

RESOLUCIÓN No. 000377 FECHA 24 OCT 2017 DE 2017

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION CONTRA LA RESOLUCIÓN NO. 000240 DEL 26 DE JULIO DE 2017"**

**EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES DE ORDEN LEGAL ESPECIALMENTE EN LA RESOLUCION 404 DE MARZO DE 2012, 3335 DEL 18 DE SEPTIEMBRE DE 2013 Y 2143 DEL 28 DE MAYO 2014**

### **I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Atender el Recurso de Apelación contra la Resolución No. 000202 de JULIO 04 DE 2017, promovido por LUIS FERNANDO AGUDELO LLOREDA representante legal de AGROPECUARIA EL PROGRESO LTDA a partir del 14 de julio de 2016 **INVERSIONES EL PROGRESO SAS**

### **II. IDENTIDAD DEL INTERESADO**

LUIS FERNANDO AGUDELO LLOREDA con cedula de ciudadanía numero 16.685.664 como representante legal de INVERSIONES EL PROGRESO. Nit 809.010.435 Correo Electrónico: [molis74@hotmail.com](mailto:molis74@hotmail.com) (ver folio 38)

### **III. CONSIDERANDO**

Que mediante Resolución No 000201 del 04 de Julio de 2017, el Coordinador Grupo de Atención al ciudadano y trámites del Ministerio del Trabajo Territorial Tolima, en uso de sus atribuciones de orden legal especialmente las conferidas en la resolución 404 de marzo de 2012, resolución 5124 del 10 de diciembre de 2014, resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 resuelve: **ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR** a la empresa INVERSIONES EL PROGRESO SAS, identificada con NIT 809.010.435-8 representada legalmente por el Doctor LUIS FERNANDO AGUDELO LLOREDA identificado con cédula de ciudadanía No 16.685.664 expedida en Cali – Valle, y/o por quien haga sus veces, con domicilio principal en el Centro Comercial Avenida Ambalá 68-80/90 Local 210 de la ciudad de Ibagué, según consta en el certificado de Cámara de Comercio obrante a folio (38=, de acuerdo a lo mencionado en la parte considerativa de la presente resolución por el siguiente cargo.

UNICO CARGO: La vulneración del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 la cual señala lo siguiente: ARTICULO 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.

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. “ Con una multa equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales vigentes equivalente a la suma de TRES MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$3.688.585). Con destino al servicio Nacional de Aprendizaje SENA. **SEGUNDO:** ADVERTIR al sancionado, que en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de esta Resolución, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista y se procederá al cobro de la misma. **TERCERO:** EL PRESENTE acto administrativo una vez ejecutoriado prestará mérito ejecutivo por jurisdicción coactiva, de conformidad con el artículo 99 del Código Contencioso Administrativo. **CUARTO:** Notificar a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución de conformidad con el artículo 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011 del Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de Reposición ante esta Coordinación y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial del Tolima, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguiente a la notificación personal o comunicación del aviso según sea el caso, de conformidad al artículo 76 de la ley 1437 de 2011.

#### IV. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

Mediante Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se modificaron los objetivos y la estructura del Ministerio de Trabajo otorgándole la adopción de políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, y para el respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores colombianos.

El Congreso mediante Decreto 1610 del 2 de enero de 2003, estableció el mecanismo por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, señalando las competencias de los inspectores de trabajo y de seguridad social.

Mediante Resolución No. 2143 del 28 de mayo de 2014 proferida por el Ministerio de Trabajo por la cual se crean Grupos internos de Trabajo y se asignan las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales, asignando la competencia para la inspección, vigilancia y control de la empresas querelladas que incumplan con la reglamentación en materia laboral.

De acuerdo con las competencias asignadas por la Norma a las autoridades administrativas laborales, de manera específica el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, y en materia de procesos administrativos laborales el código sustantivo del trabajo y código contencioso administrativo, la coordinación de I.V.C tiene la competencia para la Inspección, Vigilancia y Control de todas las empresas del territorio colombiano que incumplan en materia laboral sus obligaciones para con los trabajadores.

000377

## V. FUNDAMENTOS LEGALES

Que el artículo 74 del Código Contencioso Administrativo establece que contra los actos administrativos que pongan fin a las actuaciones administrativas procederán los siguientes recursos:

- “1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.
2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.  
(...)”

Que el artículo 76 del Código Contencioso Administrativo establece la oportunidad y presentación del recurso de reposición, el cual reza:

“Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso. (...)”

