreto 1295 de 1994); D) están obligados a adoptar y poner en práctica las medidas especiales: de prevención de riesgos laborales, (artículo 58 decreto 1295 de 1994); D) están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada (artículo 62 decreto 1295 de 1994) igualmente tienen como obligación las contenidas en las normas de salud ocupacional (parágrafo único del artículo 21 decreto 1295 de 1994) y demás normas sobre la materia contenidas en la Ley 1562 de 2012 y el decreto 1072 de 2015.

Por otra parte, nos encontramos que el artículo 1° de la ley 1562 de 2012 a través de la cual se modificó el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue claro en señalar que las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

En el presente caso, observando las evidencias obtenidas en la averiguación preliminar de ellas se desprende que empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, tiene afiliados y paga oportunamente los aportes al Sistema de Riesgos Laborales, de los trabajadores, tiene en ejecución el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma de actividades, tiene constituido el COPASST y ha efectuado las reuniones de los meses de abril, mayo y junio 2018; pagos de la seguridad social, ha brindado capacitaciones a sus trabajadores en materia de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

Que además, atendiendo lo previsto en los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002 empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, ordeno a la empresa PARCONT, realizar al señor RODOLFO FRANCISCO MARTINES ARAQUE, EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL POST INCAPACIDAD, el cual arrojó concepto de actitud Reintegro con modificaciones y RECOMENDACIONES Ver folio 92.

Sobre el caso en particular tenemos que la Ley 776 del 2002, define en sus artículos 4 y 8 la reincorporación y la reubicación:

Artículo 4. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Artículo 8. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

Así mismo, el Concepto 118126 del Ministerio del Trabajo enuncia que: "(...) para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, debe

Continuación del Auto 853 mediante el cual se archiva una averiguación preliminar"

*aclararse que en ningún caso la reubicación laboral puede implicar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas (...)*".

La reubicación laboral está estrechamente relacionada con la estabilidad laboral reforzada, ya que va dirigida a garantizar el derecho del empleado a su reincorporación y permanencia en el empleo, luego de padecer la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, equiparándola como una medida de protección especial conforme a su capacidad laboral, así como la situación particular de cada caso según el criterio del profesional y el estado de salud del empleado.

De igual forma, la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-141 del 2016, sostiene que "(...) La estabilidad y ubicación laboral, han sido considerados por la Corte Constitucional como un pilar importante para lograr el objetivo de integración social de las personas en situación de discapacidad. En consecuencia, cuando se analiza la relación laboral de trabajadores en situación de discapacidad, opera el principio de estabilidad en el empleo, que consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído".

Como se puede observar, en el estudio anterior, realizado al materia probatorio recaudado, y analizando de cada una de las obligaciones que tiene el Empleador frente al Sistema General de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, se observa que empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, cumplió previamente con sus obligaciones establecidas en las normas que regulan dicha situación, ya que reintegro a sus actividades con restricciones laborales al querellante señor RODOLFO FRANCISCO MARTINEZ ARAQUE, de acuerdo a lo manifestado por el mismo en su comunicación de fecha 30 de agosto de 2018, teniendo en cuenta la solicitud y conveniencia del mismo, razones que nos llevan a concluir que no hay vulneración de la norma, que den pautas para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio; motivo por el cual el Despacho procederá al archivo de la presente averiguación preliminar.

En mérito de lo expuesto esta Dirección Territorial del Cesar,

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** ARCHIVAR la averiguación preliminar iniciada contra empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, identificada con el Nit. 890.916.883-8 con domicilio judicial en la calle 5A No. 39-194 Piso 2 de la Ciudad de Medellín Antioquia, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO:** INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante la Dirección Territorial del Cesar, y en subsidio el de APELACIÓN ante la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, interpuestos estos, debidamente fundamentados 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.

**ARTÍCULO TERCERO:** NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido del presente acto administrativo en los términos de los artículos 67 S.S., del Código de Procedimiento Administrativo y de los Contencioso Administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar a los 03 de septiembre de 2018

JORGE LUIS ARZUAGA MARTINEZ  
Director Territorial Cesar