

**PUBLICACIÓN DEL AVISO Y DE COPIA INTEGRAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR
EN CARTELERA
UBICADA EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO**

Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Barranquilla, Cuatro días (04) días de abril de 2024, siendo las 8:00 am.

PARA NOFICAR: RESOLUCION No.332 de 19/03/2024 al señor RIGOBERTO PREN FLOREZ

En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial del Atlántico y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida al señor **RIGOBERTO PREN FLOREZ** mediante formato de guía número **NO EXISTE COBERRTURA**, según la causal:

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	
REHUSADO		CERRADO		FALLECIDO	
FUERZA MAYOR	X	NO EXISTE NUMERO		NO RECLAMADO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO			

AVISO

FECHA DEL AVISO	04 de abril del 2024
ACTO QUE SE NOTIFICA	Resolución No.332 del 19/03/2024 “Por la cual se resuelve Recurso de Apelación”
AUTORIDAD QUE LA EXPIDIÓ	Directora Territorial Atlántico
RECURSOS QUE LEGALMENTE PROCEDEN	No procede Recurso Alguno
AUTORIDADES ANTE QUIENES DEBEN INTERPONERSE	No procede Recurso Alguno
PLAZO PARA PRESENTAR LOS RECURSOS	No procede Recurso Alguno
ADVERTENCIA	La notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente a la de la entrega del aviso en el lugar de destino
ANEXO	Copia, integra y gratuita del acto administrativo Nueve (09) folios

La suscrita funcionaria encargada **PUBLICA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, el presente aviso y el referido acto administrativo, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 04/04/2024

En constancia.

XIMENA SANABRIA RAAD

Siendo las 5:00 p. m. del día de hoy _____ se retira la **publicación** del presente Aviso; advirtiéndose que contra el acto administrativo **Resolución No.332 del 19/03/2024 no procede recurso alguno**

La notificación personal al señor RIGOBERTO PREN FLOREZ queda surtida por medio de la publicación del presente aviso, en la fecha _____.

En constancia:

XIMENA SANABRIA RAAD

DIRECCIÓN TERRITORIAL
ATLÁNTICO
CARRERA 49 No.72-46
BARRANQUILLA ATLÁNTICO



**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL ATLANTICO**

Radicación: 05EE2022741300100001897- 29/08/2022
 Querellante: RIGOBERTO PREN FLORES.
 Querellado: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COOPERATIVA DEL RIO E.S.P.
 ID.

RESOLUCIÓN No. 0332
 (marzo 19 de 2024)

Por el cual se decide un recurso de apelación

**LA DIRECTORA TERRITORIAL ATLANTICO DEL MINISTERIO DE
 TRABAJO**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confieren la Ley 1437 de 2011, CPACA; el numeral 2 del artículo 3, artículo 7 de la ley 1610 de 2013; artículo 1 de la resolución 3238 del 2021; numeral 8, del párrafo tercero, artículo 2 de la Resolución 3455 del 16 de noviembre del 2021;

I. ANTECEDENTES

1) Que mediante escrito radicado con número 05EE2022741300100001897 del 29 de agosto de 2022, el señor JADER JULIAN PERTUZ BOLAÑO, identificado con cedula de ciudadanía No. 72.199.350, y T.P. No. 105.497 C.S. de la J., en calidad de apoderado judicial de la empresa ADMINISTRACION PUBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL RIO E.S.P., identificada con Nit. No. 900 115.484-0, representada legalmente por la señora CARMEN LUCILA MERCADO OROZCO, solicitó autorización de terminación de contrato de trabajo del señor RIGOBERTO PREN FLOREZ, identificado con cedula de ciudadanía No. 92546.520 presuntamente por una justa causa, quien se encuentra sujeto al fuero de salud con estabilidad laboral reforzada.

2) Soportó la solicitud de despedir al empleado con fuero de salud en los siguientes argumentos:

- El empleado tiene un contrato de trabajo por periodos cortos, que se ha renovado desde el 2018.
- El empleado tuvo un accidente de trabajo en el 2019, que le causó una lesión en la espalda, y además tiene otras condiciones degenerativas que no tienen que ver con el accidente.
- El empleado presentó una acción de tutela para proteger sus derechos, pero no siguió el proceso judicial ordinario, por lo que el amparo se acabó.

