



MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018710504500000540
	Fecha	2018-09-25 11:59:05 am
Remitente	Sede	O. E. URABÁ APARTADO
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario	JUAN CARLOS ASPRILLA MOSQUERA	
Anexos	1	Folios 1
		
COR08SE2018710504500000540		

Al responder por favor citar este número de radicado

APARTADO, (25/09/2018)

Señor
JUAN CARLOS ASPRILLA MOSQUERA
Dirección no registra

ASUNTO: Citación mediante Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público para notificación personal de Resolución Radicación 854

Respetado Señor

Comedidamente, me permito solicitarle se sirva comparecer a la SIN ESPECIFICAR dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de la presente comunicación, con el fin de notificarlo personalmente del contenido de la Resolución 768 de 09 de octubre de 2017 proferido por el COORDINADOR (A) GRUPO PIVC-RCC dentro del expediente de la referencia, resolución por medio del cual se resuelve la averiguación preliminar.

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.
Señor

Atentamente,

{*FIRMA*}
CILIA BELLO MEDRAÑO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

AUTO N° 000768

(9 OCT 2017)

OFICINA ESPECIAL DE URABÁ

Radicación N°: 854 de 2017
Querellado: Urabanet S.A.S
Querellante: De oficio
Fecha de Queja: 02 de agosto de 2017.
Asunto: Auto de Archivo (Artículo 43 de la ley 1437 de 2011).

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO.

Procede el despacho a evaluar el mérito de la averiguación preliminar oficiosa según los requerimientos previos realizados a la empresa querellada urabanet S.A.S para determinar si existió vulneración a las normas de derecho laborales; se requiere determinar si es competencia del despacho conocer sobre este asunto y en consiguiente establecer la existencia o no de méritos para formular cargos de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la ley 1437 de 2011, Ley 50 de 1990, el artículo 20 de la ley 584 de 2000, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 7 de la ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes

II. ANTECEDENTES

Mediante escrito radicado 854 del 02 de agosto del año 2017, fue notificado el auto admisorio de acción de tutela presentada por el señor Juan Carlos Asprilla Mosquera, contra la empresa urabanet S.A.S y el Ministerio de Trabajo, manifiesta el tutelante en los hechos de la tutela lo siguiente:

"(...) con fecha del 18 de mayo del año 2015, celebre contrato de trabajo verbal con la empresa URABANET.

Con fecha del 15 de enero de 2017, mi empleador, nos manifestó que teníamos que formalizar la relación laboral y nos hizo firmar un contrato a término indefinido devengando un salario de setecientos treinta y siete mil setecientos diecisiete pesos (\$737.717).

En la empresa me desempeñaba como técnico en redes (mantenimiento, instalaciones y corte de parabólicas de tv).

Con fecha 12 de enero de 2017, me los realice para hacerme el curso de altura, manifestando que el diagnóstico es obesidad GI -dislipidemia, mixta.

Con posterioridad a los exámenes el día 22 de enero a las 11 de la noche fue hospitalizado porque tenía escalofrío y un dolor en la espalda y los médicos determinaron que el suscrito es hipertenso

Con fecha del 06 de junio de 2017, mi empleador me paso una carta de despido, sin manifestar la causal de despido de la misma.

Que a la fecha de presentación de este libelo, mi empleador me paso una carta de despido, sin manifestar la causal de despido de la misma.

Que a la fecha de presentación de este libelo, mi empleador no me ha pagado la liquidación, ni la indemnización por despido injusto.

Que gozo de una estabilidad laboral reforzada. Toda vez que mi empleador me despidió, cuando me estoy realizando control médico, dejándome desprotegido.

Según se observa en las historias clínicas, tengo pendiente una operación pendiente del colon y otras ayudas diagnosticas para mejorar mi estado de salud (...)"

Mediante auto 0517 del 14 de agosto del año 2017, inicio averiguación preliminar contra la empresa urabanet S.A.S requiriéndole siguiente información:

- Certificado de existencia y representación legal de la empresa urabanet S.A.S
- Copia del contrato de trabajo del señor Juan Carlos Asprilla Mosquera
- Constancia de pago de la liquidación de las prestaciones sociales por todo el tiempo laborado del trabajador Juan Carlos Asprilla Mosquera
- Procedimiento por medio del cual se dio por terminada la relación laboral con el señor Juan Carlos Asprilla Mosquera

En el mismo auto de averiguación preliminar se requirió al señor Juan Carlos Asprilla Mosquera para que aportara la siguiente información:

- Copia de la carta de terminación del contrato.
- Copia de las incapacidades y, tratamientos médicos pendientes, emitidas por el médico tratante.

Mediante oficio radicado 1063 del 11 de septiembre del año 2017, la empresa dio respuesta al requerimiento realizado, anexando copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa, copia del contrato de trabajo, copia de la carta de terminación del contrato con el señor Juan Carlos Asprilla, copia de la liquidación de las prestaciones sociales, y el pago de la indemnización por despido injusto

En el trámite de la averiguación preliminar no fue posible notificar al señor Juan Carlos Asprilla Mosquera, haciendo imposible el aporte de pruebas que permitieran esclarecer los hechos motivos de la averiguación.

III. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA LA DECISIÓN.

