



14835474

PASTO, 25/03/2022

Señor(a), Doctor(a),
GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA
Representante legal y/o quien haga sus veces
Dirección CALLE 13 # 18-75 B/ las americas
PASTO - NARIÑO

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO

Radicación: 02EE20204106000000059442

Querellante: EDWIN FERNANDO RIVERA TROCHEZ

Querellado: GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA, identificado(a) con NIT No. 860002576, de la Resolución 055 del 23 de febrero de 2022 proferido por LA COORDINADORA IVC, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en seis (6) folios se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante COORDINADORA IVC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante CODIRECCIÓN si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

SEBASTIAN ROSERO BRAVO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

No. Radicado: 08SE2022725200100000986
Fecha: 2022-03-25 01:49:48 pm
Remitente: Sede: D. T. NARIÑO
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA
Anexos: 1 Folios: 1
08SE2022725200100000986



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

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



14835474

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE NARIÑO
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -
CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

Radicación: 02EE2020410600000059442

Querellante: EDWIN FERNANDO RIVERA TROCHEZ

Querellado: GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA

RESOLUCIÓN No. (055)

(Pasto, 23 de febrero de 2022)

“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”

LA SUCRITA INSPECTORA DE TRABAJO DEL GRUPO PIVC DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA identificado con Nit 860002576-1 ubicada en la calle 13 No. 18-75 barrio las Américas de Pasto y correo electrónico Kristin fenton@gecolsa.com.co., de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Visto el contenido de la queja presentado por EDWIN FERNANDO RIVERA TROCHEZ radicado bajo el No. 02EE2020410600000059442, se dispone **AVOCAR** el conocimiento de la presente actuación y en consecuencia dictar acto de trámite para adelantar averiguación preliminar a GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA, por la presunta discriminación laboral, con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta, en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control.

En consecuencia, de conformidad con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se ordena decretar las siguientes pruebas por considerarlas conducentes, pertinentes y necesarias:

- Copia de la nomina de la entidad vigencia 2020.
- Copia de acta de constitución comité de convivencia laboral.
- Copia del procesos adelantado por el Comité de Convivencia laboral si fuera el caso.
- Copia recomendaciones medicas del señor EDWIN FERNANDO RIVERA, identificado con C.C. No. 1.113.634.952.
- Copia programa de rehabilitación , reintegro y reincorporación de la empresa GECOLSA

Para la práctica de las diligencias señaladas, se **COMISIONA** con amplias facultades al ANDREA MARLENE ERASO OVIEDO.

El día 23 de Marzo de 2021 mediante oficio la empresa GECOLSA, da contestación a la comunicación de la Averiguación preliminar, haciendo entrega de los soportes que se le solicitaron mediante Auto No. 0016 el 4 de Febrero de 2021.

ANALISIS PROBATORIO:

Al presente proceso se han arrimado las siguientes pruebas

Por parte del querellante:

Entrega el siguiente enlace donde se encuentran las pruebas que pretende hacer valer <https://drive.google.com/file/d/1iiFF4ralf049INX8geEEIRdslrr-E29h/view?usp=sharing>

Por parte de la querellada:

Dando contestación al oficio en referencia, me permito adjuntar los documentos que relaciono a continuación:

1. Pagos nómina año 2020.
2. Acta de constitución comité de convivencia laboral 2021-2023.
3. Actas reuniones comité de convivencia 2020 (3 actas).
4. Pagos de seguridad social 2020.
5. Acta de reunión año 2019 sobre evaluación puesto de trabajo del sr. EDWIN RIVERA TROCHEZ.
6. Copia del programa de rehabilitación y reintegro laboral MCPC09.
7. Copia de restricciones laborales del señor EDWIN RIVERA TROCHEZ.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Como funcionarios del Ministerio del Trabajo y de acuerdo a la función de inspección, vigilancia y control, debemos interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en las leyes especiales, principios como el debido proceso, contradicción, igualdad, legalidad, imparcialidad.