Carmen Lucila Mercado Orozco

Por el cual se decide un recurso de apelación

- El empleado presentó una certificación falsa de manejo de residuos sólidos, por lo que el empleador lo denunció por falsedad documental.
- El empleado no asistió a su cita médica, a pesar de tener el permiso del empleador, y se negó a recibir la citación para los descargos, diciendo que debía consultar con su abogado.
- El empleado ha incumplido con sus horarios y obligaciones laborales en varias ocasiones.

3) Como fundamentos de derecho alegó vulneración de los siguientes artículos del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 56 obligaciones de las partes en general:

- *Incumben al empleador: obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obediencia y fidelidad para con el (empleador).*

Artículo 58 Obligaciones especiales del trabajador:

- *1ª Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*
- *5ª Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime preventivas de accidente enfermedades profesionales.*

Artículo 62 Terminación del contrato por justa:

a) Por parte del empleador.

1.) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados de admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2.) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, el médico del (empleador) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

4) Con la solicitud la empresa aportó las siguientes, pruebas documentales:

- Copia del contrato inferior a un año, iniciado el 3 de julio de 2018 y fecha de terminación pactada el 3 de diciembre de 2018, así igual los demás contratos firmados consecuentemente.
- Copia de constancia de socialización de actividades con atención de la reincorporación al trabajo después del accidente.

Esclara G. S. G. M.

Por el cual se decide un recurso de apelación

- Copia del comunicado recibido el 29 de agosto de 2019, donde se comunica la terminación y no prorrogación del contrato de trabajo a término inferior a un año
- Copia de la acción de tutela presentada por el señor RIGOBERTO PREN FLOREZ.
- Copia del fallo de tutela de fecha 3 de diciembre proferido por el juzgado Promiscuo Municipal de Piñón Magdalena.
- Copia del auto de 13 de febrero de 2020 expedido por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Pivijay Magdalena.
- Copia de la sentencia del Juzgado Promiscuo municipal de El Piñón Magdalena de 10 de marzo de 2020.
- Copia de la sentencia del Juzgado Promiscuo del circuito de El Piñón Magdalena de 15 de agosto de 2020.
- Copia del contrato de trabajo de 6 de diciembre de 2019.
- Copia del contrato de trabajo de 7 de marzo de 2020.
- Copia del contrato de trabajo de 7 de junio de 2020 Copia del contrato de trabajo de 7 de septiembre de 2020.
- Copia del contrato de trabajo de 15 de diciembre de 2020.
- Copia de la denuncia penal presentada por RIGOBERTO PREN.
- Hoja de vida de RIGOBERTO PREN.
- Copia de la calificación de enfermedad de origen común de RIGOBERTO PREN FLOREZ.
- Copia de la citación de descargos.
- Declaración jurada de un trabajador que da evidencia que el señor RIGOBERTO PREN FLOREZ, no quiso recibir la comunicación.
- Poder para actuar.
- Certificado cámara de comercio.

5) Posteriormente, la COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO mediante Auto No. 1418 de fecha 16 de noviembre de 2022, comisionó al doctor EDER DAVID ALFARO MADARIAGA, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, para que atendiera lo solicitado por el Dr. JADER JULIAN PERTUZ BOLAÑO, apoderado de la empresa ADMINISTRACION PUBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL RIO E.S.P.

S. Elena Gilbey

Por el cual se decide un recurso de apelación

- 6) A través de auto del 19 de noviembre de 2022 se avocó conocimiento de la investigación asignada.
- 7) Mediante oficio del 5 de diciembre de 2022, se comunicó al señor RIGOBERTO PREN FLOREZ, la solicitud de terminación de contrato de trabajo.
- 8) El 1 de diciembre de 2022, se recibió Derecho de Petición, del Dr. JADER JULIAN PERTUZ BOLAÑO, para que se le informara el estado de la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral.
- 9) Mediante oficio del 27 de diciembre de 2022, remitido en la misma fecha al correo electrónico del abogado de la empresa pertuzjader@gmail.com, se respondió el derecho de petición
- 10) a través de oficio del 13 de febrero de 2023 se comunicó a la empresa solicitante, la citación a una audiencia de ratificación y de aporte de pruebas documentales.
- 11) El trabajador no se pronunció respecto a la solicitud presentada por la empresa.
- 12) Por medio de Resolución No. 441 del 21 de marzo de 2023, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial Atlántico, EDER ALFARO MADARRIAGA, resolvió la solicitud NO autorizando la terminación del contrato de trabajo suscrito entre ADMINISTRACION PUBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL RIO E.S.P., y el señor RIGOBERTO PREN FLOREZ.
- 13) El referido acto administrativo fue notificado mediante oficio con radicado de salida 08SE2023710800100003774 del 31 de marzo de 2023 a través de correo electrónico de la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.S., (4-72), a la empresa COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL RIO E.S.P., al correo electrónico aaaasalaminamgd@hotmail.com y al abogado JADER PERTUZ BOLAÑO al correo pertuzjader@gmail.com. Los correos fueron recibidos y leídos el 31 de marzo de 2023, tal como certificó la empresa de mensajería.
- 14) Mediante memorial con radicado de entrada 11EE2023720800100004205 del 18 de abril de 2023, el apoderado de la empresa presentó recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la resolución No. 441 del 21 de marzo de 2023.
- 15) A través de la resolución No. 778 del 6 de junio de 2023 se resolvió el recurso de reposición, rechazando el escrito presentado por el apoderado de la empresa y concediendo el recurso de apelación.
- 16) El referido acto administrativo fue notificado mediante oficios con radicados de salida 08SE2023710800100007313 y 08SE2023710800100007315, ambos del 13 de junio de 2023 a través de correo electrónico de la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES

