

NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR: Auto N° 0259 del 31 de octubre de 2017 "por medio del cual se ordena la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio y se Formulan cargos"

NÚMERO DE EXPEDIENTE: Rdo. 7181001-043-057-2016 del 9/11/2016

FUNDAMENTO DEL AVISO: Imposibilidad de notificación personal, no reclamado en la dirección aportada.

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIONES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ARAUCA

HACE SABER:

Al señor:

**JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA
R/L CONSORCIO MIEN 2016**

En mérito de lo anteriormente expuesto en el Auto N° 0259 del 31 de octubre de 2017, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos - Conciliación de la Dirección Territorial de Arauca,

RESUELVE

PRIMERO: APERTURAR EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAN CARGOS en contra de las empresas COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S., con Nit. 900.149.446-7 FORMULAR CARGOS EN CONTRA DEL CONSORCIO MIEN 2016 IDENTIFICADO CON NIT. 900.941.488-2, Representada Legalmente por el JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA con una participación del 75% y SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIAMA S.A.S., con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO, con una participación del 25%, integrantes del CONSORCIO MIEN 2016, con Nit. 900.941.488-2, Representa legalmente por el señor JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA, por los motivos expuestos en el presente acto administrativo.

Se adjunta copia íntegra del auto en mención, contentivo en cinco (05) folios útiles.


BLANCA CECILIA ALVAREZ COLINA
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

FECHA PUBLICACION PAGINA WEB: 29/01/2018
FECHA PUBLICACION EN CARTELERA: 29/01/2018



AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)

POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA LA APERTURA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y SE FORMULAN CARGOS A LOS REPRESENTANTES LEGALES de las Empresas **COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S.**, con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.**, con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO empresas que integrantes del **CONSORCIO MIEN 2016** con nit. **900.941.488-2**

La COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN de la Dirección Territorial de Arauca, en uso de sus facultades legales, y especialmente las conferidas mediante Resolución 2143 del 2014 y ,

CONSIDERANDO

Que, La Resolución 2143 del 2014 dispuso en su artículo 2º literal b, numeral 5, 14:

El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control tendrá las siguientes funciones:

"Numeral 5: Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual/ y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas, en las disposiciones legales vigentes.

Numeral 14: Fallar en primera instancia las investigaciones en los temas o asuntos de su competencia."

La ley 1610 de 2013, en su artículo 12 estableció el procedimiento para graduación de las sanciones atendiendo los siguientes criterios:

"Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

Beneficio económico obtenido por el infractor para sí 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."

La ley 1437 de 2011, en su artículo 47 y siguientes desarrolla el procedimiento administrativo sancionatorio, previsto para esta clase de procedimientos administrativos:

"Artículo 47. Procedimiento administrativo sancionatorio. Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.

Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados.

Calle 21 No. 19-14, Arauca-Arauca

Teléfonos: (097) 885 20 52 - 885 74 96

dtarauca@mintrabajo.gov.co - www.mintrabajo.gov.co



AUTO No. 0259 de 2017 (Octubre 31)

Contra esta decisión no procede recurso.

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente."

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Considera este Despacho de conformidad con lo obrante en las documentales recaudadas que existe el mérito para proferir **ACTO DE APERTURA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULACION DE CARGOS** que propone el Artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 en contra de las Empresas **COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S.**, con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.**, con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO empresas que integran el **CONSORCIO MIEN 2016**.

RESUMEN DE LOS HECHOS

Los hechos que originaron esta actuación se resumen así:

PRIMERO: Que mediante oficio bajo radicado No. 7181001-1047 del 08 de noviembre de 2016 se presentó queja en contra del CONSORCIO MIEN 2016, por presunta violación a la normatividad laboral.

SEGUNDO: Mediante Auto 0231 del 09 de noviembre de 2016 se ordena la apertura de Averiguación Preliminar Administrativa en contra del CONSORCIO MIEN 2016, por presunta violación a normas laborales, se comisiona a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social BLANCA CECILIA ALVAREZ COLINA para que adelante la Averiguación Preliminar y se decreta la práctica de las siguientes pruebas:

