

7105045

Apartadó, 07 septiembre de 2017.

Señor

MACGIVER ANTONIO MENDOZA JULIO

ASUNTO: EXPEDIENTE: 406 DE 2015
Querellado: AGROCHIGUIROS S.A.S
Querellante: MACGIVER ANTONIO MENDOZA JULIO

NOTIFICACION ATREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a los siete (07) día del mes de septiembre del año dos mil diecisiete (2017), siendo la una y veintinueve (01:29) a.m., La Inspección de Trabajo y S.S. de la 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 el señor MACGIVER ANTONIO MENDOZA JULIO, el contenido de la resolución número. 000065 del 23 de agosto 2017. Proferido por la Coordinación e IVC y RCC de la Oficina Especial de Urabá (e). Se procede a realizar publicación a través de página web del ministerio del trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo resolución 000065 del 23 de agosto de 2017, contra la presente no procede recurso alguno. Conceder el recurso de Apelación.

La presente notificación permanecerá publicada a partir del siete (07) del mes de septiembre del año dos mil diecisiete (2017), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día quince (15) del mes de septiembre de dos mil diecisiete (2017), siguiente del retiro del aviso en el lugar de destino.



GISELA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO
Auxiliar Administrativa – Oficina Especial de Urabá

Elaboro: Gisela E
Reviso: Fara M

Carrera 101 n° 96 – 48 2do. Piso Barrio el amparo,
Apartadó-Antioquia.
PBX: 828 09 86 - 828 28 34
www.mintrabajo.gov.co



1954

1954

1954

1954

1954

1954

1954

1954

1954

1954

1954

1954

1954



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000065 DE 2017

23 AGO 2017

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

El suscrito coordinador de la Oficina Especial de Urabá - Apartadó, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Resolución 2143 de 2014,

CONSIDERANDO

I. ANTECEDENTES

Que mediante Resolución número 039 del 27 de Abril del año 2017, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación adscrito a la Oficina Especial de Urabá - Apartadó resolvió SANCIONAR a la empresa agrochigueros S.A.S. representada legalmente por el señor Gabriel Harry Hinestroza identificada con NIT 890929809-9. Dirección de notificación judicial Calle 34 # 43 – 66 oficina 238 Medellín – Antioquia. Con un valor de once (11) salarios mínimos legales mensuales vigentes equivalentes a **OCHO MILLONES CIENTO CATORCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL PESOS (\$ 8.114.887)** con destino al servicio nacional de aprendizaje SENA, por violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Que en escrito radicado 761 del 18 de julio del año 2017 por medio de apoderado judicial la empresa agrochigueros S.A.S. interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los términos legales.

Argumentos del recurrente

"(...) carencia actual del objeto por hecho superado:

Se configura toda vez que según se evidencia en los elementos materiales probatorias, aportados por mi mandante, la conciliación realizada ante los ministerios de trabajo, en donde mi mandante pago al querellante el valor equivalente a cinco millones de pesos (\$5.000.000), por concepto despido en estado de incapacidad, los cuales fueron consignados a la cuenta personal del señor macgiver Antonio Mendoza julio cumpliendo así con lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 decreto nacional 019 de 2012 el cual prescribe lo siguiente:

Artículo 26: no discriminación a persona en situación de discapacidad; 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 del ministerio de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requeriría de autorización por parte del ministerio del trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato siempre que se garantice el derecho al debido proceso.

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

No obstante quienes fueren despedido o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el código sustantivo del trabajo y demás normas que lo modifiquen, adiciones, complementen o aclaren.

Es menester anotar, que en el anterior precepto normativo, se evidencia que en caso del empleador no llegase a solicitar el permiso para el trabajador en las condiciones antes descritas, se condena al pago de una sanción, esto es 180 días de salarios.

Por lo anterior, se evidencia que la empresa agrochigueros S.A.S ceso la presunta vulneración a los derecho del señor Mendoza, por lo que la hoy sanción interpuesta a mi representado, carece de objeto ,puesto que la investigación disciplinaria ante el ministerio de trabajo, fue formulada por el despido del señor Mendoza, hecho que origino la presunta violación a sus derechos, el cual desapareció cuando se celebró el contrato la conciliación reconociendo la indemnización por el valor de cinco millones de pesos.es por ello ,que la decisión adoptada por ustedes resulta inocua.

