



No. Radicado: 08SE2024731300100000670
Fecha: 2024-03-14 11:21:09 am
Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: MEDICINA INTEGRAL IPS
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2024731300100000670

Señor(a), Doctor(a),
MEDICINA INTEGRAL IPS S.A.
Representante legal y/o quien haga sus veces
CARLOS FABIAN URIBE DIAZ
Dirección: Cra. 52 No. 74 -112
BARRANQUILLA - ATLANTICO

radicado

Al responder por favor citar este número



ASUNTO: Citación mediante comunicación para notificación personal
Radicación: 05EE2020711300100003642
Peticionario: **WADI CRISTIAN HARD QUINZENA.**
Interesado: **MEDICINA INTEGRAL IPS S.A.**

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica la **RESOLUCION No 106** de fecha 08 de febrero de 2024 expedida por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio de Trabajo.

Se notifica a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con la Ley 1437 de 2011 Artículos 65 y siguientes del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y solo proceden las acciones contencioso- administrativas.

Se advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, haciéndole saber que contra la presente providencia es procedente el Recurso de reposición ante la Coordinación de Grupo Atención al Ciudadano y Trámite y en Subsidio de Apelación ante el Despacho del Director de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, debidamente fundamentados, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

Se Anexan: cinco (5) folios de la resolución en mención

Atentamente,

(*FIRMA*)
CRECENCIANO ESCORCIA REYES
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Elaboró, proyectó: cescorcia

Dirección Territorial de Bolívar
Kra 10B No. 32 C – 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.
Cartagena de Indias – Bolívar
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250

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



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR
GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

Radicación: 05EE2020711300100003642
 Peticionario: MEDICINA INTEGRAL IPS S.A.
 Interesado: WADIH CRISTIAN HARD QUIZENA.

**RESOLUCION No. 106
 Cartagena 06 de febrero de 2024
 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de despido"
 EL COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

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. ANTECEDENTES:

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial Bolívar radicada con el No. 05EE2020711300100003642 del 22 de octubre del 2020, presentada por parte del Dr. CARLOS FABIAN URIBE DIAZ, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 72.278.133, con T. P. No. 229.264 del C. S de la j, quien actuando en calidad de representante legal de la empresa MEDICINA INTEGRAL IPS S.A. Identificada con el NIT: 830.509.497-4, con domicilio en la carrera 52 No. 74 -112 de Barranquilla, correo electrónico juridica@medicinaintegralips.com , y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, mediante la cual solicita autorización para la terminación de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año al trabajador con debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada, señor **WADIH CRISTIAN HARB QUIZENA**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 79.675.678, con domicilio en el Barrio el Campestre Urbanización el Bosque de San Carlos Mza, A. Lote 2 de Cartagena, correo electrónico, para lo cual esta entidad es competente de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351, Ley 1437 de 2011 y de más normas concordantes y aplicables a esta solicitud.

fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes:

II. ECHOS:

II. RELACIÓN SINTÉTICA DE LOS HECHOS Y OMISIONES DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO.

1. MEDICINA INTEGRAL IPS S.A. es una persona jurídica de derecho privado, constituida como una institución Prestadora de Servicios de Salud a nivel Nacional.
2. El día 1 de marzo de 2.016 mi poderdante y el trabajador Harb Quizena suscribieron un contrato de trabajo fijo inferior a un año.
3. Wadih Harb Quizena fue contratado inicialmente para el cargo de conductor.
4. El día 17 de mayo de 2.016, el señor Harb Quizena sufrió un accidente de trabajo.
5. El día 1 de marzo de 2.017 entre mi poderdante y el trabajador pluricitado firmaron OTROSÍ al contrato de trabajo suscrito el día 1 de marzo de 2.016. La finalidad de suscribir el referido otrosí fue modificar la duración del contrato de trabajo, es decir: Cambiar la duración fija inferior a un año a una duración indefinida.
6. El día 10 de agosto de 2.017 La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar- Córdoba y Sucre mediante Dictamen No. 12.372. le determinó al señor Wadih Harb Quizena una Pérdida

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

9. Las principales funciones del trabajador son las siguientes:

- Observar y cuidar al personal que asiste a las instalaciones, la propiedad y a toda clase de bienes de la organización.
- Evitar la comisión de toda clase de hechos delictivos e infracciones que pongan en riesgo la seguridad de la empresa.
- Tomar medidas de seguridad para minimizar el riesgo de incendios, siniestros y accidentes en general.
- Identificar e informar oportunamente al Coordinador Administrativo sobre cualquier condición o incidente presente en el lugar de trabajo que sea considerado sospechoso, previniendo hechos delictivos.
- Abrir la puerta solo en horario de trabajo, excepto en caso de emergencia con algún paciente o debido a un siniestro, con previa autorización del Coordinador Administrativo.
- No permitir el ingreso de acompañantes o personal ajeno a la institución sin previa autorización.
- Asistir y participar en reuniones de capacitación, socialización y actualización programadas.