A través de la averiguación preliminar adelantada en contra de la empresa "KEEWAY BENELLI COLOMBIA.", suscrito por la coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia, control y resolución de conflictos-conciliación de la dirección territorial de Nariño, se pretende determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción; en este caso el cumplimiento de las normas laborales, determinando si existe merito suficiente para para incoar una investigación administrativa laboral eficaz, eficiente y efectiva, o en su defecto determinar que no existe la necesidad de continuar con el procedimiento administrativo sancionatorio y ordenar el archivo de la actuación.

Visto lo anterior, procede el Despacho a realizar un análisis de la situación que origino la queja y de la documentación aportada por parte de la Empresa "GECOLSA.", dentro de la presente Averiguación Preliminar.

Al respecto se debe traer a colación la normatividad aplicable al presente caso:

Decreto 2177 de 1989: por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de las personas invalidas.

Ley 100 de 1993: por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones "prestaciones médico asistenciales" (artículo 254).

Decreto 295 de 1994: por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Resolución 1016 de 1989 art. 10. Los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo".

Ley 361 de 1.997 Artículo 26. 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.

Decreto 806 de 1998: por el cual se reglamenta la filiación al régimen de seguridad en salud y la prestación de los beneficios.

Decreto 1804 de 1999. Por la cual se determina que las personas económicas derivadas de las incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad se reconocerán por la EPS, siempre y cuando el empleador haya pagado los aportes en forma interrumpida y oportuna por lo menos durante cuatro meses de los seis meses anteriores a la fecha de causación del derecho.

Ley 776 de 2002, artículo 4: Reincorporación al trabajo: al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Ley 776 de 2002, artículo 8: reubicación laboral: los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes para lo cual deberán efectuar los movimientos del personal que sean necesarios.

Igualmente es importante destacar en el presente caso el concepto de Reintegro Laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

Entonces tenemos que el proceso de rehabilitación-reintegro-reubicación laboral va encaminado a fortalecer la integridad tanto física como psicológica de toda la comunidad trabajadora que haya padecido eventos como accidente laboral o común o enfermedad también de origen laboral o común que indirectamente va afectando e involucrando el estado anímico del trabajador.

Se debe tener en cuenta que este proceso de reintegro y reubicación se debe tener en cuenta las siguientes etapas:

PRIMERA ETAPA: Análisis y estudio de casos que requieren reintegro ya sea por Enfermedad Accidente de origen laboral o común. Investigación de aquellos casos en los cuales el tiempo de incapacidad se extendió más de lo esperado. Exploración de los casos en los cuales quedaron graves secuelas, aun habiendo culminado el proceso de rehabilitación, consecuencia de un accidente o enfermedad (laboral o común). Cabe resaltar: En caso de AT, la empresa debe reportar a su ARL lo más pronto posible el Suceso, y será ésta quien realice todo el procedimiento de atención rehabilitación-recuperación. Cuando la enfermedad es el origen laboral, es la ARL quien se encarga de hacer todo el proceso médico y rehabilitación. La EPS tomará todos los casos de enfermedad o accidente de origen común, otorgando la incapacidad pertinente para el proceso de recuperación.

SEGUNDA ETAPA: Inclusión al Programa de Reincorporación Luego de hacer un análisis exhaustivo de todos los casos, se realiza valoración para incluirlos en el programa, con lo cual se pretende conducir a cada trabajador a su dependencia correspondiente, ya sea ARL (origen laboral) o a la EPS (origen común), para otorgar proceso de rehabilitación necesario de acuerdo con el grado de lesión y compromiso. Se pretende que esta rehabilitación vaya de la mano con terapias Psicológicas que favorezcan la rehabilitación integral

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

continua, para analizar las habilidades y aptitudes que posean para continuar en la labor que desempeñaban o realizar proceso de reubicación laboral.

