

OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA

Barrancabermeja, marzo 16 de 2017

7068081 – 333

NOTIFICACIÓN POR AVISO

Señor:

CONSORCIO MALECON 2015

Representante Legal y/o apoderado

Avenida 36 No. 55A-118 Barrio Ciudad Bolívar

Barrancabermeja

REFERENCIA: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE
FROILAN PEREZ PEREIRA

RADICADO: 3438 DE FECHA JULIO 11 DE 2016

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO al CONSORCIO MALECON 2015, con NIT.900842782, conformado por las empresas CONYSER LTDA, con NIT. 829.000.107.-7, y MONTAJES Y CONSTRUCCIONES FERMAR LTDA, identificada con NIT. 800143273-1, por intermedio de su Representante Legal, señor JORGE HUMBERTO ARGUELLO BELTRAN, identificado con cédula de ciudadanía N°91.439.866 de Barrancabermeja, con domicilio en la Avenida 36 No. 55A-118 Barrio Ciudad Bolívar de Barrancabermeja, de la decisión proferida mediante resolución No. 000017 de fecha 06 de febrero de 2017, emitida por el doctor ARIEL BARBA RUEDA, Director de la Oficina Especial de Barrancabermeja, mediante la cual resuelve lo referente a la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del señor FROILAN PEREZ PEREIRA, presentada por el CONSORCIO MALECON 2015.

Lo anterior, ante la imposibilidad de lograrse la notificación personal, por cuanto habiéndose enviado comunicación para tales fines mediante correo certificado 472, guías RN707224347CO y RN707224364, a la dirección suministrada por el citado Representante Legal, este fue devuelto bajo la causal de devolución "No reside".

La presente notificación, se surte publicando el aviso con copia íntegra del acto administrativo en la página electrónica del Ministerio del Trabajo y así mismo en la cartelera de acceso al público de la Oficina especial de Barrancabermeja, por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al retiro del mismo. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de este aviso se podrá hacer uso de los recursos de reposición ante la autoridad que lo expidió y/o apelación ante la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., debidamente sustentados.

En el expediente se dejará constancia de la remisión o publicación del aviso y de la fecha en que por este medio quedará surtida la notificación personal.

Atentamente,


ARIEL CACERES BLANCO
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Anexo: Ocho (08) folios

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 000017

1/8

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con un trabajador en estado de limitación)

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DE LA OFICINA ESPECIAL DEL TRABAJO DE BARRANCABERMEJA, en uso de sus atribuciones legales y especialmente las conferidas por las Resoluciones 02143 de 2014 y 3111 de 2015 expedidas por el Ministerio del Trabajo, procede a decidir sobre la solicitud enunciada teniendo en cuenta lo siguiente:

HECHOS:

Que mediante oficio radicado en la Dirección Territorial Oficina Especial de Barrancabermeja, con el número No.3438 del (11) de julio de 2016, el señor JORGE HUMBERTO ARGUELLO BELTRAN, identificado con cédula de ciudadanía N°91.439.866 de Barrancabermeja, en su calidad de Representante Legal del CONSORCIO MALECON 2015, con NIT.900842782, conformado por las empresas CONYSER LTDA, con NIT. 829.000.107.-7, y MONTAJES Y CONSTRUCCIONES FERMAR LTDA, identificada con NIT. 800143273-1, solicitó autorización para dar por terminado el contrato del trabajador FLOIRAN PEREZ PEREIRA, identificado con cédula de ciudadanía No.91.420.568.

Que mediante auto de fecha veintisiete de julio de 2016, suscrito por el Director de la Oficina Especial del Trabajo de Barrancabermeja, se comisionó al doctor ARIEL CACERES BLANCO, inspector de Trabajo adscrito a la misma para adelantar y llevar hasta su culminación, las averiguaciones necesarias tendientes a validar si realmente existen razones legales para conceder tal autorización.

Que habiéndose agotado las averiguaciones necesarias y encontrándose practicadas las pruebas consideradas pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos, procede el despacho a pronunciarse con relación a la solicitud antes mencionada con fundamento en las siguientes:

CONSIDERACIONES

Se hace necesario a efectos de determinar los alcances del operador administrativo frente a la solicitud de autorización que hace el CONSORCIO MALECON 2015, para dar por terminado el contrato del trabajador FLOIRAN PEREZ PEREIRA, realizar una revisión de la normatividad relacionada, que permita objetivamente resolver dentro del marco de la Legalidad.