10. El Numeral cuarto del artículo treinta y uno del Reglamento Interno de Trabajo de Medicina Integral I.P.S. S.A., contempla como obligaciones especiales de los trabajadores las siguientes:

(...)

4. Guardar absoluto respeto ante sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios y cualquier otra persona que por cualquier circunstancia le corresponda dirigirse el trabajador.

11. Los días 15 y 30 de septiembre de 2.020 el trabajador pluricitado tuvo serios inconvenientes con pacientes y acompañantes de los mismos, para tal efecto se resume los hechos en los siguientes términos:

Sobre los hechos del día 15 de septiembre de 2.020: Que entre el trabajador y un acompañante de un paciente del programa canguro se suscitó una fuerte discusión, hasta el punto que intercambiaron palabras subidas de tono, ofensivas y groseras.

Sobre los hechos del día 30 de septiembre de 2.020: Una pareja se acercaron a nuestras instalaciones, para seguimiento médico (Maternidad). Cuando ellos proceden a ingresar a nuestras instalaciones, el trabajador procede a indicarles que el acompañante no puede ingresar a la consulta médica.

Posteriormente la paciente sale de las instalaciones de la compañía y conversa con su esposo, le entrega su cédula de ciudadanía y le pide el favor que reclame unos resultados de laboratorio.

A continuación, el acompañante solicita el ingreso a las instalaciones para reclamar los resultados de su esposa. A lo que el trabajador le indica que no podía seguir, no obstante, otro vigilante el señor Humberto Polo Cárdenas sí le permitió el ingreso, con la condición que procediera a reclamar los resultados en el segundo piso e inmediatamente bajara al primer piso.

Cabe destacar, que el acompañante permaneció en el segundo piso luego de reclamar los resultados. Acto seguido, el vigilante Humberto Polo Cárdenas procede a subir al segundo piso de nuestras instalaciones, para efectos de indicarle al señor que procediera a bajar inmediatamente, a lo que el acompañante de la paciente procede a cumplir la instrucción dada.

Posteriormente, cuando el señor va bajando las escaleras, le indica al trabajador Harb Quizena lo siguiente: "Estas feliz porque me bajaron", a lo que el trabajador le respondió: "Si, porque es mi trabajo", acto seguido el señor le responde: "Gordo hijo de puta, cómo una verga", a lo que el señor Wadih Harb Quizena manifestó que respondió con palabras obscenas, entre esas la siguiente frase: "Cómasele usted", precisando los testigos del hecho que la respuesta que le dio el Señor Wadih Cristian Harb Quizena fue: "más hijo de puta será usted, maricón", y como quiera que esa discusión estaba subida de tono, el vigilante Humberto Polo Cárdenas intervino para que no se suscitara agresiones físicas entre el pluricitado trabajador y el acompañante de la paciente.

El señor Humberto Polo Cárdenas y la señora Gisella Donado Cárdenas son los testigos directos de los hechos reseñados anteriormente.

Aunado al anterior, el mismo 30 de Septiembre del año en curso, el trabajador Wadih Harb Quizena nuevamente incurre en actos de inadecuada y desafiante comunicación con sus compañeros de trabajo y/o personal de toma de muestras, relativo a una usuaria afiliada a saludtotal eps que venía desde lejos y requería servicio de toma de muestras y le era impedido el acceso, usuaria que a su vez se quejó también del trato recibido por dicho trabajador y cuya queja e informe del personal implicado se adjunta.

12. Dadas las circunstancias descritas anteriormente, la empresa procedió a citar al trabajador a diligencia de descargos mediante misiva calendada 1 de octubre de 2.020.

13. El día 2 de octubre de 2.020, el trabajador se presentó a diligencia a descargos para ejercer su derecho de defensa y contradicción.