Que el artículo 77 del Código Contencioso Administrativo establece: “Los recursos deberán reunir, además los siguientes requisitos:

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.
2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.
3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.
4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio. (...)”

La Corte Constitucional en Sentencia C-319 de 2002, manifestó que los recursos constituyen el medio “para defenderse de los posibles desaciertos de la administración, bien sea irregularidad formal, injusticia o inconveniencia, hipótesis todas previstas en la ley, y que provocan con su uso la denominada “vía gubernativa”, a fin de permitir a la Administración la corrección de sus propios actos mediante su modificación, aclaración o revocatoria, y, a los administrados la garantía de sus derechos por aquella, sin tener que acudir a la instancia judicial.”

## VI. CONSIDERACIONES DEL RECURRENTE

El señor LUIS FERNANDO AGUDELO LLOREDA con cedula de ciudadanía numero 16.685.664 como representante legal de INVERSIONES EL PROGRESO SAS presento recurso de reposición y en subsidio de apelación contra de la resolución 000240 del 26 de Julio del 2017 es pertinente consignar lo más relevante, lo cual se transcriben así:

### Argumentos del Recurrente:

El querellante fue retirado por justa causa con el correspondiente procedimiento consagrado en el código sustantivo del trabajo fundada en el artículo 62 numeral 2 ; articulo 68 y 60 numeral 4, situación esto que no fue tomada en cuenta por el fallador, y en verificación de esto el mismo

querellante presentó en varias oportunidades tutelas las cuales les fueron despachadas desfavorablemente, en el escrito dirigido al querellante de fecha 20 de agosto del 2015 se detalla minuciosamente 5 puntos sustentos de la decisión por el cual se termina el contrato de trabajo por justa causa.

En ningún momento se ha vulnerado el artículo 26 de la ley 361 de 1997, obsérvese que en la mencionada ley habla de limitación y como lo ha expresado la corte constitucional en el sentido de discapacidad o en situación de discapacidad, hecho que a la postre que en la investigación que nos ocupa con el material probatorio recaudado NO EXISTE prueba alguna que demuestre que el quejoso o el querellante se encontraba en dicha situación (discapacidad) en el momento que fue retirado de la empresa, las razones por la cual se prescindió de los servicios del trabajador están clara y taxativamente consagradas en la ley y como se ha indicado anteriormente prueba esta que reposa en el expediente. El quejoso como también la ARL y la EPS en ningún momento han referido que existiera discapacidad u otro tipo de afectación física compatible con discapacidad por el contrario y como reposa en el expediente mediante dictamen de la junta nacional de calificación de invalidez número 1106482977-16976 determinó como pérdida capacidad laboral 0 % lo que concluye que no se presentó ninguna situación anormal o violatoria de derechos.

Situación diferente es hablar de incapacidad las cuales el quejoso presentó en su momento y le fueron otorgadas en su oportunidad, y en el momento de la desvinculación no presentaba incapacidad alguna.

## VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Que toda vez, que el apelante cumplió con los requerimientos del artículo 76 del código contencioso administrativo, este despacho entrara a decidir sobre las peticiones del recurrente en su recurso de apelación interpuesto contra el Auto en mención.

El debido proceso debe entenderse como una manifestación del Estado que busca proteger al individuo frente a las actuaciones de las autoridades públicas, procurando en todo momento el respeto a las formas propias de cada juicio. El artículo 29 del ordenamiento constitucional lo consagra expresamente "para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas".

Así entonces, las situaciones de controversia que surjan de cualquier tipo de proceso, requieren de una regulación jurídica previa que limite los poderes del Estado y establezcan el respeto de los derechos y obligaciones de los sujetos procesales, de manera que ninguna actuación de las autoridades dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas a los procedimientos señalados en la ley o los reglamentos.

Así mismo la sentencia T-519 de 2003 indicó:

Como antes se señaló, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección a su estabilidad

laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas –por la debilidad manifiesta en que se encuentran –.

Con respecto a este último grupo dijo la Corporación:

*“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.*

*Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación.”[21]*

La carga material, objetiva o de certeza de la prueba pone el acento en el "qué" ha de ser probado, y por tanto, una vez acreditado el hecho controvertido, al juzgador le es indiferente si el actor o el demandado ha sido la parte que logró su convencimiento acerca de la existencia de tal hecho (principio de adquisición procesal). Permite un papel más activo al juzgador, cuya misión consistiría no sólo en aplicar la consecuencia jurídica en la Sentencia, sino también en colaborar con las partes en el esclarecimiento de la realidad de los hechos. La teoría de la carga material es propia no sólo del proceso penal, sino también de todos aquellos procesos en los que el principio de aportación se encuentra atenuado por el de investigación judicial en la práctica de la prueba (ej. en el proceso administrativo y en el laboral).

