

Apartadó, 29 de enero de 2018.

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor
JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA

ASUNTO: EXPEDIENTE: 1308 DE 2016.
QUERELLADO: JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA EL EDEN
QUERELLANTE: FUNERARIA LA IMACULADA

NOTIFICACION A TREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a los veintinueve (29) días del mes de enero el año dos mil dieciocho (2018), siendo las dos y cincuenta y seis (02:56) a.m., 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 JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA, el contenido del auto No. 000166 del 27/11/2017 por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación. Proferido por el DIRECTOR TERRITORIAL de la Oficina Especial de Urabá – Apartadó. Se procede a realizar publicación a través de página web del Ministerio del Trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo resolución No.000166 del 27/11/2017, solo procede las acciones contenciosas administrativas.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del veintinueve (29) del mes de enero del año dos mil dieciocho (2018), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día seis (06) del mes de febrero el año dos mil dieciocho (2018), siguientes el retiro el aviso en el lugar de destino.



GISÉLA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá.



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **000166** DE 2017

(27 NOV 2017)

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

EL SUSCRITO DIRECTOR DE LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR EL DECRETO 4108 DE 2011, 1072 DE 2015, LEY 1437 DE 2011 Y LA RESOLUCIÓN 2143 DE 2014.

I. CONSIDERANDO.

Que el día 29 de agosto de 2016, el señor **ANTONIO GALEANO SUAREZ**, obrando en calidad de Representante Legal de la empresa denominada **FUNERARIA LA INMACULADA EL EDEN**, solicita a la Oficina Especial de Urabá, autorización para terminar el contrato de trabajo del señor **JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA**.

Que por **Resolución N° 00118 del 13 de octubre de 2016**, la primera instancia resuelve:

*“(...) **ARTICULO PRIMERO:** Negar la terminación del contrato de Trabajo del señor **JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA**, identificado con cedula de ciudadanía N° 1027955677 y dirección de notificación barrio obrero manzana 72 casa 7 bloque 2 de municipio de Apartadó. (...)*”

II. DE LAS DECISIONES DE PRIMERA INSTANCIA.

2.1. La Inspectora de Trabajo mediante **Resolución N° 00118 del 13 de octubre de 2016**, entre otras disposiciones determino:

*“(...) **ARTÍCULO PRIMERO:** Negar la terminación del contrato de Trabajo del señor **JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA**, identificado con cedula de ciudadanía N° 1027955677 y dirección de notificación barrio obrero manzana 72 casa 7 bloque 2 de municipio de Apartadó. (...)*”.

2.2. Por Resolución N° 000175 del 15 de diciembre de 2016, la misma funcionaria al resolver el Recurso de Reposición interpuesto en contra de la Resolución N° 000118 del 13 de octubre de 2016, decidió:

ARTÍCULO PRIMERO: Confirmar en todas y cada una de sus partes, la **Resolución N° 00118 del 13 de octubre de 2016**, la cual decidió: Negar la terminación del contrato de

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

Trabajo del señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA, identificado con cedula de ciudadanía N° 1027955677 y dirección de notificación barrio obrero manzana 72 casa 7 bloque 2 de municipio de Apartadó (...).

III. DE LOS RECURSOS INTERPUESTOS.

3.1. Del señor **ANTONIO GALEANO SUAREZ** a través del memorial del 11 de noviembre de 2016, (visto a folios 77 al 78), quien sostiene:

3.1.1 “(...) El día 2 de junio de 2016, se le renovó el contrato de trabajo a término fijo por tres meses, al señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA y el mismo día de suscribir dicha renovación de contrato, se le entrego carta de no renovación del mismo, la cual fue firmada por el trabajador, donde se le informaba que el día 03 de septiembre de 2016, se daba por terminado el contrato de trabajo y que este no sería renovado nuevamente. Dando cumplimiento al numeral 1 del Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 3 de la Ley 52 de 1990. Es de anotar que para la fecha en la cual se firmó el contrato de trabajo no sería renovado el trabajador se encontraba laborando y no en estado de incapacidad.