14. En el transcurso de la diligencia de descargos, el trabajador confesó las siguientes faltas graves:

- Que al manifestar la frase soez "Cómasele usted" configuraba un mal comportamiento.
- Que erró al expresar la frase: "Cómasele usted", argumentando lo siguiente: "Se me salió, se me chispeteo como dice el Chavo..."
- Expresó claramente que la frase "Cómasele usted" no está ajustada a los principios y valores corporativos de su empleador.
- Reconoció que cometió una falta grave a su contrato de trabajo al violar los reglamentos y políticas de la organización relativo al buen lenguaje y trato preferentes a los pacientes, usuarios, compañeros de trabajo y en general de todas las personas que interactúan en la compañía, conforme a lo expuesto a los hechos y omisiones objeto de la diligencia.
- Reconoció que la frase: "Cómasele usted" es soez y que además, admite que debió ser más prudente con las personas que interactuó el día 30 de septiembre de 2.020, para efectos de solucionar en mejores términos los inconvenientes presentados.
- Indicó que tiene pleno conocimiento que está prohibido utilizar palabras soeces y vulgares durante la ejecución de actividades como trabajador.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

18. Así las cosas, el día precitado los declarantes rindieron informe sobre los hechos acaecidos el día 30 de septiembre de 2.020.

19. Mediante misiva de fecha 13 de octubre de 2.020, la compañía citó al trabajador a diligencia de ampliación de descargos, para efectos de darle traslado de las pruebas referidas en el numeral anterior.

20. Así mismo, para escuchar la versión del trabajador sobre los hechos referidos en las declaraciones rendidas por Gissela Donado Cárdenas y Humberto Polo Cárdenas.

21. El día 14 de octubre de 2.020 se surtió diligencia de ampliación de descargos, en donde el trabajador tuvo la oportunidad de conocer las declaraciones referidas en el numeral 19 y así mismo ejercer su derecho de contradicción y de defensa.

22. La compañía durante la investigación disciplinaria garantizó los derechos legales y constitucionales del trabajador Harb Quizena.

23. Los hechos por los cuales el trabajador Wadih Harb Quizena fue citado a descargos, obedecen a graves conductas y/o incumplimientos que se han presentado en el desarrollo de sus actividades como trabajador, entre las cuales se observan:

- a) Altercado o situación ocurrida el día 15 de septiembre del año en curso entre el trabajador y un acompañante de una paciente del programa canguro que tenía cita para control ese día. La diferencia suscitó porque el acompañante de la paciente no estaba de acuerdo con que el programa canguro estuviera en el piso 5, molestia que se salió de lugar hasta el punto de generar una discusión entre el trabajador y el acompañante de la paciente, en la cual intercambian palabras subidas de tono, ofensivas y/o groseras, y ello está en el reporte o informe ratificado por los testigos y/o quienes comunicaron la situación.
- b) Altercado o situación ocurrida el día 30 de Septiembre del año en curso, en el cual se acerca a la sede una paciente para seguimiento de su embarazo quien se encuentra acompañada de su esposo con quien el trabajador tuvo diferencias motivadas por el acceso de éste a áreas al interior de la sede, situación que se sale de control y se llega al uso de un lenguaje soez u ofensivo hasta al punto de retarse al contacto físico, y ello se encuentra en los informes de los testigos y descargos del hecho ya conocidos por usted donde se puntualiza las palabras inadecuadas y groseras esbozadas por usted hacia los usuarios.
- c) Igualmente, ese mismo día se recibe un informe respecto de un trato o comunicación inadecuada y desafiante por parte del trabajador con sus propios compañeros de trabajo y/o personal de toma de muestras, relativo a una usuaria afiliada a saludtotal eps que venía desde lejos y requería servicio de toma de muestras y le era impedido el acceso, usuaria que a su vez se quejó también del trato grosero poco empático e inadecuado, recibido por el trabajador, quien reto al personal de toma de muestras a no atender a la paciente o de lo contrario iban a mandar a todos los pacientes que llegaran a la portería sin cita.

24. Respecto a estas situaciones es claro en los descargos el desarraigo a la gestión que le es propia, y tal desentendimiento no solo desencadena obstáculos en la gestión o actividades a cargo, sino también trae consigo una inconformidad por parte de nuestros clientes por el mal trato a sus afiliados y/o acompañantes, y no se trata de escudarse en que la agresión fue iniciada desde la otra orilla, se trata de entender que somos prestadores de servicios de salud, somos una IPS, y lo normal es que siempre ingresen usuarios algunos con temor, desconfianza, preocupación por su estado de salud y/o el de los suyos, que ello aunado a diferentes circunstancias puede conllevar a que en algunas ocasiones este tipo de sentimientos generen un comportamiento en ellos poco receptivo, y es ahí donde juega un papel fundamental la conducta de nuestros colaboradores y/o trabajadores, siendo el manejo de este tipo de situaciones algo con lo cual siempre tienen que lidiar este tipo de instituciones prestadoras de servicios de salud, y por ello entender y proceder de una forma más empática, cercana, amigable y/o explicativa de las políticas institucionales para el mejor entendimiento de los usuarios, pero no puede ser aceptado NUNCA por parte de esta institución, un trato ofensivo a los usuarios, y si el trabajador ve que la situación se sale de control, escalar tal situación a su jefe directo o al área que corresponda para ayudar a definir y/o solventar o llevar avante la misma de una forma respetuosa y amable, pero NUNCA respondiendo con insultos, por ello no ser conforme a las políticas institucionales ni a las bases sobre las cuales se erigió esta institución.