1. Copia del documento consorcial, y su correspondiente inscripción ante la DIAN.
2. Acreditar la existencia y representación legal de cada una de las empresas que conforman el Consorcio MIEN 2016.
3. Copia del reglamento interno de trabajo de cada una de las empresas que conforman el Consorcio MIEN 2016.
4. Copia del contrato de trabajo suscrito con el señor JOSE NIEVES GARCIA RINCON identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.392.661 de Zulia (Norte de Santander).
5. Copia de las afiliaciones al sistema de seguridad social integral (salud, pensión, ARL y caja de compensación familiar) del señor JOSE NIEVES GARCIA RINCON identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.392.661 de Zulia (Norte de Santander).
6. Copia de los pagos al sistema de seguridad social integral del señor JOSE NIEVES GARCIA RINCON identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.392.661 de Zulia (Norte de Santander), durante su vinculación.
7. Certificar si la empresa tenía o no, conocimiento del procedimiento médico del que estaba siendo sujeto el señor JOSE NIEVES GARCIA RINCON identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.392.661 de Zulia (Norte de Santander).
8. Copia de los exámenes ocupacionales realizados al señor JOSE NIEVES GARCIA RINCON identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.392.661 de Zulia (Norte de Santander), durante su vinculación y para el retiro de la empresa.
9. Citar a diligencia administrativa al señor JOSE NIEVES GARCIA RINCON identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.392.661 de Zulia (Norte de Santander) a fin de ampliar los señalamientos realizados en contra de la empresa mencionada.
10. Citar a diligencia administrativa al representante legal del Consorcio MIEN 2016, a fin de señalar los motivos y el procedimiento adelantado por el Consorcio MIEN 2016 para desvincular al señor JOSE NIEVES GARCIA RINCON.

Calle 21 No. 19-14, Arauca-Arauca

Teléfonos: (097) 885 20 52 - 885 74 96

dtarauca@mintrabajo.gov.co - www.mintrabajo.gov.co

**AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)**

TERCERO: Que mediante Auto No. 235 de fecha 10 de noviembre de 2016, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Arauca BLANCA CECILIA ALVAREZ COLINA, AVOCO en conocimiento.

CUARTO: A folio 09 y 10 se surten las comunicaciones a las partes del inicio de la Averiguación Preliminar Administrativa.

QUINTO: A folio 14 se surte la notificación personal al Representante Legal del Consorcio MIEN 2016 del Auto No. 0231 de 2016.

SEXTO: Que mediante oficio de fecha 29 de marzo de 2017 a folio 16, se le comunico al Consorcio MIEN 2016 que existe mérito para adelantar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio.

SEPTIMO: Que mediante oficio bajo radicado 7081001-E1628 de fecha 4 de abril de 2017 el Consorcio MIEN 2016 allego documentación requerida a folio 17-72.

**PERSONAS NATURALES O JURÍDICAS QUE SE VINCULARON
A LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA.**

Se vinculó a la actuación administrativa a las Empresas: **COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S.**, con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.**, con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO empresas que integran el **CONSORCIO MIEN 2016**.

CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR

Las presuntas infracciones a la normatividad laboral de carácter general, según lo estipulado en la queja presentada por el señor JOSE NIEVES GARCIA RINCON, Presuntamente estas infracciones se han dado en ejecución del contrato por **CONSORCIO MIEN 2016**, con Nit. **900.941.488-2**, Representada Legalmente por el JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA o quien haga sus veces, integrado por las Empresas **COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S.**, con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.**, con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO y el modo de su ejecución ha sido la presunta omisión en el cumplimiento de obligaciones establecidas en la normatividad laboral.

ACCIÓN U OMISIÓN QUE GENERA LA ACUSACIÓN ESPECIFICA

Con el ánimo de corroborar y/o desvirtuar las conductas endilgadas a las Empresas **COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S.**, con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.**, con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO empresas que integran el **CONSORCIO MIEN 2016** **CONSORCIO MIEN 2016 IDENTIFICADO CON NIT. 900.941.488-2**,

**AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)**

Representada Legalmente por el JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA o quien haga sus veces, esta Dirección Territorial en cumplimiento a sus competencias desplego las acciones que en precedencia fueron consignadas, y en las cuales se puede evidenciar una presunta violación en lo correspondiente al despido de un trabajador en debilidad manifiesta sin Autorización por parte del Ministerio de Trabajo.

Esta Coordinación, se pronunciara de acuerdo al material probatorio que obra dentro del expediente, de acuerdo a la petición del quejoso.

NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS

1. ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997
2. ARTÍCULO 62 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.
3. ARTÍCULO 63 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

SANCIONES A IMPONER:

De encontrarse probada la violación de las disposiciones legales citadas, y de producirse incumplimiento a los requerimientos de los funcionarios de este Ministerio, dará lugar a una sanción consistente en una multa de uno (1) hasta cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (Artículo 486 numeral 2 del Código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013).

FUNDAMENTO DE LOS CARGOS

CARGO PRIMERO: PRESUNTA OMISIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LAS EMPRESAS: COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S., con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA, con una participación del 75% y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.,** con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO, con una participación del 25%, integrantes del **CONSORCIO MIEN 2016** con nit. **900.941.488-2,** Representada Legalmente por el JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA **AL CUMPLIMIENTO DE ARTICULO 26 LEY 361 DE 1997.**

Según el querellante:

" .. La empresa no solicito permiso de ministerio para la terminación de mi contrato por lo que reitero el cumplimiento del artículo 26 ley 361 de 1997".