Posterior a esto el día 14 de agosto de 2016, es decir 2 meses y 10 días después de haberle notificado la no renovación del contrato, el señor Jorney Enrique Duran Guerra presento incapacidad medica catalogada como enfermedad general.

El día 29 de agosto y teniendo en cuenta que el señor Duran Guerra se encontraba incapacitado, decidí presentar ante ustedes solicitud de autorización de terminación de contrato laboral en contra del señor JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA, a un sabiendo que me encontraba en el derecho de hacerlo, toda vez que el Ministerio de Trabajo en su página web en el link de temas de incapacidad en el numeral nueve cita...

3.1.2. Finaliza su escrito diciendo razón por la cual me encuentro facultado por la ley para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el señor **JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA** y es por esta razón que considero que no hay lugar a la decisión tomada por parte de la Inspectora del Trabajo, en razón a que la misma ley no me obliga a mantener la relación laboral, cuando se haya cumplido con los requisitos que la misma señala para dar por terminado un contrato laboral de trabajo. (...)

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO FRENTE A LOS RECURSOS INTERPUESTOS.**4.1. Competencia.**

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 034 de 2013, y Resolución 2143 de 2014, corresponde al Director Territorial conocer de los recursos de apelación en contra de las decisiones proferidas por los Inspectores de Trabajo de La Oficina Especial De Urabá.

4.2 Oportunidad.

Se verifica que los recursos presentados han sido interpuestos dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento

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

Administrativo y de Lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a desatar el respectivo recurso de alzada en contra de la Resolución N° 00118 del 1 de noviembre de 2016.

4.3 Análisis del Despacho.

Procede el despacho a responder los argumentos presentados por el señor **ANTONIO GALEANO SUAREZ** en el escrito radicado 1760 de noviembre 11 de 2016 (2016), (Folio 77 a 78 del CO. 1), No sin antes aclarar que de acuerdo al certificado de matrícula mercantil obrante a folio 7 y 8/ del C.O 1, este funge como propietario del establecimiento de comercio **FUNERARIA LA INMACULADA DE APARTADÓ** con matrícula N° 00042999 del 13 de abril de 200 y otros del cual, se tomaran por el lugar de radicación de la petición inicial.

Así mismo y antes de pronunciarse el despacho respecto de las pretensiones del escrito del recurso, es oportuno señala lo dispuesto por el artículo 486 del código sustantivo del trabajo, subrogado por el decreto legislativo 2351 de 1965 y modificado por el artículo 22 de la ley 584 de 2000, el cual establece:

*“(...) **ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965. **El nuevo texto es el siguiente:***

*1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. **El nuevo texto es el siguiente:** Los funcionarios del Ministerio de 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 consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente 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 Y Subrayados Del Despacho)*

Analizados los argumentos expuestos del recurrente y el acervo probatorio obrante en el expediente, el despacho encuentra que efectivamente se refiere a la situación médica particular por lo que atraviesa el señor **JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA**; pero también es evidente que este goza del amparo de estabilidad laboral reforzada del que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997; por ello, con todo respeto este despacho se aleja de la argumentación del empleador en el escrito recurrido, por las siguientes consideraciones:

Al hacer referencia al artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual refiere una de las causales de terminación del contrato de trabajo, literal c por expiración del plazo pactado, olvida el empleador que dicha causal pierde freso frente a la reiterada jurisprudencia en materia de estabilidad laboral reforzada, como quiera que la Corte ha dicho que la protección por estabilidad laboral reforzada, no se agota solo en los contratos a término indefinido pues esta cobija toda modalidad de contrato, incluidos los de termino fijo y los de obra o labor, como bien se observa en Sentencia de Tutela 344 de 2016.