Los objetivos de un cuidadoso, diligente y adecuado manejo de las relaciones con los clientes, sus afiliados y/o usuarios es, entre otros, garantizar una atención con altos estándares de calidad y por otro lado evitar que nuestros aliados migren, estando claro que a ellos nos debemos también como institución. Ahora, ello no quiere decir que sea permitida la agresión por parte de los usuarios a nuestros colaboradores, por el contrario, a estas situaciones se les debe dar un manejo adecuado y escalar ante su superior o área correspondiente en caso que la misma se esté tornando inmanejable por parte de la persona implicada o directamente afectada, pero insistimos en NUNCA responder con insultos o agresiones, ya que tal proceder NUNCA va a ser normalizado ni relativizado por la institución, ya que tales situaciones no solo pueden traer consigo consecuencias de tipo patrimonial y/o reputacional, sino también posibles consecuencias en cabeza del personal implicado; por lo que la finalidad de un buen manejo de la comunicación con los pacientes y/o usuarios y sus acompañantes redundará en la satisfacción de los mismos y la garantía de una buena y adecuada prestación del servicio, como ya se mencionó, y cualquier error, descuido o trato inadecuado, grosero o vulgar del trabajador pudo haber tenido un desenlace con graves consecuencias y responsabilidades a título no solo personal sino también institucional, tanto legales como reputacionales, transgrediendo así más de una disposición o evento previsto tanto en el reglamento interno de trabajo como en el código sustantivo de trabajo y su contrato laboral, de los considerados como faltas graves, lo cual es altamente preocupante para la institución.

Entre las diferentes quejas y/o informes también exponen un trato inadecuado y desafiante al que

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

tratando de convertir la agresión en un hecho normal e incuestionable y haciendo minúscula la situación presentada, lo cual no es un proceder o una conducta aceptable por la entidad, al referir este tipo de conductas con los valores institucionales y con las obligaciones contractuales, no siendo el buen trato y la armonía en el sitio de trabajo, una obligación ajena al trabajador, y siendo igualmente alarmante la manifiesta negativa de los hechos a pesar que existen varios hechos similares expuestos que detallan un patrón de comportamiento, insisto, según lo manifestado por el trabajador en los descargos donde expone que las malas formas, tratos o palabras esbozadas fueron consecuencia de una agresión inicial, lo cual es altamente preocupante para la institución, y aún más alarmante cuando esas conductas y/o tratos inadecuados o desafiantes se han extendido a su equipo de trabajo, donde varios miembros del servicio de toma de muestras, compañeros de trabajo, han allegado varias quejas exponiendo tales situaciones, no solo de tratos inadecuados hacia ellos, sino también hacia los usuarios, lo cual repito no es normal y no puede convertirse en la normalidad en las relaciones laborales en la entidad, repito, por referir ello con sus principios y valores corporativos.

Estos hechos o situaciones enumeradas constituyen incumplimientos u omisiones de sus obligaciones, funciones, deberes y/o actividades asignadas para el desarrollo de la relación laboral, siendo ésta una situación grave que supone un riesgo para el cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la entidad es también hacer que todos los procesos fluyan y se realicen de manera oportuna, con eficiencia, eficacia y calidad, donde la satisfacción y la integridad del paciente o usuario sean fines de mayor foco de atención, metas u objetivos que serían de difícil consecución con un equipo de trabajo poco armónico, desentendido y donde reine la discordia y el trato inadecuado, por lo que es importante advertir que el desconocimiento voluntario de sus funciones y obligaciones y el incumplimiento a las mismas, es una situación que no puede ser consentida o soslayada por la institución, no estando este tipo de circunstancias conforme con el objeto del servicio ni con nuestros valores corporativos y políticas institucionales, siendo ésta una conducta individual y propia del trabajador que conociendo sus obligaciones y deberes los incumple de forma injustificada y desafiante.

Al parecer desconoce el trabajador que es importante que nuestro personal se encuentre en sintonía con sus compromisos y tenga claro su rol en la relación laboral, y las circunstancias que la rodean, y por ende tenga un conocimiento detallado de sus obligaciones como trabajador, con observancia igualmente, de las prescripciones de orden, obligaciones y prohibiciones establecidas a su cargo en el reglamento interno de trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo.