C. Elena G. Goy

Por el cual se decide un recurso de apelación

S.A.S., (4-72), a la empresa COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL RIO E.S.P., al correo electrónico aaaasalaminamgd@hotmail.com y al abogado JADER PERTUZ BOLAÑO al correo perutzjader@gmail.com. Los correos fueron recibidos y leídos el 13 de junio de 2023, tal como certificó la empresa de mensajería.

17) El expediente fue remitido a la dirección territorial a través del memorando con radicado de entrada 08SI2023710800100002746 del 14 de agosto de 2023.

18) El expediente fue asignado al inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de dirección Manuel Vasquez Ripoll, para su sustanciación.

II. SÍNTESIS DE RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Una vez estudiadas las pruebas que reposan dentro del expediente, el Despacho del Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de esta Dirección Territorial consideró que debería no autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor RIGOBERTO PREN FLOREZ. Las razones en que sustentó su decisión se resumen de la siguiente manera:

En primer lugar, consideró que efectivamente el señor RIGOBERTO PREN FLOREZ, gozaba de fuero de salud por estar en condición de debilidad manifiesta, por tener problemas de salud.

En segundo lugar, consideró que, aunque la empresa alegó que el trabajador incumplió sus obligaciones laborales; trasgrediendo lo ordenado en los artículos 56, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, está no aportó un proceso disciplinario conforme al debido proceso, y al reglamento interno de trabajo de la empresa, aun con el requerimiento del despacho.

De la misma manera alegó como justa causa el acaecimiento de la causal de terminación contemplada en el artículo 62 del C.S.T., que a la letra dice:

"Terminación del contrato por justa.

b) Por parte del empleador.

2.) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del (empleador) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

Al respecto el funcionario de primera instancia consideró que no existía un pronunciamiento de la Fiscalía General de la Nación, que permitieran tener

Así como el Sr. Jader Pertuz Bolaño

Por el cual se decide un recurso de apelación

por probado la falsificación del documento que alegó falso el apoderado judicial de la empresa.

Aduce el inspector que la Representante Legal de la empresa ADMINISTRACION PUBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL RIO E.S.P.; invoco como causal la terminación de la obra o labor contratada, contenida según él, en el literal "d" numeral 1, del artículo 62 del Código sustantivo del trabajo.

Al respecto el funcionario de primera instancia cita la circular 049 de 2019 expedida por el ministerio de trabajo, así:

"Cuando la causal sea de expiración del plazo o de terminación de la obra o labor contratada, y se trate de trabajador que adquirió la discapacidad o se encuentra en debilidad manifiesta por razones de salud en vigencia de la relación laboral, el empleador debe acreditar que se realizó proceso de rehabilitación oficiando a la EPS o ARL a la que esté afiliado el Trabajador.

Si no se ha dado la alta médica dentro del proceso de rehabilitación la solicitud se tramitará bajo lo indicado en el literal C.

Una vez constatado por el inspector del trabajo la existencia de la causal objetiva y verificado que esta no se relaciona directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la autorización".

A continuación, el funcionario de primera instancia hace un análisis de lo que debe entenderse como rehabilitación integral y de como opera esta como requisito previo al despido.

