



El empleo
es de todos

Mintrabajo

APARTADO, 21/11/2019

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor,
JESUS ALSARIS CHAVERRA PADILLA
Barrio Buenos Aires, Manzana a, Lote 30
Apartadó, Antioquia.

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación 220 del 14/02/2019.

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor JESUS ALSARIS CHAVERRA PADILLA, identificado con cedula de ciudadanía No. 11.806.114, el contenido de la resolución No. 000087 del 12/06/2019 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, por medio de la cual se resuelve una solicitud para autorización de terminación de contrato laboral con justa causa. COORDINADOR DEL GRUPO PIVC -RCC, a través del cual se archiva una averiguación preliminar.

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 (**3 folios**), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante el COORDINADOR DEL GRUPO PIVC -RCC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante la DIRECTORA DE LA OFICINA ESPECIAL DE OURABA si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

{*FIRMA*}
CILIA BELLO MEDRANO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en (**3 folios**).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Dirección: Carrera 101 No. 96-48
Pisos 2 Barrio el Amparo,
Apartadó-Antioquia.
Teléfonos PBX: 828098.6

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

5

5



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. (000087)
 (12 JUN 2019)

"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 el señor JAIME ALBERTO ORTIZ FRANCO, representando a la sociedad **LA HACIENDA S.A.S**, con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Ant) identificada con NIT 890926415-5, en contra de **JESUS ALSARIS CHAVERRA PADILLA**, identificada con cedula de ciudadanía # 11.806.114.

I. HECHOS

El día 31 de enero de 2019, mediante radicado 11ee2019720504500000220, la empresa la HACIENDA SAS, presenta solicitud de terminación de contrato de trabajo por justa causa, basándose en lo siguiente:

"(...) Entre la sociedad y el señor Chaverra Padilla se encuentra vigente un contrato de trabajo a termino indefinido, iniciado en abril 7 de 1997.

La empresa cumplió afiliándolo al régimen integral de seguridad social, estando actualmente en la EPS Coomeva, ARL Positiva compañía de seguro y fondo de pensiones Colpensiones.

Entre el 19 de agosto, al 16 de diciembre de 2010, el trabajador, por disposición en su momento de la ARL, positiva fue incapacitado por el accidente de trabajo, que dijo haber sufrido en su momento.

El trabajador fue calificado en el mes de diciembre de 2010 por parte de la ARL positiva, quien luego de ello determinó que el origen de su lesión era común, disponiendo el envió de su caso a la EPS, Coomeva.

La EPS Coomeva continuo la atención, extendiéndole incapacidades hasta el día dieciséis (16) de febrero 2011, ordenado su reintegro a laborar el día 17 de febrero de 2011, como efectivamente ocurrió.

Transcurridos cuatro días de su reingreso, exactamente el día 21 de febrero de 2011, el trabajador denunció la ocurrencia de un nuevo accidente de trabajo, siendo incapacitado por la ARL positiva compañía de seguro hasta el día 15 de marzo de 2011.

Los más de cuatro años continuos e ininterrumpidos de esta segunda incapacidad, tuvieron por causa de una cervicalgia y trastornos especificados de los discos intervertebrales entre otros.

La cervicalgia está definida como una condición frecuente que se caracteriza por el dolor en el cuello. Sus causas pueden ser múltiples, pero la mas frecuente es la que se deriva de las malas posturas, contracturas

o distensiones musculares. El trastorno de los discos intervertebrales están directamente relacionados con la columna vertebral.

El día 15 de marzo de 2016, a la ARL positiva, compañía de seguros de nuevo lo califico, consecuencia de lo cual, ordeno su remisión a la eps Coomeva, para que consultara por enfermedad común o general.

Después de esta remisión, el trabajador presenta incapacidades continuas e ininterrumpidas, extendidas por el medico tratante adscrito a la EPS COOMEVA.

La empresa cumpliendo su deber de acompañar a sus empleados incapacitados, programo una visita a la residencia del señor CHAVERRA PADILLA, en la que participaron la señora Berenice González (persona responsable del área de salud ocupacional y quien toma las fotografías) los señores Alejandro Ortiz gañan administrador de la finca doña Francia y Ebinson Serna representante del sindicato.

Al momento de la visita el trabajador se encontraba por fuera de su residencia desempeñando trabajos de construcción como se aprecia en las fotografías adjuntas; en el lugar también se levanto un acta que fue firmada por los 4 presentes no quedando duda de lo acontecido.

El señor Chaverra padilla es afiliado al sindicato sintrainagro, beneficiario de la convención de trabajo, debiendo aplicársele el procedimiento allí tipificado para terminar un contrato de trabajo con justa causa, que tiene como requisito sustancial que el trabajador no este incapacitado, norma convencional que impidió en su momento adelantar el proceso.

La empresa dentro de sus políticas de responsabilidad social empresarial realiza préstamos a sus trabajadores para mejorar su vivienda para lo cual exige que el trabajador la autorice, antes del desembolso, para realizar visitas periódicas y, poder así, hacer un seguimiento correcto al uso del dinero, estando facultada para tomar fotos y videos de los avances de las obras.

En desarrollo de esta política, el pasado mes de julio suministro al señor ROLANDO PALACIOS VALOY, trabajador de la finca doña Francia, un préstamo de vivienda por ello, realizo las visitas que se observan en los videos que adjuntamos, tomados por la señora DANIELA ROLDAN, donde también fue sorprendido el señor CHAVERRA PADILLA ejecutando labores de construcción.