25. El reglamento interno de trabajo prevé en su artículo 26 prescripciones de orden que debe seguir todo trabajador de Medicina Integral IPS. S.A., entre las cuales se evidencian las contempladas en su numeral 2, 3, 4, 6, 9, 10 y 13 de la siguiente forma:

2. Respeto a sus compañeros de trabajo;

3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;

4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general ante sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios, pacientes, clientes, y estudiantes;

6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, responsabilidad, diligencia, prontitud, buena voluntad y de la mejor manera posible;
(...)

9. Ser verídico en todo caso;

10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la sociedad MEDICINA INTEGRAL I.P.S. S.A. en general; así como las instrucciones sobre prevención de riesgos, sobre el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, y las relacionadas con la seguridad del paciente.
(...)

13. Cumplir con las consignas establecidas por sus superiores para la prestación de un mejor servicio al usuario/cliente/paciente."

26. Prescripciones reglamentarias y deberes que se reitera, fueron incumplidos de parte del trabajador, por un actuar que desconoció la debida diligencia, responsabilidad, obediencia y lealtad para con su empleador, conducta que terminó perjudicando la relación laboral y generando en la entidad como empleador, total desconfianza en el trabajador y en la ejecución de la labor contratada, siendo claro que de la conducta asumida como empleado de MEDICINA INTEGRAL IPS S.A., al incurrir en soslayos en el manejo de las buenas relaciones con los clientes, pacientes y/o usuarios y compañeros de trabajo injustificadamente, se observa claramente un actuar que trajo como consecuencia una ruptura en la confianza al interior de la relación laboral, que ríñe con el propósito y la misión de contar en la institución con un talento humano comprometido y que viva los principios y valores corporativos sobre los cuales se edificó la institución.

27. De acuerdo con lo estatuido en el artículo 55 del C. S. del T., "El contrato de trabajo, como todas los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella". (Resaltado a propósito).

Frente a este postulado legal, nuestra H. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, ha dicho lo siguiente:

"La buena fe constituye un principio jurídico fundamental que debe animar todo el ordenamiento jurídico, para imprimirle un sentido axiológico. Pero es aún más importante

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

28. Por su parte, el artículo 58 del compendio sustantivo al que nos venimos refiriendo determina como obligaciones generales de las partes que celebran un contrato de trabajo, las siguientes: "...al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono."

Respecto de este mandato también se ha pronunciado la Corporación en mención, indicando lo siguiente:

"Es una noción de un contenido ético específico, que ha de ser tanto subjetivo como objetivo.

Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar. Más aún: implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos ni desvirtuaciones'. O sea que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta.

En el campo laboral podría hablarse análogamente del 'buen compañero', el 'buen empleado', el 'buen colaborador'. Pero insiste la doctrina, de manera unánime, que esta buena fe-lealtad debe ser recíproca y mutua, y que obliga tanto al trabajador como al patrono y a los representantes de éste. Aún más: podría afirmarse que la lealtad para con la empresa implica también, simultáneamente, la lealtad para con los compañeros de trabajo, iguales, superiores o inferiores. No podría darse la lealtad laboral con desmedro del ambiente de compañerismo. 'La fidelidad —sostiene Hernández Gil— expresa el espíritu de correlación, coordinación o cooperación entre los miembros de la empresa'. 'Las partes se hallan así obligadas a una lealtad recíproca de conducta —rectamente el firma devotión— que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídicos-personales que matizan el contrato de trabajo' (ibidem, pág. 307).

Nuestra legislación positiva tiene en cuenta, sin duda alguna, el carácter bilateral o recíproco de la buena fe-lealtad en el campo laboral, y preserva igualmente el ambiente general de armonía. El patrono 'debe guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos' (CST, art. 57, num. 5°); está obligado a respetar toda clase de derechos que existen al trabajador, y a no ofender en modo alguno su dignidad (ibidem, art. 59, num. 9°). El trabajador, por su parte, debe 'guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros', y 'comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios' (ibidem, art. 58, num. 4° y 5°). Además son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador en sus labores contra los compañeros de trabajo (D. 2351/65, art. 7°, lit. a), num. 2°), o los cometidos por el patrono —lo cual cubre empleados directivos o superiores— contra el trabajador (ibidem, Lit. b), num. 2°), o todo perjuicio que éste le cause maliciosamente (ibid., num. 5°)".