Obran como pruebas dentro de la averiguación preliminar:

- Certificado de existencia y representación de la empresa urabanet por medio de la cual se identifica a la empresa averiguada como urabanet S.A.S identificada con NIT 900848579-7 representada legalmente por Hernán Darío Castro Valencia, cuya actividad principal es las telecomunicaciones inalámbricas.
- Copia del contrato de trabajo del trabajador Juan Carlos Asprilla Mosquera por medio del cual se prueba que existió una relación laboral con la empresa urabanet S.A.S, mediante contrato individual de trabajo a término indefinido el cual inicio el 15 de enero del año 2017.
- Carta de terminación del contrato trabajador Juan Carlos Asprilla con la cual se establece que la empresa dio terminado el contrato de trabajo de manera unilateral el día 05 de junio de 2017.
- Liquidación de las prestaciones sociales e indemnización por despido injusto, por medio del cual se prueba que al trabajador se le pagaron las correspondientes prestaciones sociales por el tiempo laborado así como la indemnización por el despido injusto.
- Respecto al despido del trabajador la empresa manifestó en el escrito radicado 1063 del 11 de septiembre de 2017, que no conocía las condiciones de salud del trabajador, los motivos que llevaron a la terminación del contrato obedecieron a cuestiones administrativa, para la época no solo se terminó el contrato de trabajo al señor Juan Carlos Asprilla Mosquera sino a los demás trabajadores que realizaban labores técnicas, que el trabajador nunca informo sobre su estado de salud al momento de terminación del contrato.
- Constancia de Notificación a través de página web al señor Juan Carlos Asprilla Mosquera del auto de averiguación preliminar donde se requería copia de las incapacidades y tratamientos médicos en aras de probar la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que no fue posible notificar personalmente al señor Juan Carlos Asprilla personalmente, ni por aviso se procedió a realizar la notificación por página web del Ministerio de Trabajo, sin establecerse ningún resultado.

Que ante la ausencia de otras direcciones y teléfonos de ubicación, dicha búsqueda no arrojo resultado alguno lo cual dificulta adelantar esta actuación administrativa ante la imposibilidad de probar las condiciones de salud del trabajador Juan Carlos Asprilla.

IV. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA.

Como se explicó anteriormente El capítulo III del título III CPACA establece el procedimiento administrativo sancionatorio llevado a cabo por los funcionarios del Ministerio de Trabajo, dicho procedimiento se puede desplegar a petición de partes o de oficio, en el cual el funcionario puede dar inicio a una averiguación preliminar que determine el grado de probabilidad verisimilitud de la existencia de una falta o infracción, para dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 de la ley 1437 de 2011, formulando cargos o en su efecto archivar el proceso por falta de méritos para iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio.

Es necesario tener elementos probatorios que pudieran llevar a determinar la existencia de una vulneración a la norma.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada alegada la honorable Corte Constitucional ha manifestado en múltiples sentencias como la:

SENTENCIA T 041 DE 2014

"(...) Esta protección constitucional, implica que "aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial". Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar "la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral". Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. (...)"

SENTENCIA T-936 DE 2009

" (...) Procede cuando la disminución de la capacidad laboral surge en desarrollo del contrato, es decir, "no se encuentra restringida al caso específico de quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados" sino que además "Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución" (...)"

SENTENCIA T-003 DE 2010

"(...) Para dar por terminado el contrato a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es necesario contar con la autorización previa del Ministerio de Protección Social. "El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aun cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997. El despido hecho en circunstancias de discapacidad, se torna ineficaz a menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad". (...)"

En el caso del señor Juan Carlos Asprilla Mosquera, no se demostró la estabilidad laboral reforzada, ya que al expediente no se aportaron documentos que demostraran su estado de salud, para poder entrar a determinar si existió vulneración a los establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

V. CASO CONCRETO

Podemos concluir, que las averiguaciones preliminares, constituyen una etapa preliminar al inicio del proceso administrativo sancionatorio y que son de carácter facultativo, en atención a ello, son simples manifestaciones de la administración, tendientes a verificar la existencia de los elementos para iniciar el proceso sancionatorio, y teniendo en cuenta la imposibilidad de notificación.

De las pruebas aportadas a la averiguación preliminar, se concluye que el trabajador Juan Carlos Asprilla Mosquera se le termino el vínculo labora conforme a las normas laborales, se le cancelaron las correspondientes prestaciones sociales por el tiempo laborado, así como la indemnización por el despido injusto, frente a la terminación del contrato gozando de estabilidad laboral reforzada, las condiciones de salud no fueron probadas, ya que no se aportaron pruebas que la determinarían.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

DISPONE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR La presente actuación por falta de mérito jurídico para iniciar proceso administrativo sancionatorio en contra la empresa urabanet S.A.S.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar el presente auto a los jurídicamente interesados, según lo establecido en el Art. 67 de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO Advertir, que contra el presente acto administrativo procede el recurso de Reposición ante la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control Oficina Especial de Urabá-Apartado y en subsidio el de Apelación, ante el Director de la Oficina Especial de Urabá -Apartado, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Apartadó, a los

08 OCT 2017

FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA

Coordinadora del Grupo Interno de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos -Conciliaciones.

Elaboro: W.Cossio
Reviso: Fara M
Ruta electrónica: C:\Documents\Auto