El trabajador JUAN CAMILO LOPEZ GIL inicia a laborar con AGROPECUARIA EL PROGRESO LTDA el día 25 de marzo de 2015 el cual firma un contrato a término fijo venciendo el día 26 de junio de 2015. Vencido el contrato a término fijo y al no advertirse que se terminaba, este se renueva por 3 meses más, es decir hasta **el 26 de septiembre de 2015**.

El trabajador se accidenta el día **12 de Mayo de 2015** (ver folio 30) “ Se encontraba, levantando una motobomba de un caño para trasladarla hasta el campamento de la hacienda de repente siente un corrientazo en la columna el cual le ocasiona fuerte dolor.”

Sobre este particular, es claro que el SUJETO PASIVO, hizo uso del derecho de la protección transitoria, así:

Folio 42: (Mayo 13 al 14 de 2015) 2 días de incapacidad Hospital San Roque E.S.E  
Folio 21: (Mayo 16 al 22 de 2015) 7 días de incapacidad EPS Saludcoop

Folio 24: (Mayo 23 al 01 de junio/15)	10 días de incapacidad	IPS Lérica
Folio 20: (Junio 02 al 09 de 2015)	8 días de incapacidad	IPS Lérica
Folio 19: (Junio 11 al 20 de 2015)	10 días de incapacidad.	EPS Saludcoop
Folio 18: (Junio 21 al 30 de 2015)	10 días de Incapacidad.	EPS Saludcoop.
Folio 28: (Julio 01 al 10 de 2015)	10 días de incapacidad	EPS Saludcoop
Folio 28: (Julio 11 al 27 de 2015)	15 días de incapacidad	EPS Saludcoop.

En folio 70 se lee en sentencia: " ... en primer lugar por cuanto de conformidad por el fallo de tutela allegado por la empresa Agropecuaria el Progreso, proferido el **8 de Julio del 2015** (Negrilla fuera del texto), el Juzgado Promiscuo de Alvarado conoció de muchas de las pretensiones elevadas por el accionante, por cuanto amparo sus derechos fundamentales y en consecuencia, le ordeno a dicha entidad, **reubicar al accionante al termino de las incapacidades**, a la vez que ordena a la ARL Positiva iniciar y adelantar el procedimiento tendiente a determinar el origen del evento padecido."

**Debemos fijarnos que a partir de la fecha del 8 de julio del 2015 Agropecuaria el Progreso Ltda. ya había sido advertida que debía reubicar al trabajador Juan Camilo López Gil**

En folio 143 con fecha **29 de Julio de 2015** la IPS de Lérica realiza las siguientes recomendaciones:

*"Paciente con antecedente de discopatía con protrusión central soportado con reporte de resonancia magnética del 4 de Julio de 2015 quien fue valorado por Neurocx quien refiere que en el momento no requiere cirugía recomienda bajar de peso recomienda que sea valorado por cx bariátrica y manejo por clínica de dolor paciente que por lo descrito anterior **no debe realizar ninguna actividad que amerite esfuerzo físico no conducir moto no levantar peso no caminar trayectos largos.**"*

Se debe aclarar que no se encuentra en el expediente desde que fecha está el ANTECEDENTE de dicha discopatía y que esta no es derivada del accidente de trabajo (ver folio 152) El porcentaje de pérdida de capacidad laboral por el evento del accidente corresponde a **contractura muscular en la región lumbar.**

El día 20 de agosto de 2015 la empresa Agropecuaria el Progreso Ltda. decide dar por terminado el contrato de trabajo y se hace efectiva a partir de 23 de septiembre de 2015.

