

APARTADO, 16/12/2020

No. Radicado: 08SE2020710504500002224
Fecha: 2020-12-16 03:07:49 pm
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: ENRIQUE DE JESUS TORRES MENDOZA
Anexos: 0 Folios: 2
08SE2020710504500002224

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor,
ENRIQUE DE JESUS TORRES MENDOZA
Carrera 73 AA No. 69 - 03 barrio el prado
Carepa, Antioquia.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación 11EE2019720504500001980 del 08/11/2019.

Respetado Señor (a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor ENRIQUE DE JESUS TORRES MENDOZA, identificado con cedula de ciudadanía No. 82.382.387, el contenido de la Resolución No. 000046 del 24/02/2020 proferida por la INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, por medio de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral con justa causa.

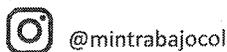
ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la petición realizada YOLANDA GEORGINA RESTREPO GIRONA representante a LA SOCIEDAD INVERAGRO LA ACASIA S.A.S., con domicilio principal en el municipio de Medellín (Antioquia) identificada con NIT 900774295 - 1, en contra de ENRIQUE DE JESUS TORRES MENDOZA, identificado con cedula de ciudadanía N.º 82382.387, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(2 folios)**, se advierte que contra la resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguiente del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

{*FIRMA*}
CILIA BELLO MADRANO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en **(2 folios)**.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Dirección: Carrera 101 No. 96-48
Pisos 2 Barrio el Amparo,
Apartadó-Antioquia.
Teléfonos PBX: (1) 377 9999

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajocol

 @MinTrabajoCol

 @MintrabajoCol



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. (00046)
(24 FEB. 2020)

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud para la autorización de terminación de contrato laboral con justa causa.”

INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS PARTES.

Se decide en el presente proveído la solicitud radicada por YOLANDA GEORGINA RESTREPO GIRONA, representando a LA SOCIEDAD INVERAGRO LA ACACIA S.A.S., con domicilio principal en la ciudad de Medellín (Antioquia) identificada con NIT 900774295-1, en contra de ENRIQUE DE JESUS TORRES MENDOZA, identificado con cedula de ciudadanía # 82.382.387.

I. HECHOS

Manifiesta la peticionaria que el señor Enrique de Jesús Torres Mendoza, ingreso a laborar a la sociedad Inveragro la Acacia S.A.S., EL 10 DE ABRIL DE 2019, mediante un contrato individual de trabajo, el cual actualmente se encuentra vigente.

Que el señor Enrique de Jesús Torres Mendoza padece enfermedades de origen común diagnosticado como, K409 – HERNIA INGUINAL UNILATERAL O NO ESPECIFICADA, SIN OBSTRUCCIÓN.

Al trabajador Enrique de Jesús Torres Mendoza, le expiden recomendaciones medico laborales por el diagnostico indicado anterior, las cuales van desde el 29 de octubre de 2019, hasta 2 meses después de la cirugía (la cual al día de hoy no ha sido programada).

El día 23 de octubre de 2019, el señor Enrique de Jesús Torres Mendoza, agrade verbalmente a la coordinadora de empacadora, en la finca Acacias, que es el centro para el cual el presta sus servicios, ya que el mismo se iba a retirar de la planta empacadora a tomar agua y la misma le indica a él y a un compañero que no lo deben hacer al mismo tiempo, que cuando regrese el uno puede ir el otro, pero desacatando dicha orden los dos se van a tomar agua y el mismo se demora media hora, a su regreso ingresa con una gaseosa al área de empacadora (conducta prohibid, ya que es un lugar de manipulación de alimentos) y la coordinadora le toma una foto, a lo que el trabajador va y le reclama de manera agresiva indicándole que si hacia llamar a descargos le hacia un daño.

El día 28 de octubre de 2019, el señor Enrique de Jesús Torres Mendoza fue citado a diligencia de descargos con el fin de que le indicara a la empresa las razones por las cuales irrespeto a su superior jerárquico y no acato una orden directa dada por el mismo, para que explicara porque se dispuso a consumir alimentos en horas diferentes a las establecidas, por incumplir las normas de manipulación de alimentos y tener bebidas (gaseosa) dentro de la empacadora.

En diligencia de descargos realizada el día 31 de octubre de 2019, el señor Enrique de Jesús Torres Mendoza le indica a la empresa que “ella nos dice que no vayan a tomar agua porque tenia mucho calor, y me estaba doliendo la hernia, entonces yo le dije que no y los dos nos fuimos, porque no le copiamos, cuando regreso llevo la gaseosa que me piden las señoras que estaban trabajando (haciendo la nacional) ahí fue donde empecé a repartir la gaseosa , y es donde ella me toma las fotos, después que salí de ahí me cambie, y me pare en chancas a ayudarle a tapan a la gente y ella dijo que no podía estar en chancas, entonces me dijeron unos compañeros que me la estaba montando, porque hay muchos que separan en chancas, ahí fue donde me dio rabia, donde vine a reclamarle, que porque primero me toma fotos,

después me paro ahí y me dice que no puedo estar en chanclas, esto se lo digo en las instalaciones de la misma empacadora, después me voy para el casino aclamado, cuando llega Felipe y me va a reclamar que porque yo le decía tantas cosas a ella, que fuéramos para la oficina, ella le había dicho a él que yo la había amenazado, y entonces le indique que no había sido así y entonces me calme y espere a don Víctor para hablar hasta el otro día."