MARCO NORMATIVO

El Estado colombiano por intermedio de sus ramas del poder público, se muestra como garante de que no exista discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales y aún más cuando se trata de

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 000017

2/8

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con un trabajador en estado de limitación)

Así las cosas, la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas con limitación, se sostiene en principios constitucionales orientadores tales como el reconocimiento de los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, la dignidad humana, la asistencia y protección necesarias, la integración social etc., los cuales han sido declarados en el ámbito internacional a través de múltiples disposiciones legales tales como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975 en el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.

Al respecto, el artículo 1 de la citada Ley establece: "Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias".

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en diversas sentencias proferidas con relación al espíritu de la Ley 361 de 1997, ha expresado que la misma está direccionada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas y no a aquellas que presenten una incapacidad temporal para trabajar que no le permitiría gozar de una estabilidad laboral.

Es así como mediante Sentencia SL-14134 (53083), de Octubre 14 de 2015, en la que hace referencia entre otras a los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207, con relación a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explica como esta envuelve aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial con el fin de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo.

Deja ver como la estabilidad reforzada se debe entender como una regla excepcional y no general, razón por la que establece un rango mínimo de pérdida de capacidad laboral para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, al afirmar que "... esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hacer la corporación".

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 000017

3/8

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con un trabajador en estado de limitación)

*"En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo. **De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento**" (resaltado fuera de texto)."*

Por otra parte, la Corte Constitucional en Sent. T- 434 de 2008, menciona que la persona que está disfrutando del periodo de incapacidad o que estando laborando bajo ciertas condiciones recomendadas por la ARP, para tener una buena recuperación física o sufre una discapacidad permanente, es considerada como un empleado en condición de debilidad manifiesta y en consecuencia se debe proteger la estabilidad laboral y la seguridad social por lo que no se puede despedir por esta causa, si no obra autorización previa de la Oficina del Trabajo, aceptando la Corte la Acción de Tutela como mecanismo transitorio de protección, ordenando el reintegro del trabajador despedido.

Al respecto anota: *"6. De otra parte, y también con base en el análisis de la prohibición consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1991, la Corte ha precisado el alcance de la protección laboral reforzada en relación con los sujetos amparados por esta. Es decir, ha señalado quiénes se consideran discapacitados y, por tanto, son merecedores de la protección especial prevista en el ordenamiento jurídico.*

Para la Corporación, están amparados por la protección prevista en la Ley 361 de 1997, por una parte, aquellos que tienen la condición de discapacitados, y han sido calificados como tales por los organismos competentes; pero también comprende a quienes, sin tener tal calificación se encuentran en una situación de debilidad manifiesta debida a la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física.

El sentido de esta amplia concepción de la condición de discapacitado, radica en que la protección no nace de la calificación de la discapacidad, sino del estado en el que se encuentra la persona. Se trata de una situación de carácter fáctico, susceptible de comprobación, y que no depende de

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con un trabajador en estado de limitación)

"Es por ello, que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física estén en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido"(25).

7. Con todo, esta corporación considera que el despido sin justa causa de un discapacitado no es, en sí mismo, un asunto de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisibles desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que este despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado (ver, *Supra*, Considerando 3°) pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta (26).

La procedencia del amparo, entonces, en lo sustantivo, se sujetará a que se encuentre comprobado que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado. Se trata, sin embargo, de un hecho difícil de probar, pues la acción discriminatoria se encuentra en el fuero interno del empleador. La jurisprudencia constitucional ha establecido, al respecto, que el hecho de que un empleador despidiera, sin justa causa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta permite presumir que la causa del despido fue tal situación, aunque el empleador deberá aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho.

8. La exposición realizada hasta este momento, fue juiciosamente sintetizada por la Sala Sexta de Revisión en la Sentencia T-519 de 2003(27). Resulta relevante, en consecuencia, concluir este aparte con la exposición sistemática realizada en el citado pronunciamiento:

"En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente"(28)." (Subraya fuera de texto)

Ley 361 de 1997, que como ya se anotó establece los mecanismos de integración social de las personas con limitación, consagra en su artículo 26, que: "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

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con un trabajador en estado de limitación)

dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa. (Subraya fuera de texto)

De la misma manera, la antes citada sentencia señaló que: "(...) *la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador (...)*".