TERCERA ETAPA: En esta etapa se debe tener en cuenta, que lo primordial y lo que se busca para el trabajador al re-incorporarlo en la empresa es recuperar las habilidades y destrezas que tenía para ejecutar sus actividades, antes de que ocurriera el accidente; de igual forma, mejorar su actitud, hábitos, destrezas, tener en cuenta los diferentes cambios administrativos que se puedan presentar durante su reincorporación, organizaciones del diseño del puesto de trabajo y de seguridad que se requieran para equilibrar las capacidades del individuo con los requerimientos necesarios para su buen desempeño en el ambiente laboral. Durante el proceso de reincorporación laboral, el trabajador debe estar preparado para enfrentarse al medio laboral; se inicia su proceso de reincorporación y a su vez será supervisado por el responsable del área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa con el fin de identificar el desempeño de una actividad laboral, en condiciones de competitividad, seguridad y confort. Este seguimiento determinará el éxito de la rehabilitación del trabajador al reincorporarse a la empresa, por lo tanto los resultados se podrán determinar a través de la conductas a seguir, que estarán de acuerdo con los procedimientos seguidos mediante parámetros objetivos y subjetivos a través del jefe inmediato, el trabajador y la ARL. Durante el plan de rehabilitación laboral, es necesario establecer objetivos, metas, estrategias y actividades de acuerdo con el diagnóstico y el pronóstico que haya tenido el trabajador que sufrió algún tipo de lesión, donde las condiciones del ambiente laboral y social para esta persona serán cambiantes, por lo que debe ajustarse a estos cambios donde no solo se incluya la rehabilitación funcional sino también la parte laboral y social. Pero para que esto se lleve a cabo, debemos tener en cuenta las diferentes etapas de reintegro laboral, estas pueden ser: Reintegro laboral: las condiciones de trabajo no presentarán ningún riesgo al trabajador y deberá ser reintegrado a su mismo puesto de trabajo y así mismo realizar cada una de sus actividades y funciones de la misma manera que las venía realizando antes.

Ahora si bien el reintegro laboral pueda darse de dos maneras:

1. con modificaciones: para el desempeño laboral del trabajador será necesario realizar reubicación del puesto de trabajo, reasignación de tareas y funciones, al igual se deberá realizar modificaciones en la asignación del horario laboral y ejecución de adaptaciones al nuevo puesto de trabajo. Reubicación laboral temporal: el trabajador no cuenta con incapacidad médica y este aún se encuentra en tratamiento, deberá ser reubicado de forma temporal en un puesto de menor complejidad o con la ejecución de tareas mínimas que no le generen mayor esfuerzo físico o limitaciones en la movilidad de su extremidad en recuperación, estableciendo así un entorno laboral adecuado y que no represente riesgo para el trabajador.

2. Reubicación laboral definitiva: las condiciones del trabajador no hacen parte a las tareas que venía ejecutando por lo que debe tenerse en cuenta la reubicación en otro puesto de trabajo. Seguimiento al trabajador y la empresa: Todos los trabajadores reincorporados laboralmente y los orientados hacia el desarrollo de una actividad ocupacional, requieren seguimiento, mediante técnicas de evaluación del desempeño laboral, de asesoría en caso de cambios en las condiciones laborales o la aplicación de medidas complementarias de rehabilitación; se inicia a partir del momento en que se tomó la conducta definitiva de reincorporación laboral o de orientación hacia el desarrollo de una actividad ocupacional. Cuando la conducta seguida es de reincorporación laboral, se da un tiempo entre uno y tres meses, para que el trabajador y su jefe inmediato realicen la recopilación de información fundamental para el seguimiento tenido en cuenta: El trabajador tendrá: percepción del confort, de seguridad, de Eficiencia y relaciones sociales dentro de la empresa. Jefe inmediato: deberá tener cumplimiento de estándar de productividad del trabajador reincorporado, cumplimiento de normas de seguridad, relaciones sociales dentro de la empresa. Si los resultados son satisfactorios, el caso se considera cerrado y el equipo de rehabilitación de la ARL emite el certificado correspondiente, el cual será anexado al expediente del trabajador "Certificado de Rehabilitación Laboral". Si se encuentra alguna alteración en el desempeño, se requerirá la reorientación de la Reincorporación Laboral.

Una vez analizado el material probatorio aportado por las partes se tiene que la empresa GECOLSA cuenta con un programa para el reintegro y rehabilitación integral actualizado al año 2020 y conforme las especificaciones de ley.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Conforme a examen medico ocupacional realizado al señor EDWIN FERNANDO RIVERA TROCHEZ, se puede apreciar que transcribo textualmente:

(...)