2. tergiversación material de la prueba:

en el caso particular y concreto, hay lugar a esta excepción, toda vez que a folio 6 de la resolución No 00039 del 27 de abril del año 2017 por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa conforme a lo siguiente, párrafo 8 ,el ministerio se pronuncia diciendo lo siguiente:

(..)Dentro de la investigación se encontraron indicios que infieren el conocimiento de la empresa sobre las condiciones de salud del trabajador, como es el acuerdo de conciliación firmado por las partes donde la empresa reconoce el pago de indemnización por despedir a un trabajador incapacitado”

Con lo anterior, se evidencia que el funcionario designado para el caso que nos atañe distorsiono el elemento material probatorio aportado con la empresa, con la que se pretende sea valorada para probar que mi mandante, cumplió con lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1998, referente a la indemnización a la que hubo lugar, la cual fue pagada al señor Mendoza por un valor de cinco millones de pesos (\$5.000.000) conciliación que fue realizada en sedes del ministerio del trabajo.

Adicionalmente en el campo probatorio rige un importante principio denominado unidad de prueba, en virtud del cual se considera que todas las pruebas del proceso forman una unidad y por consiguiente se debe apreciarlas en conjunto, esto es en forma integral, la razón de ser del mismo es que la evaluación individual o separada de los medios de prueba no es suficiente para establecer la verdad de los hechos y se requiere, además de ella, efectuar la confrontación de tales medios para establecer sus concordancias y divergencias y lograr conclusiones fundadas y claras sobre aquella verdad.

El ministerio de trabajo en cabeza el funcionario encargado ,individualizo el elemento material probatorio denominado “conciliación” argumentando que este evidencia el reconocimiento por parte del empleador, para si imputar una sanción a mi representado, pero no realizó una valoración probatoria, bajo el principio de unidad de la prueba, para inferir en lo argumentado en la resolución, puesto que no tuvo en cuenta, que el despido del señor Mendoza, se materializo por la causal al tenor del artículo 62 numeral 1,literal c código sustantivo del trabajo esto es por expiración del plazo fijo pactado” es de conocimiento del despacho que entre el señor Mendoza y la empresa agrochigueros se celebró un contrato de trabajo a término fijo, para el año

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

2013, contrato que fue prorrogado en diferentes oportunidades, además el trabajador se le notificó el preaviso con 30 días de antelación, el despacho no tuvo en cuenta esta prueba, la cual demuestra que el empleador no actuó de mala fe, pues al momento de notificar al trabajador de la terminación de su contrato, el mismo no estaba incapacitado.

El contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades que puede revestir el contrato laboral, el cual se encuentra regulado en el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, subrogado por el artículo 3 de la ley 50 de 1990, el cual establece que si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

En este orden de ideas, solo cuando la terminación del contrato a término fijo obedece a haber llegado a la fecha convenida por las partes para su finalización y habiéndose cumplido por parte del empleador con el requisito del preaviso, no se podría aducir que la referida terminación del contrato obedece a la incapacidad o estado de salud del trabajador, y en consecuencia, el empleador podrá darlo por terminado con base en lo dispuesto en el literal c) del artículo 61 del código sustantivo del trabajo.

El día que mi mandante, notifico al trabajador de la fecha de terminación de su contrato a término fijo, este no estaba incapacitado, por lo tanto, no puede el ministerio aducir, que la terminación del contrato se materializó por el estado de incapacidad del trabajador, ya que este se incapacitó el mismo día de terminación del contrato.