En tal sentido, cita el concepto 0003440 del 06 de enero de 2011, proferido por la Dirección general de riesgos profesionales del Ministerio de Trabajo, al igual que el concepto 00337354 del 26 de octubre de 2009, los cuales señalan como requisito previo a la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo que se haya agotado el proceso de rehabilitación integral del trabajador y posteriormente a ello es que el empleador puede radicar la autorización.

Sigue afirmando que los mismos conceptos señalan que el empleador debe soportar con documentos que se ha cumplido adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determina el decreto 2177 de 1989, el convenio 159 de la OIT y el artículo 21 del decreto 1295 de 1994 y la resolución 1016 de 1989. (Esta última derogada).

Adicional a lo anterior, sostiene que la rehabilitación integral consiste en el conjunto de acciones realizadas en el que se involucra al usuario como sujeto activo de su propio proceso, con el objetivo de lograr su reincorporación reubicación, readaptación o reinserción laboral ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física,

Ch. Lina C. G. G.

Por el cual se decide un recurso de apelación

mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena de todos los aspectos de la vida.

Sigue afirmando que revisado el expediente, se observa que el trabajador RIGOBERTO PREN FLOREZ no ha culminado su proceso de rehabilitación integral, que es el primer aspecto que este despacho debe verificar y constatar, ya que de acuerdo a las normas antes citadas y en virtud del principio de solidaridad contenido en el artículo 1 y numeral 2 del artículo 95 de la Constitución Política de Colombia y de acuerdo a las interpretaciones de la Corte Constitucional en materia de fuero de salud, al empleador le existe la obligación de mantener la estabilidad ocupacional reforzada si el proceso de rehabilitación no ha culminado.

Cita la sentencia SL 1360 de 2018, (Corte Suprema de Justicia) en los siguientes términos:

"Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C - 531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de Radicación No. 53394 19 las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sean incompatible e insuperable en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

*En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo **debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios** (art. 8 de la L. 776/2002) Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente incompatible e insuperable en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente. (Negrilla fuera de texto).*

Aunado a lo anterior, el inspector observó que el empleador no aportó el cumplimiento del proceso de ajustes razonables para el Trabajador con discapacidad o de rehabilitación en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, conforme a las obligaciones del empleador establecidas, la realización de movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral, el estudio de los puestos de trabajo en observancia de la discapacidad y/o el estado de salud del Trabajador y el cargo a desempeñar.

Es clara Gilroy

Por el cual se decide un recurso de apelación

Concluye el inspector que en ese momento no era viable la autorización de la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la empresa ADMINISTRACION PUBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL RIO E.S.P., conforme a las causales objetivas aducidas, por no haberse agotado el proceso de la rehabilitación integral como requisito previo a la solicitud de autorización de despido del señor RIGOBERTO PREN FLOREZ.

III. SÍNTESIS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de primera instancia, el representante legal de la empresa presentó recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la decisión de primera instancia. Fundamenta el recurso de la siguiente manera:

- Que el señor Rigoberto Pren Flórez fue contratado por la empresa Emporio ESP a término fijo para el cargo de recolector de residuos sólidos.
- El contrato fue prorrogado en dos ocasiones.
- El 4 de junio de 2019, el señor Pren Flórez sufrió un accidente de trabajo que fue calificado como tal por la ARL Colmena.
- La ARL Colmena lo declaró rehabilitado una vez superadas las incapacidades y sus procesos clínicos.
- El señor Pren Flórez fue despedido por la empresa Emporio ESP al vencerse el término del contrato a término fijo.
- El señor Pren Flórez interpuso una acción de tutela alegando estabilidad laboral reforzada, la cual fue concedida de manera transitoria por el juez.
- El juez de tutela ordenó al señor Pren Flórez iniciar la acción judicial ordinaria laboral para dejar sin efecto la terminación del contrato de trabajo, lo cual no hizo.
- El señor Pren Flórez sigue laborando para la empresa Emporio ESP.
- La empresa Emporio ESP denunció al señor Pren Flórez ante la Fiscalía General de la Nación por presentar una certificación falsa de capacitación para el cargo.
- El señor Pren Flórez ha incumplido con el contrato de trabajo en varias ocasiones.

Adicional a lo anterior, el recurrente afirma que el trabajador se encuentra recuperado de su accidente de trabajo y su ARL lo declaró como rehabilitado una vez superadas las incapacidades y sus procesos clínicos.

El recurrente afirma que el señor RIGOBERTO PREN FLORES fue despedido por la empresa teniendo como causal el acaecimiento del término para la terminación del contrato de trabajo a término fijo, con fundamento en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo que cita.