Resulta absolutamente ilegal e injusto, que una persona afirme estar enfermo, haya ajustado 3.000 días de incapacidad en un lapso de 8 años, por que supuestamente adolece de problemas de cervicalgia y columna vertebral; reciba el subsidio de incapacidad de parte del sistema de seguridad social, pero simultáneamente este dedicado a actividades de gran impacto ósea muscular como la construcción de obras civiles.

El día 25 de febrero de 2019, se traslado al trabajador la solicitud de terminación del vínculo laboral al trabajador.

El día 25 de febrero de 2019, se requirió la siguiente información al empleador:

1. Manifestar o indicar la cual por la cual, se solicita la terminación del vínculo laboral entre las partes.
2. Copia de las ordenes de tratamiento que se le estén realizando a la fecha al señor JESÚS ALSARIS CHAVERRA PADILLA o que tenga programado para realizarse.
3. Copia de la calificación de pérdida de capacidad laboral del señor Jesús Alsaris Chaverra Padilla emitida por la ARL EPS y/o junta de calificación de invalidez de Antioquia.

El día 13 de mayo del año 2019 se recibe respuesta al requerimiento realizado a la empresa en estos términos:

Resulta absolutamente ilegal e injusto, que una persona afirme estar enfermo, haya ajustado 3.000 días de incapacidad en un lapso de 8 años, porque supuestamente adolece de problemas de cervicalgia y columna vertebral; reciba el subsidio de incapacidad de parte del sistema de seguridad social, pero simultáneamente este dedicado a actividades de gran impacto ósea muscular como la construcción de obras civiles.

Se aclara que haciendo una revisión exhaustiva y cruzando la información del departamento de nomina y los historiales, el trabajador ajusta MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y TRES (1493) DIAS DE INCAPACIDAD.

El día 28 de mayo del año 2019, se recepciono los testimonios de los siguientes trabajadores:

1. Berenice Gonzales Puerta
2. Daniela Roldan
3. Juan Guillermo Castaño Hoyos.

II. PRUEBAS ALLEGADA EN EL TRAMITE.

Dentro del trámite se tuvieron en cuentas las siguientes pruebas:

1. Certificado de existencia y representación legal.
2. Copia del contrato de trabajo suscrito.
3. Copia de la afiliación al sistema de seguridad social en el año 1997.
4. Copia del pago de cotizaciones de los 3 últimos meses.
5. Copia de la convención colectiva de trabajo.
6. Historial de incapacidades expedidas entre agosto de 2010 a enero de 2019.
7. Fotos tomadas en visita domiciliaria en junio de 2018
8. Informe de visitas domiciliarias
9. USB con video tomado el día 18 de enero de 2019.

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:

"(...) La empresa cumpliendo su deber de acompañar a sus empleados incapacitados, programo una visita a la residencia del señor CHAVERRA PADILLA, en la que participaron la señora Berenice González (persona responsable del área de salud ocupacional y quien toma las fotografías) los señores Alejandro Ortiz gañan administrador de la finca doña Francia y Ebinson Serna representante del sindicato.

Al momento de la visita el trabajador se encontraba por fuera de su residencia desempeñando trabajos de construcción como se aprecia en las fotografías adjuntas; en el lugar también se levantó un acta que fue firmada por los 4 presentes no quedando duda de lo acontecido.

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

El señor Chaverra padilla es afiliado al sindicato sintrainagro, beneficiario de la convención de trabajo, debiendo aplicársele el procedimiento allí tipificado para terminar un contrato de trabajo con justa causa, que tiene como requisito sustancial que el trabajador no esté incapacitado, norma convencional que impidió en su momento adelantar el proceso.

La empresa dentro de sus políticas de responsabilidad social empresarial realiza préstamos a sus trabajadores para mejorar su vivienda para lo cual exige que el trabajador la autorice, antes del desembolso, para realizar visitas periódicas y, poder así, hacer un seguimiento correcto al uso del dinero, estando facultada para tomar fotos y videos de los avances de las obras.

En desarrollo de esta política, el pasado mes de julio suministro al señor ROLANDO PALACIOS VALOY, trabajador de la finca doña Francia, un préstamo de vivienda por ello, realizo las visitas que se observan en los videos que adjuntamos, tomados por la señora DANIELA ROLDAN, donde también fue sorprendido el señor CHAVERRA PADILLA ejecutando labores de construcción.

Resulta absolutamente ilegal e injusto, que una persona afirme estar enfermo, haya ajustado 3.000 días de incapacidad en un lapso de 8 años, porque supuestamente adolece de problemas de cervicalgia y columna vertebral; reciba el subsidio de incapacidad de parte del sistema de seguridad social, pero simultáneamente este dedicado a actividades de gran impacto ósea muscular como la construcción de obras civiles (...)"

Es decir que la solicitud presentada por la hacienda SAS, no está soportada en la discapacidad del trabajador, La Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL, 1360-2018, modifico el criterio referente al despido de trabajadores discapacitados, estableciendo que, si se invoca la existencia de una justa causa, no será necesario acudir ante el Ministerio del Trabajo para que autorice el despido

"(...) 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

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

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.

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 con la falta cometida.

Teniendo en cuenta que la solicitud de terminación del vínculo no obedece a las condiciones físicas del trabajador y que, la labor del Inspector del Trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; la solicitud desborda el marco de nuestras competencias, esto obedece a que la voluntad del legislador fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO ACCEDER a la petición realizada por el señor JAIME ALBERTO ORTIZ FRANCO, representando a la sociedad **LA HACIENDA S.A.S**, con domicilio principal en el municipio de Apartadó (Ant) identificada con NIT 890926415-5, en contra de **JESUS ALSARIS CHAVERRA PADILLA**, identificado con cedula de ciudadanía # 11.806.114, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

ARTICULO SEGUNDO: 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA
Inspector de Trabajo y seguridad social.

