



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 534 DE 2017

(diciembre 27 de 2017)

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

EL DIRECTOR TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a PREINTERMOTOR COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CTA, identificada con NIT 900.258.096-1, representada legalmente por YIZZA DAGMAR VERA MONTES, con domicilio en la carrera 7 No. 3 – 76 sur de la ciudad de Neiva.

II. CONSIDERACIONES

1. Que mediante radicado 1610 del 27 de abril de 2015, la señora CAROLINA RIVERA CORDOBA, interpone querrela en contra de PREINTERMOTOR, por la presunta violación a normas laborales.
2. Así mismo la señora DEIDY MAYERLY BURBANO MUÑOZ, presenta querrela contra preintermotor, radicado 1611 del 27 de abril de 2015, por la presunta violación a normar laborales.
3. Que la Coordinadora del grupo de Inspección, Vigilancia y control –IVC, de la Dirección Territorial del Huila asigna mediante auto 0333 de 2015, para que se inicien las averiguaciones preliminares a la Dra. MARIA DEL PILAR RIVERA FAJARDO, Inspectora de Trabajo, quien asume el conocimiento.
4. Que fueron escuchadas en ampliación de querrela las señoras CAROLINA RIVERA CORDOBA, el 29 de mayo de 2015 y DEIDY MAYERLY BURBANO MUÑOZ el día 04 de junio de 2015.
5. Que después de escuchar las ampliaciones, la inspectora de Trabajo a cargo considera que el tema tratado no es de la competencia del grupo de IVC, razón por la que se traslada el expediente a la Dirección Territorial para asignar a Riesgos Laborales.
6. Que mediante auto 0454 del 09 de junio de 2015 se asigna las averiguaciones preliminares a la Dra. Karen Figueroa Gómez, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, quien asume conocimiento, por auto del 06 de julio de 2015.
7. Que por medio de oficios 7041001-1851 y 7041001-1852 del 06 de julio de 2015 se comunica a las querellantes.
8. Por medio de oficio 7041001-1853 del 06 de julio de 2015, se comunica a PREINTERMOTOR y se le requiere allegue los siguientes documentos: a. Certificado de existencia y representación legal

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

de la C.T.A. PREINTERMOTOR b. Copia de las afiliaciones y aportes a la Seguridad Social Integral (A.R.L.) de las señoras CAROLINA RIVERA CORDOBA Y DEIDY MAYERLY BURBANO MUÑOZ. c. Constancia de los exámenes medico ocupacionales de ingreso y de egreso de las señoras CAROLINA RIVERA CORDOBA Y DEIDY MAYERLY BURBANO MUÑOZ. d. Constancia de entrega de los elementos de Protección Personal y la certificación de los mismos. E. Constancia de la inducción y re inducción para la labor a realizar. F. Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el Trabajo (Programa de salud ocupacional). G. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. H. Estadísticas de enfermedad laboral y accidentes de trabajo. I. Evidencias de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo. J. Conformación de la Brigada de Emergencia.

9. Con radicado 2505 del 14 de julio de 2015 PREINTERMOTOR allega los documentos requeridos en setenta y tres folios, excepto los exámenes de egreso, porque las querellantes no se presentaron al lugar de realización, anexando el recibido de la comunicación que indicaba el centro al cual debían asistir a realizarse el examen.
10. Que con radicado 2599 del 14 de julio de 2015, la señora DEIDY MAYERLY BURBANO presenta escrito respecto de la situación acaecida, y mediante auto del 21 de julio se acumula a las actuaciones con radicado 1610 de 2015.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Según lo establece el artículo 30, numeral 12 del decreto 4108 de 2011; son funciones de las Direcciones Territoriales: "Adelantar, de conformidad con lo previsto en las normas vigentes y en los temas de su competencia, las investigaciones administrativas sobre el cumplimiento de las empresas con la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral". (Subrayas fuera de texto).

La legislación colombiana con la ley 100 de 1993, creo el sistema de seguridad social integral, que es un conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, la cual fue reglamentada por el decreto 1295 de 1994, recientemente se promulgo la ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, la cual en su artículo primero define el Sistema General de Riesgos Laborales como "Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan".

Las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales, entendiéndose la Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Ahora bien, respecto de los accidentes de trabajo se describe en el artículo 3 de la ley 1562 de 2012 así: "Artículo 3°. *Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.*

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

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

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión."

Se hace necesario recordar que existen dos tipos de incapacidades. Incapacidad por enfermedad laboral e incapacidad enfermedad general. Cada incapacidad tiene tratamiento ligeramente diferente. Incapacidad por enfermedad laboral.

La incapacidad por enfermedad profesional está a cargo de las Administradoras de Riesgos Profesionales. La incapacidad por enfermedad profesional está regulada por la ley 776 del 2002:

"Artículo 2o. Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos laborales y le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

"Artículo 4o. Reincorporación al trabajo. Al terminar el período 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."

"Artículo 8o. Reubicación del trabajador. 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 de personal que sean necesarios."
El artículo 10 ° de la Resolución 1016/89 (Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país), establece que: "Las subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo".

La Resolución 2346 de 2007 estableció los lineamientos acerca de las evaluaciones medico ocupacionales y el manejo y contenido de las historias medica ocupacionales, especialmente en sus artículos 6 y 9 expresa:

"Artículo 6°. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

Parágrafo. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen."

