



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION No. 0628 DE 2018  
(diciembre 18 de 2018)**

“Por medio de la cual se resuelve un acto administrativo de archivo de primera instancia”

**EL DIRECTOR TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 y Decreto No. 1072 del 26 de mayo de 2015

**I. CONSIDERANDO**

Procede el despacho a proferir el Acto Administrativo definitivo de primera instancia, dentro de la actuación administrativa iniciadas de oficio, adelantada en contra el empleador HALLIBURTON.

**II. IDENTIDAD DEL INTERESADO**

Se inicia la averiguación preliminar en contra del empleador HALLIBURTON LATIN AMERICA, identificado con el NIT 860051812-2, con domicilio y funcionamiento en la Calle 113 No. 7-80 Piso 3 Torre AR, en la ciudad de Bogotá D.C, Representada Legalmente por el Señor JUAN DAVID OROZCO MONTOYA. Actuaciones administrativas adelantadas por presunta violación a la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales. (fol.1)

Teniendo en cuenta lo anterior el Despacho para resolver tiene en cuenta lo siguiente:

**III. FUNDAMENTOS DE HECHOS**

Con memorando No. 7241001-0357 la Coordinadora de I.V.C de la Dirección Territorial Huila, orienta que dentro de la competencia en materia de Riesgos Laborales a cargo del Director se solicita el inicio de una investigación administrativa. (fol. 68)

Recibido y analizado la información se asigna mediante Auto No. 456 del 3 de agosto de 2017 a la inspección once para que adelante la averiguación preliminar (fol. 69). Con Auto medio de prueba No. 754 del 9 de agosto de 2017, se asume conocimiento (fol. 70)

En cumplimiento de la asignación, se expiden las correspondientes comunicaciones al Señor German Yusunguaira con consecutivo No. 0831, 1160 del 2018 (fol. 71-79) y al empleado con oficio No. 3397 del 2018, a quien se le hace requerimiento de documentación.

El día 8 de agosto de 2018, se realiza diligencia administrativa de ampliación de querrela (fol. 80-81).

El empleador en atención al requerimiento de documentación aporta el día 27 de septiembre de 2018, radicado bajo el número 3991/2018 la información solicitada. (fol. 116-112)

**FUNDAMENTOS PARA RESOLVER**

Que corresponde al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, definir políticas y programas de prevención en materia de riesgos profesionales, para lo cual se requiere contar con información periódica y veraz, sobre las contingencias de origen profesional ocurridas a los trabajadores dependientes e independientes.

Que se establece como misión al Ministerio del Trabajo, Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

Es de advertir, que, de acuerdo con la naturaleza y funciones encargadas a este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, y que por mandato expreso del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias. En este orden de ideas el análisis es el siguiente:

En consecuencia, este despacho analiza que, de acuerdo al Memorando No. 7241001-0357 por motivos de competencia en temas de riesgos laborales, en ocasión de la queja presentada por la Doctora Carmen Patricia Tejada Vega en calidad de apoderada del Señor German Yusunguaira Salas, asume la Dirección Territorial Huila el inicio de las actuaciones administrativas.

Es así como teniendo en cuenta la naturaleza de competencia en riesgos laborales, este despacho orienta la averiguación preliminar con respecto a la pretensión del trabajador, teniendo en cuenta el tema de Recomendaciones médicas, el cual se considera el peticionario que lo están desmejorando.

Las recomendaciones medicas son aquellas sugerencias, ordenas por el profesional en la salud con el objeto de que el empleador tenga cuidado, pues es una limitante para que el trabajador tenga su desempeño dentro de lo normal sin contrariedad, pues de lo contrario le podría traer consecuencias desfavorables.

Expresa el Señor Yusunguaira en diligencia administrativas de ampliación de querrela “... **la empresa verbalmente me informa que debo ser trasladado de la localidad de Neiva a locación Villavicencio...**” “... **Las cuales no he aceptado propiamente por mis patologías y recomendaciones médicas tanto especialistas como siquiatria consiste en que no debo estar lejos de mi familia no del grupo familiar...**”

En este sentido se realiza el requerimiento de documentación al empleador sobre el acatamiento de las recomendaciones médicas, el cual aporta lo siguiente a través de CD (fol. 116):

- Actas de recomendaciones y restricción laboral firmada por el trabajador y personal profesional en salud ocupacional,
- Exámenes ocupacionales (esta documentación se relaciona des del año 2011-2018)
- Otro si al contrato de trabajo
- Estudio del puesto de trabajo
- Capacitación ergoseguridad
- Acta de visita administrativa (donde se encuentra realizando labores de apoyo de oficina)
- Calificación de origen de enfermedad