Por otra parte, la sentencia T-877 de 2014 con relación a las manifestaciones del Ministerio del Trabajo relacionadas con la falta de competencia para autorizar el despido de una persona con limitaciones, se pronunció diciendo que "la Sala le advertirá que en adelante cumpla con su obligación de decidir si autoriza o no el despido del trabajador, cuando se solicite su autorización, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997."

ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

Visto está, que tanto la Ley como la Jurisprudencia en aras de dar cumplimiento a los preceptos constitucionales de protección del limitado, evita que el empleador actúe de manera discriminatoria despidiendo o dando por terminado el contrato suscrito con su trabajador por razón del estado de su indefensión, al encargar al operador administrativo de la función de autorizar o negar la autorización de terminación del contrato del trabajador, previa realización de una tarea dual consistente, *por una parte*, en corroborar que el trabajador se halle en estado de limitación, bien sea porque se encuentra en condición de discapacitado y aparezca calificado como tal por los organismos competentes, o que sin estarlo se encuentre en una situación de debilidad manifiesta debido a la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, y *por la otra*, la de verificar que el empleador pruebe haber agotado la posibilidad de reincorporación o reubicación laboral y que en los puestos de trabajo existentes en la empresa empeorarían las condiciones de salud del trabajador, en caso de que la causal invocada por este para solicitar al Ministerio la autorización para dar por terminado su contrato, sea el estado de salud, por sí mismo, o la de constatar la existencia o inexistencia de alguna de las causales objetivas o justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, verificando en estas últimas el correcto cumplimiento previo del procedimiento disciplinario, sin entrar a declarar derechos o definir controversias, pues esta facultad es de correspondencia del Juez Laboral.

Son entonces estos los presupuestos a tener en cuenta por parte de este operador administrativo para el análisis del caso concreto. Así las cosas, frente a la primera tarea por realizar, es decir, corroborar que el trabajador se halle en estado de limitación, bien sea porque se encuentra en condición de discapacitado...

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 000017

6/8

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con un trabajador en estado de limitación)

para dar por terminado su contrato de trabajo, presenta patologías tales como ESPONDILITIS y ARTROSIS FACETARIA, que le han generado incapacidades médicas desde su inicio de labores con el CONSORCIO MALECON 2015, conforme puede desprenderse del acervo probatorio existente en el expediente, evidenciándose con esto la competencia del despacho para conocer del asunto en atención a lo consagrado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997. (Folios 63 a 94).

Conforme a lo anterior, se procede a constatar la configuración de la existencia de las causas invocadas por el CONSORCIO MALECON 2015, por cuanto con ello se podrá verificar si tales motivaciones obedecen o no, a un acto discriminatorio y/o abusivo del derecho, en atención a lo preceptuado por la Corte Constitucional en Sentencia C-531-00 de mayo de 2000, quien al analizar la constitucionalidad de la Ley 361 de 1997, artículo 26, expreso: *Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa.* (Negrita y subraya fuera de texto).

El CONSORCIO MALECON 2015, invoca como causales para dar por terminado el contrato del trabajador FLOIRAN PEREZ PEREIRA, el incumplimiento de la cláusula novena del contrato individual de trabajo y el numeral 1 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

CONTRATO DE TRABAJO

Clausula Novena: Son justas causas para dar por terminado el contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; y además, por parte del empleador, las faltas que para tal efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales del contrato.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ART. 62.—Subrogado. D.L. 2351/65, art. 7º. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

Menciona el CONSORCIO MALECON 2015, por medio de su Representante legal en la diligencia de ratificación y ampliación de la solicitud, lo siguiente: *“...la enfermedad que tiene el señor la traía de antes de entrar a nuestro Consorcio porque él fue a laborar el primer día y solo laboró dos o tres horas y de una vez se incapacitó. Nosotros haciendo un seguimiento a ese caso nos damos cuenta que nos mintió en el examen de ingreso, debido a esto y a todos los soportes ya revisados y anexados por un documento que encontramos de otra empresa a la que iba a entrar a laborar antes de nosotros nos damos cuenta que el señor no podía laborar, por lo tanto damos fe de la mala fe que*

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 000017

7/8

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con un trabajador en estado de limitación)

