



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 21 JUN 2019

002149

**"Por medio del cual se ordena el archivo una averiguación preliminar"**

La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales y en especial las establecidas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014, la Ley 1437 de 2011, la Ley 1610 de 2013, y las demás normas concordantes

**CONSIDERANDO**

**I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO**

Se decide en el presente proveído la actuación administrativa iniciada en contra de la empresa **SURENVIOS S.A.S.** identificada con NIT 813000298-7

**II. ANTECEDENTES FÁCTICOS**

Mediante el radicado No 185345 del 03 de noviembre de 2016, el señor PEDRO ANTONIO RODRÍGUEZ HERREÑO, solicita a este Ministerio de Trabajo adelantar los trámites para investigar las presuntas conductas por parte de la empresa **SURENVIOS S.A.S.** identificada con NIT 813000298-7, por la presunta infracción de las normas laborales, según el escrito de queja se señala entre otros lo siguiente:

*"(...) Una vez la empresa contó con el informe en el cual claramente expresé QUE NO ERA CIERTO LA VIOLACION A NORMAS LABORALES CON LA SUPUESTA CONDUCTA que no fue otra cosa que informar mi crítico estado de salud, la empresa me despidió por "justa causa" estando demostrado el perjuicio causado por las labores y sobre carga a que fui sometido el día 27 de octubre de 2016, más aún que eran funciones ajenas a mi cargo contratado, tomando en cuenta que tenía previo conocimiento de mi estado de salud de la incapacidad medica fui despedido sin permiso del ministerio de trabajo "art. 26 Ley 361 / 97 Mi contrato estaba vigente se había prorrogado por igual termino siendo su fecha de vencimiento 16 de enero de 2017 (...)"*

**III. ACTUACION PROCESAL**

3.1 Mediante Auto de trámite 3375 del 22 de noviembre de 2016, el Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, reasignó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social No. 13 para que adelante la actuación administrativa. (Fl. 1).

3.2 Con auto de trámite de fecha 30 de noviembre de 2016 en cumplimiento de la Comisión impartida por el Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, el Inspector de Trabajo Trece, avocó conocimiento de la averiguación administrativa y dispuso la práctica de las siguientes pruebas (fl. 15):

DA

Continuación del Resolución "Por medio del cual se ordena el archivo de una averiguación preliminar"

- Oficiar a la empresa **SURENVIOS S.A.S.** para que aporte:
- Certificado de cámara de comercio vigente.
- Cítese al quejoso con el fin de cumplir diligencia de ratificación de los hechos expuestos en la queja.
- Solicítense los soportes de pago y/o cumplimiento del derecho reclamado
- Practíquese visita de carácter general, según lo amerite
- Las demás que el despacho considere pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos materia de investigación.

3.3 A través de radicado No. 731100 – 193666 del 30 de noviembre de 2016, se comunicó Auto de Trámite Averiguación Preliminar, a la empresa **SURENVIOS S.A.S.** (Fl.15 anverso), igualmente se solicitó aportar:

- Autorización del ministerio del trabajo para despedir a trabajador discapacitado.
- Copias de los contratos de trabajo.
- Copia del reglamento interno de trabajo.
- Certificado de existencia y representación legal actualizado.
- Poder debidamente suscrito, si actúa a través de apoderado.

3.4 Con oficio No. 7311000 – 195638 del 01 de diciembre de 2016 se informó al señor PEDRO ANTONIO RODRIGUEZ HERREÑO el auto de avocamiento de la averiguación preliminar (Fl. 16).

3.5 Oficio radicado 198032 de fecha 24 de noviembre de 2016 mediante el cual el señor PEDRO ANTONIO RODRÍGUEZ HERREÑO, aporta:

- Informe de resonancia magnética de fecha 03 de noviembre de 2016.
- Concepto médico de aptitud laboral de retiro, emitido por CENTRO INTEGRAL GROUP MEDICAL SAS de fecha 21 de noviembre de 2016.

3.6 La empresa **SURENVIOS S.A.S.**, mediante comunicación radicada 200383 (Fl. 20) de fecha 19 de diciembre de 2016, con el cual emitió respuesta al requerimiento realizado por esta cartera, aportando:

- Copia simple del contrato de trabajo.
- Certificado de existencia y representación legal.
- Reglamento interno de trabajo.

3.7 El expediente fue reasignado con Auto de trámite 02580 del 16 de mayo de 2019, mediante el cual la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, reasignó a la Dra. **JULIANA RISCANEVO LIZARAZO** Inspector Trece de Trabajo y Seguridad Social para continuar la averiguación preliminar y/o continuar el procedimiento administrativo sancionatorio. (Fl. 22)

3.8 Auto de trámite de fecha 29 de mayo de 2019, mediante el cual la Inspectora Trece de trabajo y Seguridad social, del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control avoca conocimiento de la actuación administrativa. (Fl. 23).