Este despacho al analizar las evidencias documentales aportadas, el empleador demuestra que en cuanto a las recomendaciones médicas ha asumido la siguiente conducta:

- Conocimiento de las recomendaciones medicas
- Acatamiento de las recomendaciones medicas
- Realiza reubicación de puesto de trabajo, de su cargo original pasa a atender labores de apoyo de oficina
- Acompañamiento de la ARL COLPATRIA
- Capacitación al trabajador en ergoseguridad
- Le brinda la opción al trabajador de reubicación en la localidad de Villavicencio ya que no existe línea de operación en la ciudad de Neiva.

Considerando la queja del Señor Yusunguaira y las pruebas documentales aportadas a la investigación este despacho destaca que el empleador ha hecho lo todo lo posible en garantizar el cuidado del trabajador en su salud e integridad física, ha realizado todos los esfuerzos administrativos de reubicación laboral.

Manifiesta el trabajador en diligencia de ampliación de querrela realizada el pasado 8 de agosto de 2018 "SI" frente a la pregunta si el empleador ha atendido las recomendaciones médicas, y que actualmente cuál es su locación de trabajo, respondiendo "base Neiva" (fol. 80). Es así que si observamos la recomendación "no debe estar solo – debe buscar compañía de su familia" y que inicialmente la inconformidad del trabajador bajo un posible traslado o cambio de localidad a Villavicencio finalmente observa este despacho que el empleador Halliburton Latín América no ejecuto ningún traslado o cambio de localidad

Ahora si bien es cierto, la negativa por parte del trabajador es aceptar su reubicación en otra localidad a pesar de que le **garantiza continuar con el seguimiento y cumplimiento de las recomendaciones laborales**, cuando se analizó cada recomendación ordenadas al trabajador y en ellas "no hay evidencia que se prohíba su traslado".

Ahora este despacho analiza las obligaciones por parte del empleador, según la normatividad el cual expresa en el **Decreto 1295 de 1994, Artículo 21. Obligaciones del empleador**, El empleador será responsable:

1. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio
2. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;
3. **Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;**
4. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;
5. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
6. Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;
7. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y
8. Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

De lo anterior se concluye que las pruebas que ha sido mencionadas son conducentes, tiene un objeto idóneo que demuestran el cumplimiento de la norma, evidenciando el cumplimiento de la normatividad en riesgos laborales, relaciona con el acatamiento de las recomendaciones médicas asumiendo conductas de cuidado y el acompañamiento de la ARL, y no se ha realizado ningún tipo de traslado. Por lo tanto, considera este Despacho que no existe mérito para adelantar algún procedimiento administrativo sancionatorio.

Ahora, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 42 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Habiéndose dado oportunidad a los interesados para expresar sus opiniones, y con base en las pruebas e informes disponibles, las autoridades administrativas tomarán la decisión, que será motivada, igualmente dicha decisión deberá resolver todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas dentro de la actuación por el peticionario y por los terceros reconocidos

Así mismo, el artículo 306 del mismo código, señala que en los aspectos no contemplados en él se seguirá en el Código de Procedimiento Civil en lo que sea compatible con la naturaleza de los procesos y actuaciones que correspondan a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

Por otro lado, el artículo 126 del código de procedimiento civil, prevé el archivo de expedientes: Concluido el proceso, los expedientes se archivarán en el despacho judicial de primera o única instancia, salvo que la ley disponga otra cosa.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,



**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** ARCHIVAR la presente actuación administrativa laboral, iniciada por queja, contra el empleador HALLIBURTON LATIN AMERICA, identificado con el NIT 860051812-2, con domicilio y funcionamiento en la Calle 113 No. 7-80 Piso 3 Torre AR, en la ciudad de Bogotá D.C, Representada Legalmente por el Señor JUAN DAVID OROZCO MONTOYA. Actuaciones administrativas adelantadas por presunta violación a la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales, por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente decisión.

**ARTICULO SEGUNDO:** Contra la presente Providencia proceden los Recursos de Reposición y en subsidio el de Apelación, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal o a la desfijación del Edicto, el primero ante la Dirección Territorial del Huila y el segundo ante la oficina de Riesgos Laborales de la ciudad de Bogotá.

**ARTÍCULO TERCERO:** NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67° y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**CARLOS ERNESTO JIMÉNEZ ARGOTE**

Director Territorial Huila-Ministerio de Trabajo

Proyecto y reviso:  Consuelo R.