Por su parte, el trabajador FLOIRAN PEREZ PEREIRA, en declaración rendida ante este ente administrativo menciona lo siguiente: *"Yo entre el 27 de abril al Consorcio Malecón y antes de entrar yo había sacado la cita que era para el 27 de abril, yo entre y comencé a trabajar y le pedi permiso al supervisor para ir a una cita especializada en la clínica Magdalena, ellos me dijeron que fuera a las dos o dos y media de la tarde. El médico me examinó y yo le comenté de la enfermedad que tengo, una hernia discal y un problema en los oídos."*

"...Yo no he engañado a la empresa lo que hice fue cumplir una cita médica en donde me incapacitaron. En el examen de ingreso el médico me encontró apto para laborar. No presenté ningún certificado falso."

Se encuentra a folios 33 y 55 del expediente, un informe médico ocupacional de aptitud realizado por SALUD OCUPACIONAL SISSLAB, al señor FLOIRAN PEREZ PEREIRA, para su ingreso al CONSORCIO MALECON 2015, de fecha 22 de abril de 2016, en el que el profesional médico le encontró apto para desempeñar el cargo. Así mismo, se halla en el mismo soportes de que este se vinculó laboralmente al CONSORCIO MALECON 2015, el día 27 de abril de 2016, mediante la firma de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, para desempeñar oficios de obrero de obra y que este mismo día asistió a una cita médica en la Unidad Clínica La Magdalena S.A.S, siendo incapacitado por (20) días por diagnóstico asociado a enfermedad general. (Folios 2,4,26,30,32).

No observa el despacho soporte probatorio alguno que indique que el trabajador haya presentado certificaciones falsas al CONSORCIO MALECON 2015, para su admisión o ingreso, lo cual constituiría causal para dar por terminado el contrato con su trabajador a la luz del numeral 1 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, evidenciándose si, que este acudió al examen médico de ingreso por disposición del empleador en virtud de su obligación legal y ejerció de igual manera su derecho a acudir al médico por quebrantos de salud, sin que esto pueda llegar a constituir una vulneración legal.

De realizar este operador administrativo un juicio de reproche al trabajador por el hecho de encontrarse enfermo per se, se estaría avalando la vulneración del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece que *"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."*, circunstancia esta que no ha sido invocada por el CONSORCIO MALECON 2015, ni demostrada mediante la presentación de evidencias que permitan al operador administrativo tener una visión clara del asunto como por ejemplo, el dictamen del médico tratante sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador, la existencia de posibilidad de recuperación, la no procedencia o el agrave de la salud ante las labores desempeñadas; el estudio del puesto de trabajo; la descripción de la competencia o función de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, frente al perfil, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar la trabajadora en el desempeño del cargo o cualquier otro documento mediante el cual se demuestre que en los puestos de trabajo existentes en la empresa empeorarian sus condiciones de salud, que conlleve a percibir que la motivación para la terminación del contrato no es fundada en una limitación insuperable.

RESOLUCIÓN NÚMERO No. 000017

8/8

(Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para terminación de contrato con un trabajador en estado de limitación)

Por otra parte, se hace necesario aclarar, que no es al funcionario administrativo sino al ente jurisdiccional a quien corresponde declarar derechos y definir controversias jurídicas, decidir de fondo sobre el grado de responsabilidad existente en cabeza del empleador y/o de las entidades encargadas de la Seguridad Social, en la protección del trabajador, ordenando las medidas que deberán ser tomadas en aras de garantizar los derechos reclamados por el trabajador en caso de considerar que estos hayan sido conculcados.

Por lo anterior, este despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR al CONSORCIO MALECON 2015, con NIT.900.842.782, conformado por las empresas CONYSER LTDA, con NIT. 829.000.107.-7, y MONTAJES Y CONSTRUCCIONES FERMAR LTDA, identificada con NIT. 800143273-1, para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con el señor FLOIRAN PEREZ PEREIRA, identificado con cédula de ciudadanía No.91.420.568, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas del contenido de la presente resolución, conforme a lo establecido en el artículo 67 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: ADVERTIR que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial ubicada en la ciudad de Bogotá, de los cuales podrá hacerse uso por escrito, debidamente fundamentados, en la diligencia de notificación, o dentro de los diez (10) días siguientes a la misma.

Dado en Barrancabermeja, a los 06 FEB 2017

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

ARIEL BARBARUEDA
Director Territorial