En folio 31 la Compañía de Seguros POSITIVA con fecha de Agosto 28 de 2015 el dictamen numero 1145069 indica que: " ... Se concluye que el accidente reportado reúne criterios suficientes para determinarlo como origen laboral con causa de la labor encomendada. Prestaciones asistenciales y económicas serán garantizadas previa verificación de pertinencia médica de las mismas. Finalmente el diagnóstico del accidente indica que es de **Origen: Profesional. Contractura muscular en región Lumbar.**

La Corte Constitucional mediante sentencia unificada SU – 049 de febrero 2 de 2017 UNIFICO su jurisprudencia respecto al alcance de la estabilidad ocupacional reforzada. Y en ella el alto tribunal aseguró que este derecho debe entenderse como una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud y que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de

sus labores en la condiciones regulares, **con independencia de si tienen una calificación previa de pérdida de capacidad laboral moderada**, severa o profunda y esta misma sentencia reitera que la consecuencia legal por la violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo preceptuado en el art 26 de la ley 361 de 1997. Para la Corte una vez las personas contraen una enfermedad o presentan por cualquier causa una afectación médica de sus funciones experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación y la guardiana de la Constitución advirtió que justamente 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 concluye la Corte en esta **Sentencia Unificadora** que los empleadores deben contar en estos casos con una autorización de la oficina de trabajo que certifique la ocurrencia de una causal constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. Pero igualmente hay que precisar que incluso antes de esta sentencia ya existían otros pronunciamientos judiciales como las sentencias T-1040 de 2001 y T-039 de 2010 que señalan que la protección especial por discapacidad **se extiende** a las personas respecto de las cuales esté probando 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 discapacitados o sin que se encuentren incapacitados**. Basta con que dichas personas se encuentren **l limitados o disminuidos física, sensorial o psíquicamente** para que entren en el campo de la **Discapacidad** al que se refiere el **Art. 26 de la ley 361 de 1.997**.

Debemos tener en cuenta que la COMPAÑÍA DE SEGUROS POSITIVA con fecha 19 de diciembre de 2016 en folio 154 indica: " Adicional a lo anterior, **se reitera que el empleador, es el absolutamente responsable, del reintegro y reubicación laboral**, en aplicación del artículo 4 y 8 de la Ley 776 de 2002.

Lo anterior concluía que era AGROPECUARIA EL PROGRESO debió realizar la reubicación laboral del trabajador JUAN CAMILO LOPEZ GIL esto en consonancia con lo que había manifestado el *Juzgado Promiscuo de Alvarado que le ordeno a dicha entidad, reubicar al accionante al termino de las incapacidades*.

Así las cosas, si la sociedad en mención tenía las intenciones de despedir al trabajador debía entonces acudir a pedir el permiso del Ministerio de Trabajo para que a través de este proceso se terminara la relación laboral, situación que no se realizó y por ello con RESOLUCION 000202 de 4 de julio de 2017 se decide sancionar a AGROPECUARIA EL PROGRESO LTDA. Encuentra este despacho de manera clara y evidente que AGROPECUARIA EL PROGRESO LTDA, omitió poner en conocimiento esta autoridad para solicitar la respectiva autorización frente a la terminación del contrato del señor JUAN CAMILO LOPEZ GIL, vulnerando flagrantemente lo señalado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por esto el Despacho califica la conducta del infractor como grave.

Por otra parte ha de tenerse en cuenta que la Ley 1610 de 2013, modificó el numeral 2 del artículo 186 en el siguiente sentido:

ARTICULO 7. MULTAS. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo de trabajo el cual quedará así:

2. Los funcionarios del Ministerio del trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer una vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que este Ministerio tiene la facultad de sancionar por el simple incumplimiento de la Ley laboral, independiente de que tanto se hayan perjudicado o no a los trabajadores o de que subsistan o no, esto lo que si generaría sería una agravación a la vulneración de la norma.

Así las cosas este despacho considera ajustado a derecho sancionar a AGROPECUARIA EL PROGRESO LTDA, por el único cargo imputado frente a la vulneración del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la suma de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes equivalentes a la suma de TRES MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS (\$3.688.585).

A continuación, se procederá en la parte resolutive de este acto administrativo, a confirmar la decisión contenida en la **RESOLUCIÓN NO. 000202 DE JULIO 4 DE 2017**.

En mérito de lo expuesto, el suscrito Director Territorial del Ministerio del Trabajo, en uso de sus atribuciones de orden legal especialmente en la resolución 404 de marzo de 2012, 3335 del 18 de septiembre de 2013 y 2143 del 28 de mayo 2014

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todos y cada una de sus partes, la **RESOLUCIÓN NO. 000202 DE JULIO 4 DE 2017**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia,

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Librar las comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas, el contenido del presente proveído en los términos de la ley 1437 de 2011, contra la presente decisión no procede recurso alguno.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

**ELIO FABIO RODRIGUEZ MENDOZA**  
Director Territorial

Elaboro: Carol O.