Artículo 26°.- Modificado por el art. 137. Decreto Nacional 019 de 2012. 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.

**AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)**

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.

Los representante legales de las empresas integrantes del CONSORCIO MIEN 2016 no allegaron soporte donde evidencie que solicitó al Ministerio del Trabajo autorización para despedir al Trabajador, por el contrario, el trabajador si logro evidenciar a este despacho que se encontraba incapacitado al momento de ser despedido, aunado a ello, no le fueron recibidas las incapacidades que el trabajador presentaba.

CARGO SEGUNDO: PRESUNTA OMISIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LAS EMPRESAS: COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S., identificada con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA, con una participación del 75% y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.,** con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO, con una participación del 25%, integrantes del **CONSORCIO MIEN 2016** con Nit. **900.941.488-2**, Representada Legalmente por el JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA **AL CUMPLIMIENTO DE LO SEÑALADO EN EL ARTICULO 62 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

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.*
2. *Todo acto 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.*
3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o*

AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)

aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.*
10. *La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*
15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad*

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. *El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.*
2. *Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
3. *Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
4. *Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.*
5. *Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.*
6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus*

**AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)**

obligaciones convencionales o legales.

7. *La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y*

8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

De las documentales allegadas, no se evidencia dentro del proceso, que los investigados, realizaran al trabajador una procedimiento disciplinario que advirtiera la justa causa, la cual es prueba fundamental para desvirtuar que el despido obedece a su estado de debilidad, no obstante para proceder al despido se requiera de la autorización de este ente Ministerial, presume que el empleador debe valorar muy bien el contexto, de forma objetiva, justa y equitativa, antes de proceder a dar por terminado un contrato de trabajo, ya que la ley le confiere al empleado el derecho a la defensa, máxime en estado de debilidad manifiesta, en el caso sub lite no surge por ningún lado la justa causa por parte de los investigados para la terminación del contrato del querellante.

CARGO TERCERO: PRESUNTA OMISIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LAS EMPRESAS: COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S., con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA, con una participación del 75% y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.,** con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO, con una participación del 25%, integrantes del **CONSORCIO MIEN 2016** con Nit. **900.941.488-2,** Representada Legalmente por el JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA **AL CUMPLIMIENTO DE LO SEÑALADO EN EL ARTICULO 63 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

ARTICULO 63. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Modificado por el art. 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador:

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

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



AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)

3) *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*

NOTA: Numeral 3 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

4) *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

5) *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.*

6) *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

7) *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

8) *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*

9) *El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.*

10) *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

11) *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*

12) *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*

13) *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

14) *El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443 de 2000, bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE.

**AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)**

15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador.

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Este tema de suma importancia a la hora de sustentar un despido, puesto que si el despido se justifica en que el trabajador violó alguno de los contenidos del artículo 63 del código sustantivo del trabajo, en caso que el trabajador demande al empleador, el juez entra a valorar la falta que cometió el trabajador, y para el caso sub lite no surge por ningún lado la justa causa por parte del **CONSORCIO MIEN 2016.**, para la terminación del contrato de los querellantes

**AUTO No. 0259 de 2017
(Octubre 31)**

Por las razones de hecho y de derecho expuestas en la parte motiva del presente Acto Administrativo, este Despacho en el marco de su competencia,

RESUELVE

PRIMERO: APERTURAR EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y FORMULAR CARGOS en contra de las empresas **COINCO INGENIERIA Y SUMINISTROS S.A.S.**, con Nit. 900.149.446-7, representada legalmente por JHONATAN ALEXANDER MOJICA GERENA, con una participación del 75% y **SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURA Y MEDIO AMBIENTE SIMA S.A.S.**, con Nit. 900.636.782-6 representada legalmente por SILVIA PATRICIA YEPES CASTILLO, con una participación del 25%, integrantes del **CONSORCIO MIEN 2016**, con Nit. **900.941.488-2**, Representada Legalmente por el JHONATAN ALEXANDER MOJICA GENERA, por los motivos expuestos en el presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: COMISIONAR, para la instrucción de la presente actuación a la doctora BLANCA CECILIA ALVAREZ COLINA, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial.


ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR PERSONALMENTE el contenido de esta decisión a los jurídicamente interesados, haciéndole saber en la diligencia que se surta para tal fin, que conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, dentro de los quince (15) días siguientes a esta diligencia podrá presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretenda hacer valer.

ARTICULO CUARTO: ADVERTIR a los interesados que contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTICULO QUINTO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

Dado en Arauca a los treinta y un (31) días del mes de octubre de dos mil diecisiete (2017).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



SILVIA CAROLINA RAMIREZ VEGA
Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección,
Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos - Conciliación

Anexo: expediente 72 folios contentivos en 1 carpetas
Transcriptor: Blanca Alvarez
Elaboró: Blanca Alvarez
Revisó/Aprobó: Carolina Ramirez.