



El empleo
es de todos

Mintrabajo

APARTADO, 13/03/2020

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a),
JESUS ALSARIS CHAVERRA PADILLA
Barrio Buenos Aires, manzana A Lote 30
Apartadó – Antioquia

ASUNTO: Citación mediante comunicación por página web o en lugar de acceso al público
Radicación 11EE2019720504500000220

Respetado Señor(a),

Comedidamente, me permito solicitarle se sirva comparecer a las instalaciones del Ministerio del Trabajo -Oficina Especial de Urabá en la carrera 101 Nro 96- 48 2do piso barrio el amparo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, con el fin de notificarlo personalmente del contenido de la Resolución Nro 0043 del 21/02/2020 proferida por la DIRECTOR (A) TERRITORIAL, dentro del expediente de la referencia, por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación.

De no comparecer a este despacho, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

{*FIRMA*}
Luz Angela Salazar Usme
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Carrera 101 No. 96- 48
Piso 2 **PBX** 828 09 86

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

000043

RESOLUCION No. ()

(21 FEB. 2020)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN.”

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. HECHOS

El día 31 de enero de 2019 se radico solicitud de autorización para terminación de contrato laboral con justa causa por parte de JAIME ALBERTO ORTIZ FRANCO en contra de JESUS ALSARIS CHAVERRA PADILLA.

El día 12 de junio de 2019, mediante resolución 087 se resolvió la solicitud de autorización de terminación de contrato laboral con justa causa no accediendo a las pretensiones descritas en la solicitud inicial.

El día veintiséis (26) de junio de 2019 la empresa presenta recurso de apelación en debida forma a la resolución 087 de 12 de junio de 2019.

II. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

“(...) La empresa probó que el señor ejerce labores de construcción de obras civiles, pese a que su enfermedad se origina en lesiones de columna vertebral y cervical.

Estos hechos además fueron aceptados por el silencio del trabajador quien pese haber sido notificado en la solicitud el pasado 25 de febrero guardo silencio, conducta procesal que el CGP, en su artículo 97 como consecuencia que hará presumir ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la demanda, salvo que la ley atribuya otro afecto.

Conclusión, al estar probado que el señor, pese a tener 1.493 días continuos e interrumpidos por una enfermedad de columna vertebral y cervicales, viene laborando en construcciones civiles, era obligación del Ministerio de Trabajo autorizar la terminación del contrato de trabajo, por que no era de otra forma lo dispone la honorable corte constitucional, razón por la cual interponemos este recurso de apelación. (...)

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es un imperativo legal para la Administración, resolver los recursos conforme a la ley.

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

“(...) Por regla general contra los actos que ponen fin a una actuación administrativa, proceden:

1. El recurso de reposición, ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que, la modifiquen, aclare, corrija o revoque (...)

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

CASO CONCRETO:

Obran como pruebas para resolver este recurso:

1. Certificado de existencia y representación legal.
2. Copia del contrato de trabajo suscrito.
3. Copia de la afiliación al sistema de seguridad social en el año 1997.
4. Copia del pago de cotizaciones de los 3 últimos meses.
5. Copia de la convención colectiva de trabajo.
6. Historial de incapacidades expedidas entre agosto de 2010 a enero de 2019.
7. Fotos tomadas en visita domiciliaria en junio de 2018
8. Informe de visitas domiciliarias
9. USB con video tomado el día 18 de enero de 2019.

Así como los testimonios de las siguientes personas: Daniela Roldan, Berenice González y Juan Guillermo Castaño.

Manifiesta la empresa en su solicitud que la misma obedece a lo siguiente:

"(...) La empresa cumpliendo su deber de acompañar a sus empleados incapacitados, programo una visita a la residencia del señor CHAVERRA PADILLA, en la que participaron la señora Berenice González (persona responsable del área de salud ocupacional y quien toma las fotografías) los señores Alejandro Ortiz gañan administrador de la finca doña Francia y Ebinson Serna representante del sindicato.

Al momento de la visita el trabajador se encontraba por fuera de su residencia desempeñando trabajos de construcción como se aprecia en las fotografías adjuntas; en el lugar también se levantó un acta que fue firmada por los 4 presentes no quedando duda de lo acontecido.

El señor Chaverra padilla es afiliado al sindicato sintrainagro, beneficiario de la convención de trabajo, debiendo aplicársele el procedimiento allí tipificado para terminar un contrato de trabajo con justa causa, que tiene como requisito sustancial que el trabajador no esté incapacitado, norma convencional que impidió en su momento adelantar el proceso.

La empresa dentro de sus políticas de responsabilidad social empresa rial realiza préstamos a sus trabajadores para mejorar su vivienda para lo cual exige que el trabajador la autorice, antes del desembolso, para realizar visitas periódicas y, poder así, hacer un seguimiento correcto al uso del dinero, estando facultada para tomar fotos y videos de los avances de las obras.

En desarrollo de esta política, el pasado mes de julio suministro al señor ROLANDO PALACIOS VALOY, trabajador de la finca doña Francia, un préstamo de vivienda por ello, realizo las visitas que se observan en los videos que adjuntamos, tomados por la señora DANIELA ROLDAN, donde también fue sorprendido el señor CHAVERRA PADILLA ejecutando labores de construcción.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación"

Resulta absolutamente ilegal e injusto, que una persona afirme estar enfermo, haya ajustado 3.000 días de incapacidad en un lapso de 8 años, porque supuestamente adolece de problemas de cervicalgia y columna vertebral; reciba el subsidio de incapacidad de parte del sistema de seguridad social, pero simultáneamente este dedicado a actividades de gran impacto ósea muscular como la construcción de obras civiles (...)"