CONCLUSIONES OCUPACIONALES:

De acuerdo al examen realizado a EDWIN FERNANDO RIVERA TROCHEZ con documento de identificación No. 1113634952 se considera presenta una alteración en su estado de salud en tratamiento, que no le impide desempeñar su trabajo, con recomendaciones

AMPLIACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES MEDICAS PARA EL TRABAJO: Para contribuir al mejoramiento de su condición de salud o evitar un eventual deterioro, es necesario implementar las siguientes recomendaciones médicas:

1. Debe evitar realizar actividades que impliquen levantar el brazo izquierdo por encima del hombro o la horizontal, evitar la movilización de cargas mayores de 3 kilos con brazo izquierdo, evitar movimientos repetitivos con la misma extremidad, no trabajo en alturas.

Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante dos (2) meses, lo cual se justifica porque presenta limitación funcional y dolor. Se deben hacer las adaptaciones necesarias acorde con estas recomendaciones, en concordancia con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se les debe dar cumplimiento tanto en su trabajo como en las actividades extralaborales.

2. Debe evitar la conducción de vehículos de cualquier tipo. Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante dos (2) meses, lo cual se justifica porque presenta limitación funcional y dolor. Se deben hacer las adaptaciones necesarias acorde con estas recomendaciones, en concordancia con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se les debe dar cumplimiento tanto en su trabajo como en las actividades extralaborales.

Aportan igualmente con fecha 10 de Marzo de 2021 acta de instalación comité Convivencia Laboral donde se da por sentado la constitución de este comité.

Se aportan copias de las reuniones del comité de Convivencia del mes de julio, septiembre y noviembre de 2020

Certificado de aportes a seguridad social desde junio de 2020 hasta el mes de enero de 2021.

Acta de reunión ANALISIS DE FUNCIONES ESPECIFICAS AL CARGO TECNICO SERVICIO MECANICO/ CAMPO DE ACUERDO A RESTRICCIONES MEDICAS DEL SEÑOR EDWIN FERNANDO RIVERA TROCHEZ, en este documento se evidencia inducción en funciones asignadas.

Concluyendo este despacho que en cuanto al procedimiento llevado a cabo es el correcto para el caso en particular del señor EDWIN FERNANDO RIVERA TROCHEZ, donde se efectúa su reintegro tenido en cuenta las recomendaciones brindadas por el medico ocupacional, de igual manera se aprecia la empresa ha hecho los correspondientes aportes a seguridad social del quejoso, para que este reciba los servicio de salud que requiere por su condición especial.

En cuanto a al DISCRIMINACION Y VULNERACION DE DERECHOS, que alega el QUEJOSO en su condición de persona en estado de debilidad manifiesta, será un Juez Constitucional el que podría avizorar y determinar si existe esta posible conducta discriminatoria, por tanto se deja en libertad al señor EDWIN RIVERA para que instaure las acciones legales pertinentes.

Mas sin embargo este Despacho considera pertinente **ADVERTIR** al reclamado que ante queja o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en al artículo 486 del C.S.T., antes mencionado,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectué en otros casos específicos.

Que por lo antes expuesto el despacho considera pertinente archivar la presente Averiguación Preliminar ya que no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio

En consecuencia, la SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SS ADSCRITA AL GRUPO DE TRABAJO PIVC DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

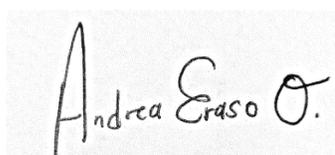
RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 02EE2020410600000059442 contra el establecimiento GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA, identificado con Nit 860002576-1 ubicada en la calle 13 No. 18-75 barrio las Américas de Pasto por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante EDWIN FERNANDO RIVERA TROCHEZ de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA- GECOLSA. Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndole que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos 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 publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



INSPECTORA DE TRABAJO Y SS
PIVC

Proyectó: Andrea E.
Revisó: Andrea E.
Aprobó: Erika M.