Falsa motivación:

Se configura este vicio invalidante del acto administrativo expedido por el ministerio del trabajo, toda vez que el mismo fue sustentado con razones que no son acorde a la realidad, tal y como lo demuestran los elementos materiales probatorios, es por ello que no hay lugar a una sanción del empleador, porque aunque la terminación se dio única y exclusivamente por la causal enunciada en el artículo 62 numeral 1, literal c del código sustantivo del trabajo esto es “por expiración del plazo pactado” este además, notifico al señor Mendoza de la terminación de su contrato con más de 30 días de antelación, fecha en la cual no se encontraba incapacitado, y aunque es cierto que con anterioridad, el señor estaba reubicado con recomendaciones laborales, no es menos cierto; que las mismas ya habían expirado y el trabajador se encontraba sus labores habituales.

De igual forma, es una coincidencia que el día de la terminación del contrato de trabajo, este se haya incapacitado, puesto que el mismo no pudo ser premeditado por el empleador, puesto que el trabajador ya se encontraba en condiciones normales para realizar la prestación del servicio al cual fue contratado.

Por otro lado, la ley 1610 de 2013, artículo 3 numeral establece lo siguiente:

“función coactiva o de policía administrativa: como autoridad de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

La empresa agrochigueros S.A.S no violó una norma del trabajo, puesto que el trabajador la desvinculación del señor Mendoza, se debió única y exclusivamente por terminación de su contrato a término fijo, además reconoció el empleador mediante conciliación el valor de cinco millones de pesos, en aras de evitar una violación de los derechos de los trabajadores.

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

Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 ,establece que en caso de haber despido a un trabajador que gozaba de estabilidad laboral reforzado ,el mismo el empleador deberá reconocer al trabajo una indemnización de 180 días de trabajo.

Es por ello, que el artículo 26 es claro conforme establece que si no hay un permiso previo ,se condene al empleador a pagar la indemnización, en este caso, como lo he mencionado en varias oportunidades fue cancelada la suma de **cinco millones de pesos**.

La violación de una norma del trabajo de hubiese configurado, si mi mandante, no hubiese pagado la suma correspondiente por concepto de indemnización, pero no es el caso en esta oportunidad, puesto que hubo pago.

Es por ello ,que debe exonerarse a la empresa agrochigueros S.A.S del pago de una sanción por once salarios mínimos legales mensuales vigentes, ya que no incurrió en las causales señaladas por el ministerio de trabajo en cabeza de sus funcionario encargado, puesto que el empleador no tenía conocimiento de su estado de salud, como lo manifiesta el funcionario del ministerio de trabajo, y en el momento en que mi mandante entrego el preaviso al señor Mendoza, el mismo no tenía recomendaciones médicas.

Falso raciocinio: en esta oportunidad me pronunciaría frente a la gradación de la pena que prescribe el artículo 12 de la ley 1610 de 2013, el cual manifiesta lo siguiente:

Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para si o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Que en las causas antes descritas, ninguna se adecua a la situación particular objeto de la sanción impuesto a mi mandante, por lo siguiente:

Las recomendaciones médicas habían expirado

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

El empleador notifico al trabajador de la terminación de su contrato a término

La terminación del contrato de trabajo del señor Mendoza no fue premeditado, pues fue la mera coincidencia que el día de la finalización de su contrato estuviese incapacitado.

Que mi mandante pago a favor del trabajador la suma de cinco millones de pesos, por concepto de indemnización al tenor del artículo 26 de la ley 361 de 1997. (...)

II. CONSIDERACIONES

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 modifique, aclare, corrija o revoque (...)*

Los recursos no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable 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 derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o corregir.

Previo a resolver el fondo del asunto, es preciso analizar todos los argumentos que hayan sido planteadas, por lo tanto, el Despacho abordará el análisis de los siguientes temas:

Se le aclara al recurrente que el acuerdo llevado a cabo entre el señor Macgiver Mendoza y la empresa Agrochigueros, obrante a folios (36-37) del expediente, no fue un acuerdo avalado por el Ministerio del Trabajo pues no contiene la firma del Inspector de Trabajo.

La corte constitucional en sentencia T-217 de 2014 estableció que debe existir autorización del inspector del trabajo para terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo mediante conciliación.