29. De acuerdo con todo lo expuesto hasta acá, queda claro que aparte de los deberes legales y contractuales que de manera especial se determinó en el artículo 58 del C. S. del T. y en el contrato de trabajo que se suscribiera, al trabajador, le incumbía también acatar la obligación general de

ejecutar dicho acuerdo de voluntades de buena fe y satisfaciendo las cargas de fidelidad y obediencia que adquirió para con la entidad al momento de celebrar el pacto en referencia. No obstante, su conducta laboral permite concluir sin hesitación alguna que el trabajador apartándose de los postulados en mención, decidió injustificadamente no honrar sus obligaciones contractuales.

Por lo tanto, es necesario recalcar que el trabajador incumplió gravemente, aparte de los postulados ya expresados, las obligaciones especiales consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, entre las cuales se observa la contemplada en su numeral 1 que consagra:

"ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
(...)

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
(...)"

30. Adicionalmente el reglamento interno de trabajo, en su artículo 47 establece los casos que pueden considerarse como faltas graves, para el presente caso, sobrepasa la vulneración de los previstos en los numerales 5, 6, 14, 32, 33, 43, y 45 de dicho reglamento de la siguiente forma:

"5. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros, que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, herramientas, talleres, edificios, plantas, equipos de trabajo o en peligro o en inminente peligro, la prestación del servicio, tales como fumar en lugares prohibidos, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la sociedad MEDICINA INTEGRAL I.P.S. S.A., violar las normas de seguridad e higiene, entre otras.
(...)

6. Realizar actos u omisiones que pongan en peligro la seguridad de la entidad.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

32. Tener conocimiento de hechos delictivos o irregularidades que afecten a la sociedad MEDICINA INTEGRAL I.P.S. S.A. y no dar información de los mismos.

33. Realizar actos que se constituyan en violación de normas reglamentarias establecidas por la sociedad MEDICINA INTEGRAL I.P.S. S.A. o por las autoridades competentes.
(...)

43. Obtener, participar, promover o provocar riñas o discordias o discusión irrespetuosas, de cualquier índole, entre compañeros de trabajo, usuarios, pacientes, clientes, estudiantes o terceros; también en aquellas situaciones en donde se encuentre involucrado un trabajador de la sociedad MEDICINA INTEGRAL I.P.S. S.A. aun cuando comparezca a personal ajeno a la misma.
(...)

45. Cualquier acto del trabajador o su participación de manera directa o indirecta en hechos que afecte la buena imagen de la sociedad MEDICINA INTEGRAL I.P.S. S.A., de sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, clientes, pacientes o usuarios.
(...)

31. Es claro que los hechos o situaciones presentadas en las cuales se encuentra inmerso el trabajador, son faltas graves de conformidad con lo establecido en el reglamento interno de trabajo, su contrato laboral y el código sustantivo de trabajo, además de presentarse estas situaciones en un espacio de tiempo muy corto, 3 situaciones de faltas inadecuadas presentadas entre el 15 y 30 de Septiembre del año en curso es inaceptable, y al respecto cito lo establecido en el artículo 46 del reglamento interno de trabajo, el cual estipula:

"...La violación por parte del trabajador de cualquiera de las faltas leves señaladas en este artículo, por primera vez, implica la suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por segunda vez, la suspensión en el trabajo hasta por dos meses; y, por tercera vez, se constituye en falta grave, por lo tanto, configura justa causa de terminación del contrato de trabajo."

Y se aclara que las situaciones presentadas no son vistas como faltas leves sino como faltas graves de conformidad con lo establecido en el reglamento citado.

32. De acuerdo a lo expuesto a lo largo del presente escrito se informa y es clara la razón por la cual la institución ha decidido elevar la presente solicitud siguiendo lineamientos jurisprudenciales de la corte constitucional para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa del trabajador referenciado, sustentándose además esta decisión en lo establecido en el numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece:

"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

(...)

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el (empleador), los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
(...)

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave

negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos."

33. Para dar hacer énfasis y aún más claridad al asunto, es importante conocer y citar también, algunas obligaciones consagradas en el numeral 5 de la cláusula segunda del contrato individual de trabajo que, entre otras, se encuentran:

"5. Guardar el decoro, así como el debido respeto a sus superiores y compañeros.
(...)"

Además, el literal g) del parágrafo de la cláusula segunda, establece:

"g) Incurrir con su conducta en cualquier falta determinada como grave para la empresa."

Por lo tanto, se constata según lo argüido a lo largo de este escrito, y con el actuar del trabajador, la ocurrencia de las acciones endiligadas, quedando demostrado que incurrió en incumplimiento de sus obligaciones y/o deberes, configurándose las faltas enlistadas y relacionadas como graves establecidas tanto en el Código Sustantivo de Trabajo como en el contrato laboral y el Reglamento Interno de Trabajo; evidenciándose entonces el consecuente incumplimiento del contrato laboral.

