

472

Servicios Postales
Nacionales S.A.
NIT 900.062917-9
DS 25 C 95 A 35
Línea Nat. 01 8000 111 210

empleo
s de todos

Mintrabajo

REMITENTE

Nombre/ Razón Social
MINISTERIO DEL TRABAJO -
MINISTERIO DE TRABAJO -
VALLEDUPAR
Dirección: Cra. 19 N° 13B-37 Barrio
Alfonso López

Ciudad: VALLEDUPAR

Departamento: CESAR

Código Postal: 200001485

Envío: RA081742544CO

DESTINATARIO

Nombre/ Razón Social:
MARIO FIDEL ZUÑIGA

Dirección: TRV 54 NO 88 -202

Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR

Departamento: BOLIVAR

Código Postal:

Fecha Pre-Admisión:

22/02/2019 15:01:47

Min. Transporte Lic. de carga 000200 del 20/05/201

Min. TIC. Res. Mensajería Express 00867 del 09/09/20

par, 21 de febrero del 2019

FIDEL ZUÑIGA VALENCIA

ersal 54 No. 88 - 202

3na

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO DE LA RESOLUCION No. 047 DEL 30 ENERO DE 2019.

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a **MARIO FIDEL ZUÑIGA VALENCIA**, de la decisión Radicado No 1557 del 26 de marzo del 2018, a través el cual se dispuso a dictar acto definitivo No 047 de fecha 30 de enero del 2019 por la cual no se autoriza una solicitud para despedir a un trabajador. Proferido por la Dra. RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS, Coordinadora GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE.

En consecuencia se entrega un anexo una copia íntegra, autentica y gratuita de la decisión aludida en 3 folios, se le advierte que la notificación se considerara surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante la COORDINADORA si se presenta el Recurso de Reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el DIRECTOR TERRITORIAL si se presenta solo el Recurso de Apelación.

Atentamente,



RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS
Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Tramite

DIRECCION TERRITORIAL CESAR

Carrera 19 No 13B-37 Valledupar Cesar

PBX: 5724006

dtcesar@mintrabajo.gov.co





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO**RESOLUCIÓN No 047****(Enero 30 de 2019)*****Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador***

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la Dirección Territorial de Trabajo del Cesar en uso de la facultad legal que le confiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y el artículo 7 numeral 31 del de la Resolución 002143 de 2014, y

CONSIDERANDO

Que mediante escrito Radicado No 1557 de fecha 26 de marzo de 2018, la Doctora DORALBA PALMERA ARQUEZ, obrando como apoderada sustituida de la empresa **C.I PRODECO S.A**, solicito autorización para despedir al trabajador **MARIO FIDEL ZUÑIGA VALENCIA** identificado con Cedula de Ciudadanía No 4.640.628, el cual goza de la protección laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por presunta justa causa fundamentado en los siguientes hechos:

(...)

B. De la justa causa que da lugar a la terminación del contrato de trabajo.

TERCERO: *El día 3 de febrero de 2018, el señor Zúñiga mientras se encontraba en su turno de trabajo, fue sorprendido por el Superintendente General, durmiendo en la cabina del camión que tenía a su cargo de referencia WR398, hecho considerado como una violación grave a las obligaciones y prohibiciones de los empleados contenido en el Reglamento Interno de Trabajo de mi representada, así como a lo establecido en el manual de manejo seguro, exponiendo no solo su seguridad e integridad, sino también la de sus compañeros de trabajo.*

CUARTO: *De acuerdo con las investigaciones afectados, así como son las declaraciones rendidas, hecho tuvo lugar aproximadamente a las 11:30 horas del día 3 de febrero de 2018, en la intersección de la vía perimetral del carbón con el puente, exactamente en el lugar "cuello de ganzo del puente".*

Es preciso indicar, que el trabajador en el momento que fue sorprendido durmiendo, estaba cargando el tanquero del camión.

QUINTO: *En el momento que el conductor es sorprendido durmiendo en el camión por el Superintendente general Fabrico Figueroa, este le hace varias llamadas por radio, sin obtener respuesta por parte del trabajador.*

Tal como consta en el registro de versión testigo (anexo 6), ene l trabajador fue llamado por radio y señas por el Superintendente, quien tomo registros fotográficos del momento en que el trabajador dormía en el camión de referencia WT398 (Registros fotográfico).

Con su proceder, el señor Zúñiga incurrió en faltas graves e incumplió con las normas de seguridad y protección para los trabajadores, equipos y bienes de C.I Prodeco.

Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador

SEXTO: Con la anterior actuación el trabajador incumplió las normas del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente las consagradas en el artículo 115 de C.S.T, las obligaciones especiales que le asisten como trabajador establecida en el artículo 67, literal h, k ; de las prohibiciones especiales al trabajador artículo 68, literales b, x; de las prescripciones de disciplina, orden, higiene y seguridad establecidas en el artículo 74, literal e) del RIT, particularmente vulnero lo establecido en el artículo 14, literales e) p) y t).

SEPTIMO: Con fundamento en los anteriores hechos, mi representada cito a rendir descargos al trabajador mediante comunicación del 10 de febrero de 2018 (Anexo 8), programando la diligencia para el día 13 de febrero de 2018. Esto con el fin que el señor Santos suministrara las explicaciones pertinentes sobre los hechos reprochables imputados y explicados en el presente escrito. En dicha citación, se le aclaro al trabajador los detalles de la diligencia, el lugar y hora de esta y la posibilidad acompañamiento de dos compañeros de trabajo.

En la misma, al trabajador se le informa el motivo por el que es citado, la fecha, hora de la citación, le fueron aportadas las pruebas que sustentaban la apertura al proceso disciplinario, las normas presuntamente infringidas, además la posibilidad de ser asistido por dos compañeros de trabajo para recibir asesoría y ejercer su derecho de defensa y el derecho de aportar pruebas que fundamentan sus justificaciones.

OCTAVO: En la fecha y hora programada, esto es, el día 13 de febrero de 2018, se llevó a cabo de la diligencia de descargos de conformidad con los parámetros legales y jurisprudenciales establecidos en garantía al debido proceso y derecho de defensa del trabajador (Anexo 9). En esta diligencia se evidencio el conocimiento del trabajador de las obligaciones que le asisten como empleado de esta empresa y puntualmente, las prohibiciones laborales que asuma en relación con dormirse en la jornada de trabajo, mientras operaba el camión WT398.

En esta diligencia, es importante anotar, que el trabajador reconoció que es la la persona que se encontraba en el interior del camión, como consta en los registros fotográficos (anexo 7) que fueron previamente entregados al trabajador en la apertura del proceso disciplinario y expuesto durante el desarrollo del mismo. (Anexo 8), y en la misma no pudo justificar su actuar, ni apporto prueba alguna que justificara de alguna manera el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

NOVENO: Agotado el proceso disciplinario, luego de analizar los descargos rendidos por el trabajador el día trece (13) de febrero de 2018 y examinar los resultados de la investigación, mi representada tomo la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en suspenso del señor Zúñiga, con base en una justa causa comprobada.

Lo anterior, toda vez que el trabajador no justifico su actuar indebido, y, por el contrario, las pruebas que motivaron el disciplinario demostraron que el comportamiento del trabajador, además de constituir falta grave a las prohibiciones, puso en peligro su seguridad e integridad, así como también la de sus compañeros de trabajo, equipos y bienes de mi representada.

Adicionalmente, este comportamiento grave e inseguro se encuentra tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía (en adelante RIT) (Anexo 10) y las normas del C.S.T. como justa causa para dar por terminado el vínculo laboral entre el trabajador y mi representada.

Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador

DECIMO: La determinación de terminar el contrato de trabajo en suspenso fue debidamente notificada al trabajador el día 20 de febrero de 2018 (anexo 12).

Según reza la carta de despido en comento, la terminación del contrato de trabajo del empleado se confirió en suspenso hasta que el Ministerio del Trabajo otorgue el permiso correspondiente y autorice el despido del señor Mario Fidel Zúñiga Valencia.

Con la solicitud la empresa allego las siguientes pruebas documentales

A. Documentales

- Anexo 1: Certificado de Existencia y Representación Legal de C.I PRODECO S.A
- Anexo 2: Poder con que actuó.
- Anexo 3: Sustitución otorgada.
- Anexo 4: Copia del contrato laboral firmado entre C.I PRODECO S.A y el trabajador
- Anexo 5: Copia del Certificado laboral vigente
- Anexo 6: Copia del registro versión testigo realizada por el Superintendente general, de fecha 3 de febrero de 2018.
- Anexo 7: Registro fotográfico a color donde se evidencia al trabajador durmiendo en la cabina del WT398.
- Anexo 8: Copia de la citación a descargos de fecha 10 de febrero de 2018, en la cual se da apertura al proceso disciplinario.
- Anexo 9: Copia del acta de descargos de fecha 13 de febrero de 2018.
- Anexo 10: Reglamento Interno de Trabajo de C.I PRODECO S.A
- Anexo 11: Copia del pacto colectivo suscrito entre Sintracarbon y C.I PRODECO S.A
- Anexo 12: Copia de carta de terminación de contrato con justa causa de fecha 20 de febrero de 2018.
- Anexo 13: Copia del dictamen de calificación de origen, emitido por la junta Regional de Invalidez, de fecha 13 de noviembre de 2013.
- Anexo 14: copia de las recomendaciones laborales, emitidas por el medico laboral de C.I PRODECO S.A
- Anexo 15: Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía del trabajador
- Anexo 16: Copia de la Resolución No. 061 del 21 de febrero de 2017, en el cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la DT Cesar autoriza el despido de un trabajador.