Se observa luego de analizado el expediente, que el señor JESUS ALSARIS CHAVERRA PADILLA es trabajador de la empresa la **HACIENDA SAS**, desde el 07 de abril de 1997; el trabajador en la actualidad tiene 1493 días incapacitado.

Que el día 12 de junio de 2018, la empresa programo visita a la residencia del trabajador, tal como se puede evidenciar en las fotografías aportadas y de la declaración de la señora: Berenice González, visita que no fue realizada debido a la ausencia del trabajador en su domicilio.

Manifiesta la empresa que el trabajador al momento de la visita se encontraba realizando labores de construcción por fuera de su residencia, desempeñando trabajos de construcción, prueba de ello es fotografías y acta de visita que se evidencia en los folios 141-146 del expediente.

Argumenta la empresa que el 18 de enero de 2019, se encontraba realizando nuevamente actividades de construcción y aporta video como prueba de la actividad.

El artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo enumera las obligaciones especiales del empleador. Por su parte, las obligaciones del trabajador están enlistadas en el artículo 58 del mismo Código: (i) realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido; (ii) no comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador; (iii) conservar y restituir en buen estado los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes; (iv) guardar la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros; (v) comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; (vi) prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento; y (vii) observar con diligencia las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.¹

En caso de que alguna de las partes incumpla sus obligaciones o le sea imposible cumplirlas, el artículo 62 presenta una serie de justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato.

Así las cosas, es necesario que exista una justa causa y que previo a la desvinculación, el empleador hubiere realizado un procedimiento de descargos al trabajador, dándole el tiempo y la oportunidad para controvertir las acusaciones a él imputadas. Adicionalmente, que la decisión de terminación del contrato sea proporcional con la falta cometida, la Corte Suprema de Justicia también ha advertido que la desvinculación del trabajador aforado debe hacerse con el cumplimiento de la ritualidad del proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el derecho de contradicción y defensa del trabajador al que se le está endilgando una causal de justo despido, pues si el empleador no procede a despedir en debida forma, no puede alegar dentro de la demanda que operó dentro de la legalidad y que realizó el despido amparado en una justa causa, aunque presente en el juicio las pruebas para ello, pues así lo ha advertido la Corte Suprema de Justicia.

¹ El artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo también enumera una serie de prohibiciones a los trabajadores.

"1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador. 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. 3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores. 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo. 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas. 6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo. 7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse. 8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado"

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación"

Manifiesta la empresa que el trabajador es afiliado a la organización sindical SINTRAINAGRO, beneficiario de la colección colectiva de trabajo, debiendo aplicársele el procedimiento allí tipificado para terminar el contrato de trabajo, con justa causa, que tiene como requisito **SUSTANCIAL** que el trabajador no esté incapacitado, norma convencional que impidió en su momento adelantar el proceso.

Es decir, que el trabajador luego de ocurrido los hechos señalados como justa causa, no fue sujeto de un proceso disciplinario que le permitiera ejercer el derecho de defensa y contradicción frente a los hechos endilgados por el empleador.

Todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, respetando el derecho de defensa, el debido proceso, la doble instancia y la posibilidad del Trabajador de acudir a los Estrados Judiciales, en la eventualidad de que no se encuentre de acuerdo con la decisión tomada por el Empleador.

Es necesario aclarar que cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido. La actividad del inspector estará enfocada en determinar si el empleador que alegó justa causa garantizó efectivamente el debido proceso y derecho de defensa y contradicción al trabajador (independientemente de que la situación de debilidad manifiesta sea previa o sobreviniente de la relación de trabajo). Por esto se deben considerar los siguientes aspectos:

- Posibilidad del trabajador de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se está solicitando la autorización de despido por justa causa, para verificar si la causal comunicada al trabajador es la alegada ante el Ministerio.
- Verificar la inmediatez y razonabilidad del tiempo en que tuvo conocimiento el empleador de los hechos constitutivos de la causal y su decisión de solicitar la autorización para el despido.
- Que se señale expresamente en la solicitud del empleador la justa causa de despido, que debe ser acorde a las previstas en el Código Sustantivo de trabajo.
- Verificar previo envío de la solicitud por el empleador, si se agotó procedimiento incorporado en convención colectiva, reglamento interno de trabajo o contrato individual.

Si el inspector de trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Teniendo en cuenta que de conformidad con la convención colectiva de trabajo suscrita con la organización sindical SINTRAINAGRO, la empresa pacto no realizar procedimiento disciplinario a los trabajadores con incapacidades pendientes, este despacho considera que no se puede calificar de justa causa para la terminación del contrato laboral sin habersele otorgado al trabajador la posibilidad de ejercer el derecho de defensa y contradicción, pilares del Estado Social de Derecho.

En consecuencia

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR, la Resolución 087 del 12 de junio de 2019 mediante la cual se decide la petición realizada por el señor JAIME ALBERTO ORTIZ FRANCO, representando a la sociedad **LA HACIENDA S.A.S**, con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Ant) identificada con NIT 890926415-5, en contra de **JESUS ALSARIS CHAVERRA PADILLA**, identificado con cedula de ciudadanía # 11.806.114, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación"

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ALEXANDRA RÍOS VILLAREAL
Directora Territorial