“(...) La conciliación en materia laboral solamente puede ser respecto de derechos inciertos y discutibles. Quien actúa como conciliador debe verificar que no se vulneren derechos irrenunciables del trabajador. Mediante la conciliación “...se puede finalizar, de mutuo acuerdo, una relación laboral, y entonces las partes tienen la oportunidad para discutir las condiciones de terminación del contrato...” (T 217 de 2014).

En el caso de la sentencia, el trámite adelantado ante el Ministerio de Trabajo no era el de autorización de despido de trabajador con fuero de discapacidad. Se trató de una conciliación mediante la cual se terminó el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta. No obstante, la Corte señala que en este último caso el empleador debe (i) solicitar permiso al Inspector de Trabajo, (ii) indicar que el trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta y (iii) manifestarle al trabajador que goza del fuero de discapacidad. Con

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

estos elementos el Inspector del Trabajo "...deberá decidir si autoriza o no el despido del trabajador" (T 217 de 2014). (...)"

La corte dio un alcance extensivo y diferente al fuero de discapacidad. Primero, desconoce la conciliación como mecanismo de autonomía de las partes para terminar la relación laboral. Segundo, porque el fuero de discapacidad solo hace relaciona la autorización del Inspector del Trabajo en caso de despido o terminación unilateral del contrato.

El objeto de la investigación administrativa sancionatoria, se presentó porque la empresa agrochigueros S.A.S despidió a un trabajador con limitación física sin autorización del Ministerio de Trabajo, el hecho que la empresa agrochiguero S.A.S pagara al trabajador indemnización equivalente a 180 días de salario no lo exime de la obligación legal de realizar el trámite de terminación del vínculo laboral, ante esta Entidad, en ese hecho está establecido el incumplimiento de la norma motivo de la sanción.

La Corte Constitucional, mediante sentencia C-531 de 2000, se pronunció sobre sobre el tema objeto de estudio, manifestando en sus considerativas, lo siguiente:

"(...) En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio. (...)"

Se equivoca el recurrente, al considerar el pago de la indemnización de los 180 días que establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997 como una causal que lo eximen de realizar el trámite de terminación de vínculo laboral ante el Ministerio de Trabajo. pues todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador **deberá reintegrar** al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera ninguna actuación del patrono torna eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente. Este requisito es fundamental en razón de que el Ministerio del Trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacitada que cuenta con especial protección constitucional

Respecto a la tergiversación material de la prueba alegada por el recurrente, el despacho aplicando el principio de unidad de la prueba, analizo el número de pruebas en conjunto, se demuestro que la empresa tenia conocimiento, sobre las condiciones de salud del trabajador, no solo por la suscripción del acuerdo de conciliatorio firmado por las partes, donde la empresa reconoce el pago de indemnización por despedir a un trabajador incapacitado. Sino con la carta de recomendación y las actas de implementación de las recomendaciones laborales, que evidencia que el trabajador sufrió un accidente

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

de trabajo el cual fue calificado como de origen común, por lo cual le ha acarreado repercusiones para su salud, lo que conlleva a la implementación de recomendaciones médicas respecto a la forma y lugares donde debería realizar sus labores el trabajador. Posteriormente estuvo incapacitado por los días 17 y 18 de marzo del año 2017. Lo que evidencia, que al momento de la terminación de la relación laboral el trabajador se encontraba con incapacidades vigentes.

El trabajador Macgiver Mendoza gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato laboral independientemente del tipo de contrato que tuviera, debido a que al momento de la terminación del contrato estaba incapacitado.

En lo referente a que el Ministerio del Trabajo no valoró la prueba de preaviso para la terminación del contrato de trabajo es necesario aclarar que si bien es cierto y no es objeto de debate que el contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades que puede revestir el contrato laboral, el cual se encuentra regulado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990,

Así mismo, el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990 consagra la forma de terminación de los contratos de trabajo, el cual en su literal c) prevé: "c) Por expiración del plazo fijo pactado.