"Artículo 9°. Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de

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

salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución."

Teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.

De acuerdo a la misma norma dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces,

La Corte Constitucional en sentencia T-098 de 2015, Referencia Expediente T-4579271, T- 4598573, T-4597713, T-45799776 M.P. Jorge Ignacio Pretelt, en uno de sus apartes manifiesta: "Al respecto, ha dicho la Corte lo siguiente: "(...) se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmar que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que exista discapacidad nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería producto de una discapacidad severa" [45] Agrega que la discapacidad "implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así las personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral..."

En consecuencia y de acuerdo a lo planteado se debe anotar que se encuentra en el expediente, respecto del caso de la señora Carolina Rivera que presento dos eventos de presuntos accidentes laborales, los cuales fueron reportados ante la ARL respectiva, (fl. 3 - 6); así como la reubicación por las recomendaciones realizadas por la EPS SALUDCOOP, reposa también la carta con la firma de recibido para que se presentaran a realizarse los exámenes de egreso, situación que no se dio, razón por la cual al momento de terminar el contrato no se puede evidenciar el estado de salud de las quejosa, y en ese mismo sentido en el caso de la señora Deidy Mayerly Burbano, quien manifiesta que se negó a firmar la carta fechada 15 de abril de 2015 (fl. 179) en el que se le informaba donde debía presentarse para el examen de egreso, circunstancia que evita conocer el estado de salud de la querellante, de la misma manera al informar de su presunto accidente seis días después y sin embargo PREINTERMOTOR dio cumplimiento al hacer el reporte (fl. , por lo tanto encuentra el despacho que no existe razón para seguir adelante con la investigación,

En ese sentido PREINTERMOTOR, ha dado cumplimiento a sus obligaciones legales en cuanto a lo concerniente al Sistema General de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta que tiene un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó la inducción y las capacitaciones en la que se demuestra la asistencia de las señoras Rivera y Burbano, así como las estadísticas de accidentes y enfermedades laborales y la conformación de las brigadas de emergencias.

De esta manera y debiendo resaltarse que de acuerdo a la normatividad vigente específicamente a la referida en la Resolución 2346 de 2007, PREINTERMOTOR dio cumplimiento al realizar los exámenes medico ocupacionales de ingreso y citando a las quejas a presentarse a la IPS Salud Vital para efectuar el examen de egreso (arts. 4 y 6), teniendo en cuenta que concurren también para las querellantes unas obligaciones que deben cumplir, y si bien en el presente caso la señora BURBANO MUÑOZ dice en su escrito de fecha 14 de julio de 2015 que se presentó a que se lo realizaran pero le cobraron el valor de este, dicha circunstancia no se probó, teniendo así por el contrario que de acuerdo a lo visto a folios 178 y 179, PREINTERMOTOR hizo la respectiva citación y teniendo en cuenta que las evidencias aportadas basados en el principio de la buena fe.

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

Es así que "...La buena fe ha sido, desde tiempos inmemoriales, uno de los principios fundamentales del derecho, ya se mire por su aspecto activo, como el deber de proceder con lealtad en nuestras relaciones jurídicas, o por el aspecto pasivo, como el derecho a esperar que los demás procedan en la misma forma. En general, los hombres proceden de buena fe: es lo que usualmente ocurre. Además, el proceder de mala fe, cuando media una relación jurídica, en principio constituye una conducta contraria al orden jurídico y sancionada por éste. En consecuencia, es una regla general que la buena fe se presume: de una parte es la manera usual de comportarse; y de la otra, a la luz del derecho, las faltas deben comprobarse. Y es una falta el quebrantar la buena fe..."

"La buena fe, como principio general que es, no requiere consagración normativa, pero se hace aquí explícita su presunción respecto de los particulares en razón de la situación de inferioridad en que ellos se encuentran frente a las autoridades públicas y como mandato para éstas en el sentido de mirar al administrado primeramente como el destinatario de una actividad de servicio. Este mandato, que por evidente parecería innecesario, estaría orientado a combatir ese mundo absurdo de la burocracia, en el cual se invierten los principios y en el cual, para poner un ejemplo, no basta con la presencia física del interesado para recibir una pensión, sino que es necesario un certificado de autoridad que acredite su supervivencia, el cual, en ocasiones, tiene mayor valor que la presentación personal..."

En este orden de ideas, encuentra el despacho que no existe mérito para seguir adelante con el proceso administrativo sancionatorio referente al Sistema General de Riesgos Laborales, razón por la cual se debe proceder a archivar las presentes diligencias

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR las actuaciones por presunta violación a normas del Sistema General de Riesgos laborales en adelantada en contra de PREINTERMOTOR COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CTA, identificada con NIT 900.258.096-1 por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente decisión.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CARLOS ERNESTO JIMENEZ ARGOTE
Director Territorial del Huila

Proyectó/Revisó: Karen F. 

THE EFFECTS OF ...

The first part of the study was a pilot study to determine the feasibility of the research. It was conducted in a small sample of ...

The second part of the study was a main study to determine the effects of ...

The results of the study are as follows: ...

CONCLUSION

The study has shown that ...

It is concluded that ...

Further research is needed to ...



Figure 1: A line graph showing the relationship between ...