No obstante lo anterior, una vez autorizada la terminación, al trabajador se le reconocerá y le serán pagados todos los conceptos y acreencias laborales correspondientes, en la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales de conformidad con la ley, cuyo monto o valor será consignado en la cuenta del trabajador.

34. Conforme a todo lo expuesto la compañía Medicina Integral I.P.S. S.A., considera que los hechos y omisiones objeto de la diligencia de descargos del día 2 de octubre de 2020 y de su ampliación (13 de octubre de 2020), configuran justa causa de terminación de contrato conforme a lo establecido en el numeral sexto de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo, normas modificadas por el artículo 7 del Decreto 2351/1965).

III. PETICIÓN

Medicina Integral I.P.S. S.A., identificada con Nit No. 830.509.497-4, solicita autorización para despedir con justa causa al trabajador Wendy Cristina Mejía Quiroz identificada con Nit No. 830.509.497-4.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

radicada bajo el número 05EE2020711300100003642 del 22 de octubre del 2020 y, actuara de conformidad a sus atribuciones legales e informara a la Coordinación.

Con ocasión de la renuncia del Dr. EDUARDO RAFAEL HERNANDEZ MARTELO, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite le reasignó al Doctor JUAN GABRIEL ACEVEDO MADERA, mediante auto comisorio número 0099 del 24 de enero de 2023, la solicitud para que adelantara la actuación correspondiente.

V. Del avocamiento por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante auto de fecha 25 de enero de 2023, el funcionario asignado avocó el conocimiento de la actuación administrativa laboral y recorrió el traslado de la solicitud al interesado, con comunicación de fecha 01 de febrero de 2023, adjuntando además copia del escrito de la solicitud de terminación del contrato de trabajo deprecada por parte de la empresa MEDICINA INTEGRAL IPS S.A, y copia del auto mediante el cual avocó el conocimiento de la actuación administrativa.

La comunicación anterior fue devuelta por parte de la empresa de correo autorizada al efecto, "472" por la causal "desconocido" por lo que no fue posible cumplir con el fin propuesto.

En de continuar con el trámite previsto, el funcionario de turno requirió a la empresa MEDICINA INTEGRAL IPS S.A, para que suministrara la nueva dirección del señor WADI CRISTIAN QUIZENA, mediante oficio de fecha 20 de febrero de 2023, no obstante, a la fecha no se ha recibido información alguna al respecto.

VI. De la reasignación del expediente.

Mediante auto comisorio número 1782 del 06 de octubre de 2023, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite le reasignó el conocimiento de la presente actuación administrativa al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor CRECENCIANO ESCORCIA REYES, para que continuara con el trámite de esta y actuara de acuerdo con sus atribuciones legales y reglamentarias.

VII. De las pruebas arrimadas al expediente:

a. Documentales

Documentales:

- Certificado de existencia y representación legal de Medicina Integral I.P.S. S.A. (9 folios).
- Contrato de Trabajo de Wadih Cristian Harb Quizena (3 folios)
- Oficio al Contrato de Trabajo Wadih Cristian Harb Quizena (1 folio).
- Manual de funciones y recomendaciones laborales de Wadih Cristian Harb Quizena (4 folios).
- Citación a descargos (2 folios).
- Diligencia de descargos (11 folios).
- Declaración de Edith Johana Iriarte Vega (1 folio).
- Declaración de Gisella Donado Cárdenas y Humberto Polo Cárdenas (1 Folio),
- Declaración Héctor Gómez González caso 15/09 /2020
- Ampliación de declaración de Gisella Cárdenas Donado (2 folios).
- Ampliación de declaración de Humberto Polo Cárdenas (2 folios).
- Citación a ampliación a descargos (2 folios).
- Diligencia de Ampliación a descargos (4 folios).
- Queja usuaria Karen Giraldo caso 30/09/2020.
- Reglamento Interno de Trabajo (31 folios).
- Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No. 12.372 de fecha 10 de agosto de 2017 proferido por la Junta de Calificación de Invalidez de Bolívar (18 folios).
- Carta calendada 28 de febrero de 2019, mediante la cual se notifica el cambio de cargo al trabajador Wadih Cristian Harb Quizena (1 folio).
- Reporte de Accidente de Trabajo (1 folio).