En atención a la solicitud, mediante Auto No 235 se dispuso el inicio la actuación administrativa y se ordenó comunicarle a la empresa el inicio de la actuación administrativa y al trabajador se ordenó comunicarle y correrle traslado y se ordenaron las pruebas consideradas pertinentes para el esclarecimiento de los hechos. Para tal fin se comisiono al Inspector Fhanor Jose Bonilla Barliza

Mediante comunicación de fecha 12 de abril, enviada a la dirección de notificación relacionada por la empresa en la solicitud, se le comunico al señor MARCO FIDEL ZUÑIGA VALENCIA y se le corrió traslado para que ejerciera sus derechos de contradicción y defensa y aportara las pruebas que considerara pertinente

Mediante comunicación de fecha 12 de abril, enviada a la dirección de notificación relacionada por la empresa en la solicitud, se le comunico al Representante legal de la empresa el inicio de la actuación y se le concedió la oportunidad para que ejerciera sus derechos de contradicción y defensa y aportara las pruebas que considerara pertinente

Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

La Resolución 2143 de 2014 en su artículo 2 literal a artículo 24, faculta a la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-ley 19 de 2012. El cual establece:

- *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*

También la corte constitucional en reiteradas jurisprudencias ha centrado su posición, respecto a que el Ministerio del Trabajo debe pronunciarse sobre las solicitudes de autorización del contrato de trabajo, cuando medie justa causa y corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido.

Frente a esa competencia, la Corte Constitucional, señaló: "... Los derechos de las personas en situación de discapacidad no son absolutos, por tanto, los empleadores al observar que el empleador ha incurrido en una causal objetiva para dar por terminado el contrato laboral, antes de proceder a hacer efectivo el despido, deben observar el procedimiento establecido para ello y acudir al Ministerio de la Protección Social para obtener la autorización respectiva." (sentencia T-313 de 2012)

Analizada la solicitud presentada por el apoderado de la empresa CI PRODECO S.A, nos encontramos que su solicitud no está fundamentada en el estado de salud del trabajador, si no en el hecho: *el señor Zúñiga mientras se encontraba en su turno de trabajo, fue sorprendido por el Superintendente General, durmiendo en la cabina del camión que tenía a su cargo de referencia WR398, hecho considerado como una violación grave a las obligaciones y prohibiciones de los empleados contenido en el Reglamento Interno de Trabajo de mi representada, así como a lo establecido en el manual de manejo seguro, exponiendo no solo su seguridad e integridad, sino también la de sus compañeros de trabajo.*

Por lo anterior la empresa, mediante oficio de fecha 10 de febrero de 2018 le comunica la apertura de un proceso disciplinario, en donde le indica los hechos y le anexa las pruebas (registro fotográfico y reglamento de trabajo), concediéndole al trabajador como oportunidad de defensa un llamado a rendir los descargos, diligencia a la cual el trabajador se presentó en la fecha y hora indicado acompañado por su compañero de trabajo MANUEL FERNANDO JIMENEZ DE LA ROSA

En la diligencia de descargos cuando le preguntan al trabajador: ***El día 03 de febrero de 2018 usted fue encontrado durmiendo al interior del camión WT 398, en la zona del cuello de ganso del puente mientras cargaba el tanquero con agua ¿ es eso cierto?*** el trabajador contestó: realmente no es cierto porque yo me encontraba con un dolor en la parte cervical entonces cambie de posición de lo normal que uno opera los equipos y me recosté para aliviar un poco esa molestia que me estaba afectando en el momento aprovechando el descansa brazo derecho que me hacia un poco de presión en la vértebra que me estaba doliendo .

Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador

La empresa en la diligencia de descargos le pone de presente al trabajador unas fotografías donde se evidencia que el trabajador estaba dormido en la cabina del camión.