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

*La estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como **es el vencimiento del plazo pactado** o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario. (Subrayado fuera de texto).*

Es tan amplia la protección por estabilidad laboral reforzada, que ni si quiera las empresas de servicios temporales que tanto usan el contrato por obra o labor se escapan, las cuales como ha dicho la corte, son los empleadores de los trabajadores que por ellas son enviadas en misión a las empresas usuarias, y en tal sentido tienen la misma obligación de proteger al trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta, sin que sea excusa para no hacerlo los costos que pueden generar dicha protección al empleado por cuya disminución de su capacidad laboral se ve impedido para cumplir las funciones al cien por ciento. A este respecto se tiene pronunciamiento de la Corte Constitucional en sentencia de tutela 1141 de 2016, (subraya y negrilla del despacho).

(...) La garantía de la estabilidad en el empleo cubija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha estabilidad surge justamente por las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el grupo de personas que son beneficiarias de la misma, no por la naturaleza del contrato. Entonces, también en estos casos, es necesario que la empresa de servicios temporales acuda a la autoridad laboral competente con el fin de obtener la autorización de despido de la persona en condición de debilidad. (...)

También a ese respecto, en Sentencia T-263 de 2009 dijo la Corte:

(...) En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado... (SUBRAYADO Y NEGRILA FUERA DEL TEXTO ORIGINAL).

Como bien puede apreciarse, no se les dable al empleador, aducir que por el hecho de tratarse de un contrato a término fijo, se encuentra facultado por la ley, para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el señor **JORNEY ENRIQUE DURAN GUERRA** y considerar que no hay lugar a la decisión adoptada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social a la Oficina Especial de Urabá, para pretender desproteger al trabajador que está en situación de debilidad manifiesta, máxime cuando este, así presente una enfermedad general, se evidencia en su historia clínica que está en tratamiento médico que es un diagnóstico repetido “ **E 104 DIABETES MELLITUS INSULINODEPENDIENTE CON COMPLICACIONES NEUROLÓGICAS**” como bien se aprecia a folio 50 del expediente y que no ha sido evaluada su capacidad laboral, por tanto no es suficiente la causal del literal c del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, esta única esgrimida por el empleador en su momento de solicitar el despido del señor **Duran Guerra**.

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

En consecuencia, este despacho invita al empleador y propietario del establecimiento de comercio FUNERARIA LA INMACULADA DE APARTADÓ, a que cumpla con lo preceptuado en los artículos 4 y 8 de la ley 776 de 200, de acuerdo a los cuales, deberá proceder a reubicar al señor duran guerra sin olvidar que dicha reubicación debe obedecer y extenderse hasta que el trabajador en mención se rehabilite o haya superado su enfermedad, o hasta que se dé una causal objetiva de despido, la cual deber ser además fehacientemente aprobada por el empleador.

Tampoco puede olvidar, que el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, es claro en decir: Los empleados 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. Situación está que ha sido reiterada por la corte constitucional en sentencia de Tutela 1040 de 2001:

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. (Subrayado fuera de texto)

Adicionalmente, y conforme a lo preceptuado en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el Artículo 137 del Decreto 019 de 2012, el empleador debe observa los requisitos mínimos como lo ha manifestado la Corte para llevar a cabo la solicitud ante el Ministerio del Trabajo puesto que el omitirlos con llevaría al empleador consecuencias de reintegro, indemnizaciones, siendo esta exclusivamente ordenadas por un Juez de la República.

Por otra parte dicha protección por estabilidad laboral reforzada no es limitada, en tanto esta llega a su fin en el momento en que la empresa pruebe que el trabajador amparado por este, incurre en justa causa de despido.

Sin más consideraciones el Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Confirmar en todas sus partes las Resoluciones **001186 del 13 de octubre de 2016**, y **00175 del 15 de diciembre de 2016**, proferida por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Oficina Especial de Urabá, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente Resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Artículo 67, 68 y 69 de Ley 1437 de 2011).

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

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

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente Resolución solo procede las acciones contenciosas administrativas.

ARTÍCULO CUARTO: Una vez en firme **ARCHIVASE** la actuación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


JUBER CHIVERRIA MURILLO
Director Territorial Oficina Especial de Urabá.

Proyecto: Fara M.
Ruta electrónica: C:\user\Documents\autos