Continuación del Resolución "Por medio del cual se ordena el archivo de una averiguación preliminar"

#### IV FUNDAMENTOS JURIDICOS

Tratándose de aspectos de competencia del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, los inspectores de trabajo y seguridad social, tendrán el carácter de policía administrativa laboral, encargados de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de seguridad social, en caso de encontrar violación a dichas disposiciones o la realización de actos que impidan o retarden el cumplimiento de las actividades propias de la labor de inspección, tiene la potestad para imponer sanciones pecuniarias de acuerdo a la siguiente normatividad:

##### **Constitución Política de Colombia.**

Artículo 83.- "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."

Artículo 209.- "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley."

##### **Código Sustantivo del Trabajo.**

ARTÍCULO 485. "AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen."

ARTICULO 486. "ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical."

La Ley 1610 de 2013 en su artículo 1 establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los

Continuación del Resolución "Por medio del cual se ordena el archivo de una averiguación preliminar"

*asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."*

*El artículo 3° ibidem señala:*

*"Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:*

- 1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter socio laboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.*
- 2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.*
- 3. Función Conciliadora: Corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.*
- 4. Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.*
- 5. Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.*

Resolución 2143 de 2014 artículo 7 establece las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social a saber:

*"1. Adelantar investigación administrativo-laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y demás normas sociales que sean de su competencia.*

#### **V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

En virtud de los hechos narrados en la queja que dio origen al inicio de la presente averiguación preliminar y realizado el análisis de las actuaciones del Despacho, se presentan las siguientes consideraciones:

Es importante aclarar al querellante que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales ni dirimir controversias y conflictos cuya competencia es del resorte exclusivo del juez natural de la causa, es decir de la justicia ordinaria laboral, según lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965. Art 4 y modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de enero de 2013.

En consecuencia, el tema a dirimir por parte de este despacho no es otro que el actuar de la empresa para realizar la terminación del contrato de trabajo por justa causa, verificando si para ello dio cumplimiento a la normatividad laboral o si por el contrario su actuar fue negligente y discriminatorio.

Partimos por precisar que la empresa **SURENVIOS S.A.S.** emitió una carta de despido al trabajador PEDRO ANTONIO RODRÍGUEZ HERREÑO, argumentando que el despido se hacía efectivo con mediación de una Justa causa, la cual se encontraba fijada en el Código Sustantivo del Trabajo como justa y, respecto a la cual se había dado oportunidad al empleado para que ejerciera su derecho de defensa.

Continuación del Resolución "Por medio del cual se ordena el archivo de una averiguación preliminar"

En ese entendido, se procedió a verificar la información aportada tanto por el querellante como por la empresa **SURENVIOS S.A.S.**, encontrando que dentro de la argumentación de la empresa para justificar el despido del señor RODRIGUEZ HERREÑO, citan el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el incumplimiento a las cláusulas del contrato de trabajo, señalando que el despido obedece a un acto de violencia realizado por el trabajador en las instalaciones del clientes ICFES contra el empleador, representado por el jefe inmediato del señor PEDRO ANTONIO RODRÍGUEZ HERREÑO.

Igualmente, indican que el trabajador fue citado a descargos con el propósito que ejerciera su derecho de defensa, coincidiendo con lo relatado por el querellante quien indicó: *"DESCARGOS INJUSTOS Y SIN PROCESO LEGAL ADMINISTRATIVO – disciplinario: Sin justa causa más que haber manifestado mis LIMITACIONES FISICAS y la sobre carga laboral el día 31 de octubre se me acusó de UN SUPUESTO IRRESPECTO al señor Jhon Bernal (por los hechos del 27 de octubre – estado de enfermedad) acusándome de hechos que NO SON CIERTOS, exigiéndome para que en forma inmediata despedirme unos descargos que tuve que rendir como si fuera un informe, proceso disciplinario que no contó con: una investigación previa, con la certeza, con fundamentos ni representante de los empleados, por lo cual solicito se revise el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y SE SOLICITE LA PREVIA INVESTIGACIÓN."*

Con base en lo expuesto, y como quiera que esta cartera no declara derechos individuales se evidencia que la empresa fijó como parámetro para dar por terminado el contrato *"las ofensas irrespetos o insultos en que incurra el empleado, contra otros trabajadores, personas o clientes dentro y fuera de la empresa, dentro del horario de trabajo o fuera de él o cualquier conducta que vaya en detrimento del empleador frente a terceros"* situación conocida por el empleado, por cuanto fue pactada cuando se dio inició al contrato de trabajo.

No obstante, la empresa dispuso un procedimiento disciplinario con base al cual citó al trabajador a rendir descargos, diligencia que resultó adversa para el trabajador pues finiquitó con la terminación del contrato laboral, siendo claro que este a este Ministerio no le corresponde entrar a dirimir la controversia frente al proceso disciplinario que adelantó la entidad.