El apoderado de la empresa manifiesta que, acaecido lo anterior, el trabajador, disconforme con la decisión de su empleador, recurrió a la tutela, invocando su derecho a la estabilidad laboral reforzada. El Juez Municipal de Piñón Magdalena y posteriormente el Juez Promiscuo del Circuito de Pivijay Magdalena, ordenaron su reintegro de forma transitoria y le otorgaron un plazo para presentar una acción laboral ordinaria para

Losyfs
CS

Por el cual se decide un recurso de apelación

anular la terminación de su contrato. Sin embargo, el trabajador no inició la acción judicial requerida dentro del término establecido y manifiesta que por estas razones el despido cobra validez.

Se ratifica en lo afirmado en la solicitud al decir que el señor RIGOBERTO PREN FLOREZ sigue laborando para la empresa ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL RIO E.S.P. "EMPORIO E.S.P", siguiendo cada una de las recomendaciones médicas expedidas por los galenos que tratan su patología.

Alega de alguna manera que la empresa a reubicado al trabajador pues a pesar de que no cuenta con una variedad de cargos para reubicar al trabajador, ha hecho lo posible para que el señor RIGOBERTO PREN FLORES se mantenga ocupado en labores acorde con la recomendación médica.

Continúa afirmando el apoderado de la empresa que el señor Rigoberto Pren Flórez, ha retornado a su puesto de trabajo tras una satisfactoria recuperación de salud, con patologías que no están relacionadas con sus labores y que no han afectado su capacidad para trabajar. Su contrato fue terminado en su momento por razones válidas estipuladas legalmente y no por circunstancias relacionadas con su salud, asegurando que no existe ninguna intención de la empresa de discriminarlo por su condición médica.

Sigue explicando el recurrente que el señor Rigoberto Pren Florez, con el objetivo de obtener el contrato de trabajo, presentó ante Emporio E.S.P. una certificación de capacitación en manejo de residuos sólidos que resultó ser falsa. La entidad tuvo conocimiento de esta situación a finales del año 2019 y presentó una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación en contra del trabajador la cual no ha sido resuelta. Por lo tanto, la empresa no ha dado por terminado el contrato de trabajo por esta causa.

Al respecto afirma que dicha falsedad se encuentra acreditada dentro de los folios que componen la hoja de vida del trabajador y debidamente soportada ya que el ente que aparece certificando desconoce la autenticidad del documento, aunado al hecho que quien firma no era y no fue Gobernador en ese periodo y que lo anterior fue debidamente acreditada en los documentos que se han presentado en el ministerio de trabajo.

Aduce que ante lo que considera una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que el Ministerio de trabajo, Dirección Territorial Atlántico no puede pasar por alto tan reprochable acontecimiento que infringe el ordenamiento penal y mina la confianza del empleador y de sus superiores, solicitando una acción de esta entidad.

Se despacha el recurrente en afirmar que el señor Rigoberto Fren Flórez ha incumplido repetidamente su contrato laboral, no cumpliendo sus horarios de trabajo, desobedeciendo las órdenes de su empleador y faltado en varias ocasiones infringiendo así, el artículo 58 del CST., y las normas del Reglamento Interno de Trabajo; además, se niega a recibir documentos relacionados con procesos disciplinarios. Según el apoderado, estas acciones son razones suficientes para dar por terminado su contrato, sin necesidad de abrir un proceso disciplinario, pero se ha presentado una

En el caso de Rigoberto Pren Flores

Por el cual se decide un recurso de apelación

solicitud ante el Ministerio para seguir el ordenamiento legal y por considerar importante el consenso de la autoridad administrativa en el trabajo, ya que al trabajador se le ha reconocido la estabilidad laboral reforzada.

Insiste en que la motivación para dar por terminado el contrato de trabajo, fue el vencimiento del término contemplado en el contrato, muy a pesar de existir la denuncia penal en contra del trabajador por falsedad documental, dicha causal no se invocó por que la investigación penal no había y no ha culminado, más sin embargo esto no es óbice para que sea analizada por parte del Ministerio del Trabajo. Cita el artículo 62 del C.S.T.

