



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 005E20207105045000  
Fecha: 2020-10-20 02:05:51 pm

Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ

Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA  
Y CONTROL

Destinatario: MAGGIVER ANTONIO MENDOZA JULIO

Anexos: 0

Folios: 1



005E202071050450001392

APARTADO, 20/10/2020

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a),  
MAGGIVER ANTONIO MENDOZA JULIO  
Calle 54 No. 53 – 38 barrio la esperanza corregimiento de currulao  
Turbo, Antioquia.

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE  
ACCESO AL PÚBLICO**  
Radicación 406 del 25/03/2015.

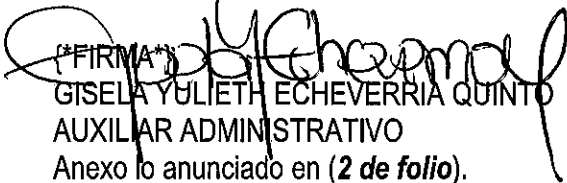
Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor MAGGIVER ANTONIO MENDOZA JULIO, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.040.356.187, el contenido de la Resolución No. 000142 del 28/08/2019 proferido por la DIRECTORA OFICINA ESPECIAL DE URABA, por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación.

**ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la Resolución 039 del 27 de abril 2017, la Coordinadora del Grupo prevención, Inspección, Vigilancia control y Resolución de Conflictos – Conciliación adscrita a la Oficina Especial de Urabá – Apartadó resolvió "ARTICULO PRIMERO: Sancionar a la empresa AGROCHIGUIROS SAS" identificado con NIT: 890929809 -9-1 y dirección de notificación judicial calle 34 # 43 – 66 – Oficina 208 Medellín-Antioquia, con una multa de once (11) salarios mínimos legales mensuales equivalentes a OCHO MILLONES CIENTO CATORCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS (\$ 8.114.887), con destino Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) por violación artículo 26 de la ley 361 de 1997 y Resolución 065 del 23 de agosto de 2017 mediante la cual se resuelve un recurso de reposición por las razones expuestas en la parte motivada de esta providencia.

En consecuencia, se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días, así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(2 folios)**.

Atentamente,

  
#FIRMA#  
GISELA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO  
Anexo lo anunciado en **(2 de folio)**.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol

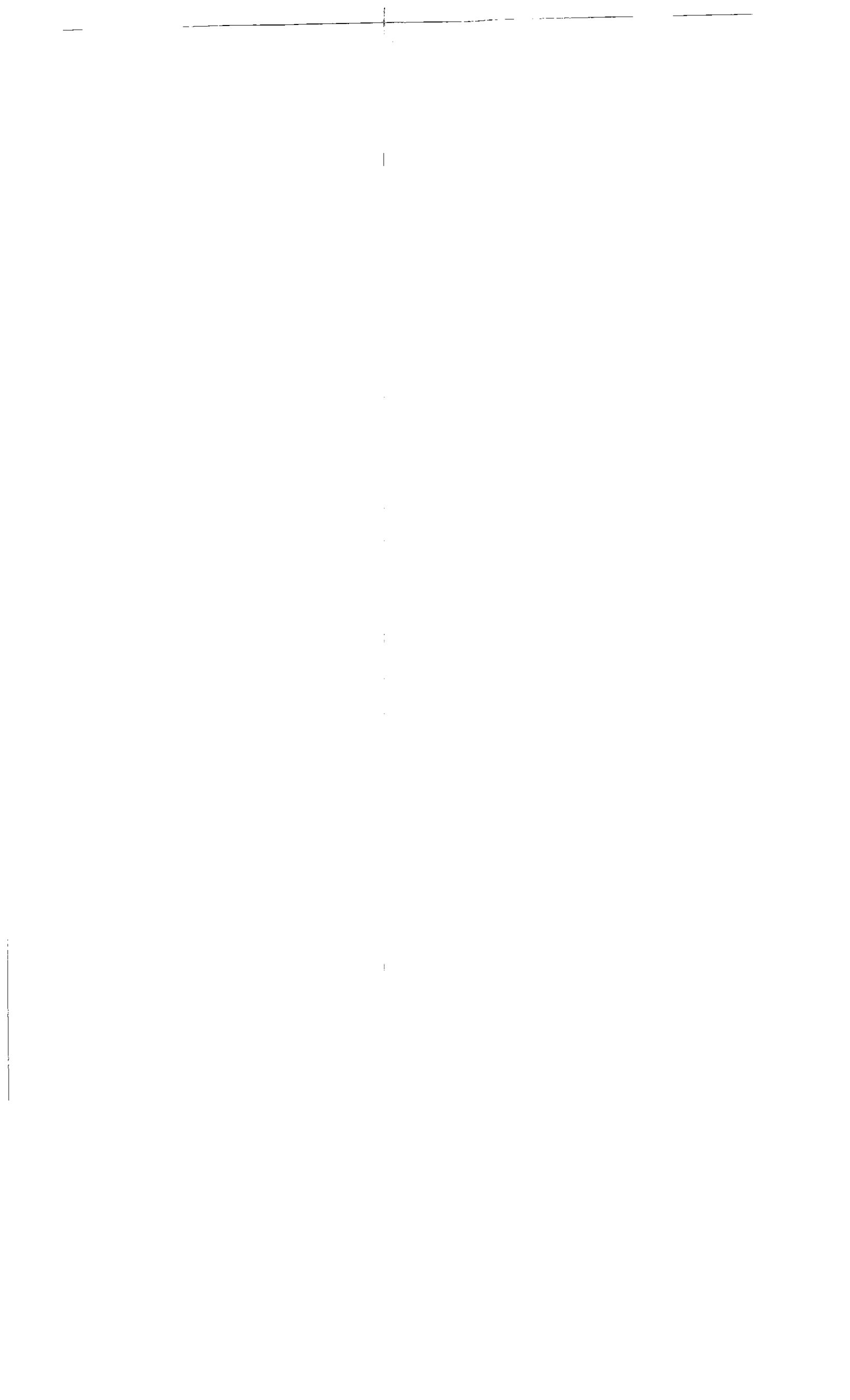


@MintrabajoCol

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://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.





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION No. ( 00142 )**  
**( 28 AGO 2019 )**

**"Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"**

LA SUSCRITA DIRECTORA DE LA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Encargado para la OFICINA ESPECIAL DE URABA - APARTADO, en uso de sus facultades legales y las conferidas en la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Artículos 76 y 91 del Decreto 1295 de 1994 Modificado por el Artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 y este a su vez modificado parcialmente por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, reglamentado por el Decreto 472 de 2015, Decreto 4108 de 02 de Noviembre de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015 y en especial las otorgadas mediante la Resolución 0185 del 25 de Enero de 2018, teniendo en cuenta los siguientes:

**I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa Agrochiguero S.A.S identificada con NIT: 890929809-9- 1, y dirección de notificación judicial en la calle 34 # 43-66 – Oficina 208 Medellín-Antioquia.

**II. HECHOS**

Que mediante resolución número 039 del 27 de abril 2017, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación adscrito a la Oficina Especial de Urabá - Apartadó resolvió "ARTÍCULO PRIMERO: Sancionar a la empresa AGROCHIGUIRO SAS" identificado con NIT: 890929809-9- 1, y dirección de notificación judicial calle 34 # 43-66 – Oficina 208 Medellín-Antioquia, con multa de once (11) salarios mínimos legales mensuales equivalentes a OCHO MILLONES CIENTO CATORCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE PEOS (\$ 8.114887), con destino Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) por violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Que en escrito fechado 18 de julio de 2017, el señor ANASTACIO GARCIA PATERNIBA en calidad de apoderado", interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los términos legales.

- ✓ Carencia actual del objeto por el hecho superado.
- ✓ Tergiversación material de la prueba.
- ✓ Falsa motivación
- ✓ Falso raciocinio

**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.

Frente al caso en concreto y los argumentos del recurrente donde manifiesta la carencia actual del objeto por el hecho superado, no aplica toda vez que entre el momento del fallo no se satisfizo por completo la obligación establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. En otras palabras, aquello que se pretendía lograr mediante la queja del trabajador ha acaecido antes de que se interpusiera la sanción.

No se evidencia en el trámite de la investigación que la empresa haya cesado la vulneración del derecho del trabajador, que no es otra que el reintegro de este y el cumplimiento del trámite administrativo de solicitud de autorización al Inspector del Trabajo.

Es equivocada la afirmación de la empresa donde manifiesta que el pago de la indemnización de 180 días de salario es eximente de la obligación de solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo, puesto que una vez el trabajador contrae una enfermedad, cualquiera que sea, o presenta por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares está amparado constitucionalmente, por estar inmerso en una situación de debilidad manifiesta que lo expone a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo o contrato laboral.