Ahora bien, el trabajador precisa que se hallaba incapacitado para la fecha de los hechos, pero no aportó ninguna de las incapacidades citadas, igualmente no señaló a quien le informó de su estado de salud o certificación de que así lo hubiera hecho, por lo que resulta difícil establecer si el empleador tenía conocimiento previo del estado de salud del trabajador, máxime cuando en su defensa, el empleador argumenta que no conocía la enfermedad del señor RODRIGUEZ HERREÑO.

Así las cosas, la empresa SURENVIOS SAS, procedió a dar por terminado el contrato de trabajo informando al trabajador que la justa causa que alegan para finalizar el contrato de trabajo obedece al artículo 62 del C.S.T., que a su vez indica como justa causa el incumplimiento de los artículos 58 y 60 ibidem; y, la cláusula Décima tercera del Contrato de trabajo suscrito entre las partes.

De conformidad a lo señalado, es imperioso citar lo precisado por la H. Corte Suprema de Justicia que en casos similares ha indicado que la presunción de discriminación del artículo 27 de la Ley 361 de 1997 se aplica siempre que la empresa no haya citado una justa causa en el momento del despido, *"Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa"*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sentencia SL-1360-2018 Radicación No. 53394 MP. Dra. Clara Cecilia Dueñas 11 de abril de 2018 Corte Suprema de Justicia.

RESOLUCION No. ( 0 0 2 1 4 9 )

2 1 JUN 2019

DE 2019

Continuación del Resolución "Por medio del cual se ordena el archivo de una averiguación preliminar"

Aunado a lo precisado, en caso similar el H. Consejo de Estado aclaró que es importante que el empleado informe con los documentos idóneos su situación médica a su empleador, pues en casos como el del señor PEDRO ANTONIO RODRÍGUEZ HERREÑO, no es tan simple predecir que el empleado está enfermo, se requiere que informe para que la empresa tenga la oportunidad de analizar los hechos y ponderar la procedencia o no de la terminación del contrato "la Sala hace énfasis en que es una obligación legal del trabajador poner en conocimiento del empleador las situaciones adversas que se presenten en su integridad personal y que se relacionen con la salud, con lo cual se evita obtener provecho de la falta de información del empleador que como lo dijo la Corte, pues, de esta manera se "evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad".<sup>2</sup>

En resumen, si bien es cierto que se ha establecido mecanismos para proteger a las personas en situación de debilidad manifiesta, que les impida desarrollar su trabajo libremente buscando su inclusión a través de las normas que se han expedido para tal fin como el artículo 13, el artículo 47 y el 54 de la Constitución Política de Colombia; la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013 en el ámbito nacional, y, a nivel internacional dos convenios importantes: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU; también es cierto que esto no es camisa de fuerza para que la empresa deba mantener a los trabajadores discapacitados cuando se presentan otras situaciones diferentes a su condición médica que imposibilitan el desarrollo normal de la empresa, y para ello se han determinado procedimientos que permitan de manera clara evidenciar el motivo de la terminación del contrato, como lo es el proceso disciplinario establecido en el reglamento de trabajo.

Finalmente, a juicio de este despacho, la empresa **SURENVIOS S.A.S.** dio cumplimiento a la normatividad laboral respecto a la terminación del contrato por justa causa del trabajador PEDRO ANTONIO RODRÍGUEZ HERREÑO.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: NO INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO** contra de la empresa **SURENVIOS S.A.S.**, con NIT 813000298-7.

**ARTICULO SEGUNDO: ORDENAR EL ARCHIVO DE LAS DILIGENCIAS PRELIMINARES** que se dieron inicio por el radicado 185345 del 03 de noviembre de 2016, elevado por señor PEDRO ANTONIO RODRIGUEZ HERREÑO.

**ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR:** Personalmente a las partes jurídicamente interesadas el contenido de la presente resolución conforme a lo dispuesto en los artículos 66 y siguientes del Código de procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICION ante esta Coordinación y en subsidio el de APELACION ante la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o mediante aviso, según sea el caso. Las comunicaciones y avisos se envían a las siguientes direcciones:

<sup>2</sup> Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección B, Consejera Ponente: DRA. SANDRA LISSET IBARRA VÉLEZ; Bogotá D.C., dos (2) de junio de dos mil dieciséis (2016); Exp. 2181 - 2015.

RESOLUCION No. ( 002149 ) 21 2019

DE 2019

Continuación del Resolución "Por medio del cual se ordena el archivo de una averiguación preliminar"

La querellada: **SURENVIOS S.A.S.** identificada con NIT 813000298-7, a la dirección Autopista Medellín costado Norte, Km 1 Bodega 6 del municipio de Cota – Cundinamarca.

El querellante: PEDRO ANTOBIO RODRÍGUEZ HERREÑO CC. 79.607.664 en la Carrera 118 No. 89 B – 35 interior 2 apartamento 403 de Bogotá D.C.


**ARTÍCULO CUARTO: LIBRAR** comunicación a las partes interesadas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**TATIANA ANDREA FORERO FAJARDO**  
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

PROYECTÓ: Juliana R. 

REVISÓ: Rita. V. 

APROBÓ: Tatiana. F.