En la misma diligencia el señor Juan Carlos Toro, trabajador obrero de la finca Acacias, en la cual interviene como testigo indica que " el señor Enrique de Jesús Torres Mendoza llegó reclamándole a la coordinadora Leticia porque le había tomado fotos a él, pero no era a él sino a una gaseosa que estaba ahí, pero entonces si llegó como allá como todo enojado diciéndole palabras y como amenazas" lo que le dijo fue" que no se metiera con él, que lo iba a conocer, entonces de allí para allá no se mas nada". En la misma diligencia de descargos el comité obrero (representante del trabajador) indica que "la verdad quede desarmado porque hay evidencia y testigo".

Que el despacho el día 18 de noviembre de 2019, corre traslado de la solicitud de terminación de vínculo laboral al señor Enrique de Jesús Torres Mendoza, para que se pronunciara frente a la solicitud de la sociedad Inveragro la Acacia S.A.S., luego se verifico mediante la empresa de servicios postales 472 con N° de guía RA208725301CO, que dicho traslado fue recibido en la dirección de domicilio del señor Enrique de Jesús Torres Mendoza el día 20 de noviembre de 2019, pero que este no se pronunció frente a la solicitud.

II. PRUEBAS ALLEGADA EN EL TRAMITE.

Dentro del trámite se tuvieron en cuentas las siguientes pruebas:

- Copia de la liquidación del contrato de trabajo.
- Citación a descargos.
- Acta de diligencia de descargos.
- Acta de reintegro del señor Enrique de Jesús Torres Mendoza.
- Recomendaciones medico laborales del señor Enrique de Jesús Torres Mendoza.
- Copia de certificado de existencia y representación legal.
- Copia de contrato de trabajo suscrito entre las partes.
- Copia de la cedula de ciudadanía del señor Enrique de Jesús Torres Mendoza.
- Copia de tratamientos médicos vigentes.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar por que las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama policía del trabajo.

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

Numeral 5, Artículo 62 del CST, subrogado D.L 2351/1965 Artículo 7 TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTAS CAUSA

2. Todo de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ARTICULO 72, CONTITUYE FALTAS GRAVES, AÚN POR LA PRIMERA VEZ

6. La violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales establecidas para el trabajador en la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, aun por la primera vez.

21. Todo acto grave indisciplina cometido por el trabajador, dentro de las instalaciones de la finca, contra los compañeros de trabajo, los miembros de su familia y e personal directivo, aun por primera vez.

51. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo o llamarlos con apodos o palabras ofensivas, aun por la primera vez.

64. Comer dentro de las horas laborales, salvo durante el tiempo asignado por la empresa para tomar refresco, desayunos o almuerzo, aún por la primera vez.

PARAGRAFO 1. Las faltas graves darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, cuando se reincida en faltas leves, la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo.

"(...) Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente (...)"

Así las cosas, La Corte Suprema De Justicia estableció los siguientes derroteros para solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo en los siguientes casos:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

Esta sentencia estableció que la protección a las personas discapacitadas no implica una estabilidad absoluta o incondicional, motivo por el cual, en el evento que se dé por terminado el contrato de trabajo de una persona discapacitada, como consecuencia de una justa causa, no será necesario acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo.

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

Ahora bien, si el trabajador considera que el despido fue injusto, podrá controvertirlo con solo demostrar su estado de discapacidad. En este caso, será el empleador quien deba demostrar la existencia de la justa causa; de lo contrario, prevalecerá la presunción de discriminación, el despido será considerado ineficaz y deberá procederse con el reintegro del trabajador.

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 a la falta cometida; en este orden de ideas se pudo evidenciar que si bien la empresa alude la existencia de causal para dar por terminado el vínculo laboral, al igual que agotó el procedimiento disciplinario del cual hace referencia La Corte Suprema De Justicia.

En este orden ideas y estudiando el acervo documental y probatorio del expediente, el Ministerio del Trabajo considera que se constituye justa causa para la terminación de la relación laboral entre las partes.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la petición realizada YOLANDA GEORGINA RESTREPO GIRONA, representando a **LA SOCIEDAD INVERAGRO LA ACACIA S.A.S.**, con domicilio principal en el municipio de Medellín (Antioquia) identificada con NIT 900774295 - 1, en contra de ENRIQUE DE JESUS TORRES MENDOZA, identificado con cedula de ciudadanía N.º 82.382.387, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Compulsar copia de la solicitud a la Coordinación de Prevención, inspección, y resolución de conflictos conciliaciones, para lo de su competencia.

ARTÍCULO TERCERO NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Apartadó Antioquia a los,

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NASLY MENA CUESTA

Inspector de Trabajo y seguridad social.