VIII. Planteamiento del problema.

Corresponde a esta Coordinación, determinar si de acuerdo con los hechos de la solicitud, la falta de respuesta a la misma, y el acervo probatorio allegado al expediente, es procedente o no autorizar la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el trabajador señor WADI CRISTIAN QUIZENA, solicitado por parte de la empresa MEDICINA INTEGRAL IPS S.A, quien presuntamente se encuentra en estado de

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

Competencia: El artículo 209 de la Carta Política prescribe: "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...". Por su parte la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 artículo 7, numeral 31, expresa que son funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social: "Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto número 19 de 2012."

La "Ley 1098 de 2006, numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2 del artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965, artículo 62 y 63, 166, 239, 240, 365, 366, 370, 372, 450, 467, 469, 479 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64 de la Ley 50 de 1990. Sentencia C-1050/01 de la Corte Constitucional, Ley 776 de 2002, artículo 1º del Decreto 995 de 1998, artículos 3 y 4 de la Ley 43 de 1984, numeral 22 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, Decreto 1429 de 2010. Ente otros.

Artículo 34. Ley 1437 de 2011 contempla el procedimiento Administrativo Común y Principal. Las actuaciones administrativas se sujetarán al procedimiento administrativo común y principal que se establece en este Código, sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por leyes especiales. En lo no previsto en dichas leyes se aplicarán las disposiciones de esta Parte Primera del Código.

Que la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad".

Como se puede apreciar en el expediente que ahora es objeto del presente pronunciamiento por parte de esta Coordinación, la empresa **MEDICINA INTEGRAL IPS S.A.**, en cabeza de su representante legal para asuntos judiciales, señor CARLOS FABIAN URIBE DIAZ, identificado con C. C. No. 72.278133 con T. P. No. 229.264 del C. S de la J, presentó escrito de solicitud de autorización para despedir con justa causa al trabajador WADIH CRISTIAN HARB QUIZENA, identificado con C. C. No. 79.675.678, quien presuntamente se encuentra en estado de debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada, vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año.

De la solicitud en comento, el Inspector de turno inició el trámite de la solicitud impetrada, corriendo traslado al señor WADIH CRISTIAN HARB QUIZENA, para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción a la solicitud rogada por su empleador, el día 01 de febrero de 2023, comunicación que fue enviada por conducto de la empresa de correo autorizada al efecto, "472".

No obstante, lo anterior, la comunicación anterior fue devuelta por la empresa "472" el día 08 de febrero de 2023, por la causal "desconocida".

Desafortunadamente el funcionario comisionado, no pudo tramitar dicha investigación dado que la dirección suministrada por la peticionaria es desconocida el, de tal manera que continuar la actuación administrativa, sería violar el derecho de defensa consagrado en Nuestra Constitución Nacional, lo mismo que lo previsto en el artículo ART. 3º del Código Contencioso Administrativo—"Principios orientadores.

Las actuaciones administrativas se desarrollarán con arreglo a los principios de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción y, en general, conforme a las normas de esta parte primera...

En virtud del principio de imparcialidad las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin ningún género de discriminación; por consiguiente, deberán darles igualdad de tratamiento, respetando el orden en que actúen ante ellos (sic)...

En virtud del principio de contradicción, los interesados tendrán oportunidad de conocer y de controvertir esas decisiones por los medios legales.

Estos principios servirán para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento..."

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

Conviene indicar que, en su oportunidad, esto es, mediante escrito de fecha 20 de febrero de 2023, el funcionario de turno requirió a la empresa **MEDICINA INTEGRAL IPS S.A**, para que suministrara la nueva dirección del señor **WADIH CRISTIAN HARB QUIZENA**, no obstante, a la fecha no se ha recibido información alguna al efecto.

Por lo anterior no hay lugar a continuar con el trámite de la actuación administrativa correspondiente en el presente asunto, por lo que se procederá a su archivo.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO presentada por parte de la empresa **MEDICINA INTEGRAL IPS S.A**. Identificada con el NIT: 830.509.497-4, con domicilio en la carrera 52 No. 74 -112 de Barranquilla, correo electrónico juridica@medicinaintegralips.com , y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, mediante la cual solicita autorización para la terminación de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año al trabajador con debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada, señor **WADIH CRISTIAN HARB QUIZENA**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 79.675.678, con domicilio en el Barrio el Campestre Urbanización el Bosque de San Carlos Mza, A. Lote 2 de Cartagena, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición y apelación, de conformidad con lo establecido en la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio Apelación ante el Director Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, interpuestos 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 publicación, según el caso, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Cartagena D.T y C., a los seis (6) días del mes de febrero del año dos mil Veinticuatro (2024).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



SIMÓN SARÁ FONSECA

Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