Fue probado que el trabajador venía con patologías médicas con anterioridad a la fecha del preaviso de la terminación del contrato, frente al particular la Corte ha considerado que cuando el trabajador tenga alguna discapacidad o limitación, o tenga recomendaciones médicas de reubicación, debe tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual prescribe: "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. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, cuando se trata de trabajadores discapacitados cuyos contratos a término fijo que se han venido renovando, el empleador tiene el deber constitucional de reubicar al trabajador en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades y si ello no fue posible está autorizado para solicitar el correspondiente permiso a este Ministerio de forma tal que, previo al pago de la indemnización a que hace referencia la norma que nos ocupa, se tenga la certeza que el despido o la renovación del contrato no obedece a su discapacidad. Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de un trabajador por razón de su limitación sin que exista autorización previa de este Ministerio.

La empresa Agrochigueros S.A.S incurrió en la vulneración y omisión de los precepto normativo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. La empresa agrochigueros S.A.S al tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo de manera unilateral, cuando tenía conocimiento de las condiciones de salud y las incapacidades del trabajador Macgiver Antonio Mendoza Julio, se podría inferir que la razón o el motivo que llevo a la empresa a tomar esa decisión fue su estado de salud máxime si no existe autorización por parte del Ministerio del Trabajo para dar por terminada dicha relación laboral incurriendo así también en una omisión legal de lo establecido en el artículo 26 de ley 361 de 1997.

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

La ley 1610 de 2013, establece como una de las funciones de los Inspectores de Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

La empresa agrochigueros S.A. tenía pleno conocimiento del estado de salud y de las recomendaciones médicas del trabajador y pese a esa limitación procedió a terminar el contrato del trabajador magcgiver Antonio Mendoza sin que mediare permiso del Ministerio de Trabajo para despedirlo.

Respecto a la falsa motivación del acto administrativo:

El Consejo de Estado, sección primera en sentencia 25000232400020080026501 del 14 de abril del año 2016 manifestó:

“(…)Los motivos de un acto administrativo constituyen uno de sus fundamentos de legalidad, a tal punto, que cuando se demuestra que estas razones que se expresan en el acto, como fuente del mismo, no son reales, no existen o están distorsionadas, se presenta un vicio que invalida el acto administrativo, llamado falsa motivación(…)”

La falsa motivación del acto ocurre cuando:

1. Se presenta inexistencia de fundamentos de hecho o de derecho en la manifestación de voluntad de la Administración Pública
2. Los supuestos de hecho esgrimidos en el acto son contrarios a la realidad, bien sea por error o por razones engañosas o simuladas
3. Porque el autor del acto le ha dado a los motivos de hecho o de derecho un alcance que no tienen y
4. -Porque los motivos que sirven de fundamento al acto no justifiquen la decisión.

En el caso del acto administrativo que nos ocupa no prosperaría la causal de falta de motivación del acto administrativo, debido a que los hechos que se tuvieron como fundamento para la toma de la decisión fueron probados, quedo claro la existencia de una relación laboral entre el señor magcgiver Mendoza y la empresa Agrochigueros a través de un contrato laboral a término fijo, se comprobó a través de la carta de terminación del contrato de trabajo, la terminación del mismo de manera unilateral por parte de la empresa; con las incapacidades medicas se probó que al momento de la terminación del contrato el trabajador estaba incapacitado, con las recomendaciones medicas el trabajador se probó los antecedente en su condición de salud.

Los motivos que llevaron a este despacho a imponer sanción a través de acto administrativo, no fue por el hecho de la terminación del contrato por expiración del plazo pactado, pues se observa en el expediente que el trabajador fue preavisando en debida forma, lo que motivo el acto fue el hecho que el trabajador se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato, y en estos casos prima la estabilidad laboral reforzada, la cual no permite que la relación laboral termine, independiente de la existencia de la justa causa para dar por terminado el contrato, El artículo 26 de la ley 361 de 1996 establece que, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

La empresa agrochiguero no solicito autorización para terminar el vinculo laboral con el trabajador Macgiver Mendoza ante el Ministerio del Trabajo, razones suficientes para imponer la respectiva sanción.

El hecho que el trabajador fuera estado con recomendaciones médicas, se tiene como indicio grave en contra de la empresa, debido a que las incapacidades dadas por el medico fueron por los mismos hechos por el cual el medico expidió las recomendaciones médicas.