Posterior a la diligencia de descargo mediante comunicación de fecha febrero 20 de 2018 le comunica que después de analizados sus descargos y la versión del testigo la empresa no encuentra justificación a sus argumentos y explicaciones concluyendo que su comportamiento configura una FALTA GRAVE

Con esta conducta la empresa considera : *Con la anterior actuación el trabajador incumplió las normas del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente las consagradas en el artículo 115 de C.S.T, las obligaciones especiales que le asisten como trabajador establecida en el artículo 67, literal h, k ; de las prohibiciones especiales al trabajador artículo 68, literales b, x; de las prescripciones de disciplina, orden, higiene y seguridad establecidas en el artículo 74, literal e) del RIT, particularmente vulnero lo establecido en el artículo 14, literales e) p) y t). y considero que era justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador*

*Al analizar los hechos en que se fundamenta la solicitud, y la falta en la que incurrió el trabajador, al revisar el Reglamento Interno de trabajo de la empresa para determinar si es justa causa que nos permita tomar la decisión de autorizar o no la terminación del contrato de trabajo al trabajador, nos encontramos que hay de parte de la empresa una indebida aplicación del Reglamento de Trabajo, porque los artículos enunciados no guardan relación con la conducta del trabajador, en este caso en aplicación del reglamento el hecho que origino el proceso disciplinario fue claramente -manifestado expuesto la comunicación de inicio de proceso disciplinario y fue el hecho de haberse quedado dormido en horas laborales: en este caso esta conducta está contemplada en el Reglamento en el artículo 68 literal i: **PROHIBICIONES ESPECIALES AL TRABAJADOR: DORMIRSE, ADORMITARSE O RECLINARSE A DESCANSAR EN HORAS DE TRABAJO** y EL MISMO REGLAMENTO en el artículo 70 literal g considera que son **FALTAS DE MEDIANA GRAVEDAD**. : g. dormirse o adormitarse en horas de trabajo.*

El mismo reglamento interno de trabajo en el artículo 92 establece las sanciones disciplinarias, y por estar claramente calificada la falta como de mediana gravedad en el literal g: la sanción a imponerse es una amonestación verbal con constancia en hoja de vida y la suspensión disciplinaria hasta 8 días.

En el mismo artículo en el párrafo 2 se establece: no podrá imponerse a los trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en los contratos individuales o colectivos de trabajo en los fallos arbitrales o en la ley.

El anterior análisis nos permite evidenciar que el hecho de quedarse dormido el trabajador en horas laborales está considerado como una falta en la empresa, pero de acuerdo al Reglamento de Trabajo Vigente para las partes, no está considerada como justa causa para dar por terminado el contrato de Trabajo al señor MARIO FIDEL ZUÑIGA VALENCIA

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – NO AUTORIZAR a la empresa **CI PRODECO S.A**, identificado con NIT No 860.041.312-9, con domicilio principal en la ciudad de Barranquilla en la Calle 77B No 57-103 Piso 21 Edificio Green Towers para dar por terminado el contrato de trabajo al señor **MARIO FIDEL ZUÑIGA VALENCIA** identificado con cedula de ciudadanía No 4.460.628

Por la cual se Resuelve una solicitud de Autorización para despedir a un trabajador

ARTICULO SEGUNDO. - NOTIFICAR personalmente a los jurídicamente interesados, a su representante o apoderado o a la persona bebidamente autorizada por el interesado para notificarse la presente decisión en los términos previstos en los artículos 67 y 68 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011). **CI PRODECO S.A:** Calle 77B No 57-103 Piso 21 Edificio Green Powers, en la ciudad de Barranquilla. **MARIO FIDEL ZUÑIGA VALENCIA:** Transversal 54 No 88-202 en la ciudad de Valledupar, Cesar.

ARTICULO TERCERO. - INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden, los recursos de reposición y apelación, los cuales 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. El primero ante este despacho y el segundo ante el Director Territorial del Cesar, de conformidad al artículo 76 de la Ley 1437 de 2011

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar a los Treinta (30) días del mes de enero del año 2019


RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS
 Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

	Observaciones:	Observaciones:
	Centro de Distribución:	Centro de Distribución:
	C.C.	C.C. <i>Prodeco</i>
	Nombre del distribuidor:	Nombre del distribuidor: <i>Mario Fidel Zuniga Valencia</i>
Fecha 1:	Fecha 2:	Fecha 3:
<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	<input type="checkbox"/> Dirección Errada
<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> Cerrado
<input type="checkbox"/> No Contactado	<input type="checkbox"/> No Reclamado	<input type="checkbox"/> Reusado
<input type="checkbox"/> No Existe Numero	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> Motivos de Devolución