Por esta razón, se debe cumplir con un requisito *sine qua non* por parte del empleador, el cual corresponde a contar con una autorización expedida por la dirección territorial del domicilio de la empresa, el empleador debe certificar la justificación debidamente probada, con los soportes correspondientes que den fe de ello, para solicitar ante el Inspector de Trabajo la finalización del vínculo laboral. De lo contrario, procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación de este, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

En cuanto a la tergiversación de la prueba donde el recurrente manifiesta que el Inspector no tuvo en cuenta el acta de no conciliación laboral realizada ante el Inspector de Trabajo y de conciliación extrajudicial donde se concilio la indemnización especial de 180 días del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que reposa en el expediente es necesario aclarar es importante aclarar lo siguiente:

En ningún caso los empleadores pueden utilizar la conciliación como un mecanismo para validar la terminación de una relación laboral en un contexto en el que una de las partes se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, debido a su enfermedad. Así lo manifestó la Corte Constitucional, al explicar que el empleo de este mecanismo como arreglo prejudicial es un medio eficaz para finalizar de mutuo acuerdo una relación laboral, siempre que quede allí consignado, de manera expresa, las condiciones de terminación del contrato. A juicio de la corporación, de no ser así, se estaría avalando la omisión al deber de solicitar, en estos casos, el permiso de la autoridad laboral competente para materializar la terminación, a fin de garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En tales eventos, la conciliación puede servir para alcanzar acuerdos que permitan, incluso, la terminación de una relación laboral en condiciones de equidad, pero ello requiere, en todo caso, un especial cuidado por no menoscabar los derechos de la parte más débil de la relación contractual.

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

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

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).

La empresa no puso en conocimiento al Ministerio del Trabajo de esta conciliación vulnerado la obligación de la autorización respectiva.

En lo referente a la falsa motivación, como lo ha reiterado el Consejo de Estado, se relaciona directamente con el principio de legalidad de los actos y con el control de los hechos determinantes de la decisión administrativa. Para que prospere la pretensión de nulidad de un acto administrativo con fundamento en la causal denominada falsa motivación es necesario que se demuestre una de dos circunstancias: a) O bien que los hechos que la Administración tuvo en cuenta como motivos determinantes de la decisión no estuvieron debidamente probados dentro de la actuación administrativa; o b) Que la Administración omitió tener en cuenta hechos que sí estaban demostrados y que si hubiesen sido considerados habrían conducido a una decisión sustancialmente diferente. Ahora bien, los hechos que fundamentan la decisión administrativa deben ser reales y la realidad, por supuesto, siempre será una sola. Por ende, cuando los hechos que tuvo en cuenta la Administración para adoptar la decisión no existieron o fueron apreciados en una dimensión equivocada, se incurre en falsa motivación porque la realidad no concuerda con el escenario fáctico que la Administración supuso que existía al tomar la decisión. Todo lo anterior implica que quien acude a la jurisdicción para alegar la falsa motivación, debe, como mínimo, señalar cuál es el hecho o hechos que el funcionario tuvo en cuenta para tomar la decisión y que en realidad no existieron, o, en qué consiste la errada interpretación de esos hechos.

Ahora bien, frente al particular en el acto administrativo recurrido los hechos que se tuvieron en cuenta como fundamento para tomar la decisión fueron probados, quedo claro la existencia de una relación laboral a través de un contrato a término fijo, se probó al momento de la terminación de relación laboral o vencimiento del plazo el trabajador se encontraba incapacitado, y con las diversas recomendaciones medicas se probó los antecedentes de sus condiciones de salud.

Los motivos para la toma de la decisión no fue el vencimiento del plazo, pues se observo que el preaviso cumplió con todas las formalidades, lo que motiva la sanción fue que el trabajador se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato y en estos casos prima la estabilidad laboral reforzada.

La empresa no realizo el trámite de autorización y acudió a la vía de conciliación laboral omitiendo la obligación legal establecida.

En merito de lo expuesto este despacho

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la Resolución 039 del 27 de abril 2017, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación adscrito a la Oficina Especial de Urabá - Apartadó resolvió "ARTÍCULO PRIMERO: Sancionar a la empresa AGROCHIGUIRO SAS" identificado con NIT: 890929809-9- 1, y dirección de notificación judicial calle 34 # 43-66 – Oficina 208 Medellín-Antioquia, con multa de once (11) salarios mínimos legales mensuales equivalentes a OCHO MILLONES CIENTO CATORCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE PEOS (\$ 8.114887), con destino Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) por violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la Resolución 065 del 23 de agosto de 2017 mediante la cual se resuelve un recurso de reposición por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

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

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ALEXANDRA RIOS VILLAREAL  
DIRECTORA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