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

El recurrente no probó que los hechos determinantes de la decisión no estuvieron debidamente probados dentro de la actuación administrativa, Que se omitieron tener hechos que si estaban demostrados y que si hubiesen sido considerados habrían conducido a una decisión sustancialmente diferente.

DECISION

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: No reponer la decisión contenida en la resolución N° 0039 del 27 de abril del año 2017 por medio del cual se resolvió SANCIONAR a la empresa Agrochigueros S.A.S. representada legalmente por el señor Gabriel Harry Hinestroza identificada con NIT 890929809-9. Dirección de notificación judicial Calle 34 # 43 – 66 oficina 238 Medellín – Antioquia. Con un valor de once (11) salarios mínimos legales mensuales vigentes equivalentes a **OCHO MILLONES CIENTO CATORCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL PESOS (\$ 8.114.887)** con destino al servicio nacional de aprendizaje SENA, por violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997.

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

ARTÍCULO TERCERO: Conceder el recurso de apelación a la empresa Agrochigueros S.A.S, contra la resolución n° 0039 del 27 de abril del año 2017, advirtiendo que contra la presente resolución no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA
Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención
Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-Conciliación

Elaboro: W Cassio
Reviso: Fara M
Ruta electrónica: C:\user\Documents\resolucion



Entregando lo mejor de los colombianos



Certificación de entrega

Servicios Postales Nacionales S.A.

Certifica:

Que el envío descrito en la guía cumplida abajo relacionada, fue entregado efectivamente en la dirección señalada.

Nota: En caso de devolución la presente certificación solo aplica para validar la entrega a remitente.

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A NIT 900.062.917-9 CORREO CERTIFICADO NACIONAL		RN814438703CO	
Centro Operativo: PO APARTADO Orden de servicio: 8291874	Fecha Admisión: 28/08/2017 14:12:16 Fecha Aprox. Entrega: 29/08/2017		
3003 460	Nombre/ Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - APARTADO Dirección: CLL 111 100-11 Referencia: Ciudad: APARTADO, ANTIOQUIA	NIT/C.C.T.: 630115226 Teléfono: Depto: ANTIOQUIA Código Postal: Código Operativo 3003000	Causal Devoluciones: RE Reusado NE No existe NR No reclamado DE Desconocido D Dirección errada CI Cerrado NI No controlado FA Fallado AC Apartado Clausurado FM Fuerza Mayor
3003 000	Nombre/ Razón Social: MAGGIVER ANTONIO MENDOZA JULIO Dirección: CALL 94# 104-38 DI NUEVO APARTADO Tel: Ciudad: APARTADO, ANTIOQUIA	Código Postal: 057841206 Depto: ANTIOQUIA Código Operativo 3003480	Firma nombre y/o sello de quien recibe: c.c. 37406436 Hora: Fecha de entrega: 29/08/2017 Distribuidor: Observaciones del cliente: descomoda
Valores Destinatario	Peso Físico(grams): 200 Peso Volumétrico(grams) 0 Peso Factura(grams) 200 Valor Declarado: \$0 Valor Paise: \$5 200 Costo de manejo \$0 Valor Total \$5 200	Dice Contener: Observaciones del cliente: descomoda	Costo de entrega: Ter: 29/08/17 200
30030003003460RN814438703CO		V. A. Mendoza 05-09-19	

La información aquí contenida es auténtica e inmodificable.

> Código Postal: 110911
 Diag. 25G # 95A - 55, Bogotá D.C.
 Línea Bogotá: (57-1) 472 2005
 Línea Nacional: 01 8000 111 210
 www.472.com.co

London, 18th Dec.

18

Dear Sir,

I have the pleasure to acknowledge the receipt of your letter of the 14th inst. in relation to the above matter. I am sorry to hear that you have not yet received the goods which were ordered from me on the 10th inst. I have been informed that the goods were sent to you on the 12th inst. and I am sure that they will reach you in a few days. I am sorry that I cannot be of more service to you at present.

I am, Sir, very respectfully,
 Yours truly,
 J. B. Smith

()
()