IV. DECISIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

Teniendo en cuenta que, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 establece la competencia del Ministerio del Trabajo para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, así como de las normas sociales que sean de su competencia. Igualmente establece que dicha competencia se ejercerá en la forma como el gobierno, normatividad vigente o el mismo Ministerio lo determine. Que el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 señala que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de oficio o a solicitud de parte; en el mismo sentido el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece que las autoridades administrativas sujetas a su contenido podrán iniciar actuaciones administrativas de oficio o a solicitud de persona. Finalmente, la Resolución Ministerial 3455 del 2021, nos llena de facultades para conocer y pronunciarnos en forma definitiva sobre el particular.

Es competente esta, Dirección Territorial del Atlántico en los términos de los artículos 74 a 82 del (C.P.A.C.A.), para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias proferidas por los inspectores de la Dirección Territorial, con fundamento en los principios orientadores de las actuaciones administrativas las cuales se desarrollan con arreglo a los principios de economía, debido proceso, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción y, en general, conforme a las disposiciones de la Ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A), cuya finalidad es garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos legales, el ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales.

De ahí se concibe importante conocer los principios que conforman el derecho fundamental al Debido Proceso, consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Nacional, tales como: el Principio de Legalidad, el Principio de Congruencia, el Principio de Proporcionalidad, el Principio Non Bis In Ídem, la Presunción de Inocencia y el Derecho a la Defensa.

Por lo anterior es necesario por parte de este despacho analizar lo que establece el artículo segundo, tercero y cuarenta y siete y subsiguientes de la Ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A) y el artículo 29 de la Constitución Política Nacional.

Es el caso Gálvez

Por el cual se decide un recurso de apelación

Artículo 2º de la Ley 1437 de 2011. *"Ámbito de Aplicación. Las normas de este Código se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades."*

Artículo 3º Principios. *"Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente con arreglo los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, Economía y celeridad. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se Adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in ídem."*

Artículo 29 Constitución Política Nacional. *"El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable."*

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso."

De conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, el recurso de APELACIÓN procede ante el superior funcional o jerárquico de quien tomó la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. En ese sentido el recurso interpuesto por el apoderado de la empresa ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL RIO E.S.P., con el objeto de que se revoque la Resolución No. 441 del 21 de marzo de 2023, es procedente toda vez que se presentó dentro del término establecido en el artículo 76 del mismo cuerpo normativo.

Asyris

Por el cual se decide un recurso de apelación

De acuerdo a todo lo narrado en el recurso presentado por el apoderado de la empresa, son tres los hechos importantes a tener en cuenta al momento de resolver la apelación:

En primer lugar, lo dicho respecto a la adulteración de un documento que endilga la empresa al trabajador para acceder al trabajo.

En este punto se afirma en el recurso que dicha alteración se encuentra acreditada dentro de los folios que componen la hoja de vida del trabajador por cuanto el ente que aparece certificando desconoce la autenticidad del documento además de que quien firma el documento no era Gobernador en la fecha de su expedición y que lo anterior fue debidamente acreditado en los documentos que se han presentado en el ministerio de trabajo, así mismo, que el Ministerio de trabajo, Dirección Territorial Atlántico no puede pasar por alto tan reprochable acontecimiento.

Frente a lo dicho anteriormente, es bueno precisar que la certificación que contiene la mencionada alteración aparece en el expediente administrativo que cursa en la dirección territorial como copia simple y no es competencia de este ministerio constatar que se trata de una copia del original que aparece en la hoja de vida del trabajador.

Por otro lado, frente a la alteración como configuración de un delito imputable al trabajador, se requiere una manifestación de una autoridad competente para determinar, por ejemplo:

- 1) Analizar su trazabilidad para definir si fue el mismo certificado anexado por el trabajador, al momento de adjuntar su hoja de vida a la empresa.
- 2) Verificar si dicha alteración tiene la capacidad de lograr el fin de hacer incurrir en error al empleador.

Por ello no es aceptable que se exija alguna acción por parte de este despacho, como afirma el recurrente "*que sea analizada*" la citada alteración, pues como autoridades administrativas no tenemos competencia para determinar los puntos relacionados arriba.

En segundo lugar, y lo que según el recurrente es la causal fundamental para solicitar la autorización de despido, el vencimiento del término contemplado en el contrato, acorde con lo normado en el artículo 61, numeral 1, literal C del Código Sustantivo del Trabajo.

Con relación a esto último, es menester recordar lo que ha afirmado la Corte Constitucional de Colombia en la sentencia T-035-22, así:

"El derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el

Angela G. G. G.

Por el cual se decide un recurso de apelación

empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado"

En la sentencia T-225 de 2012, se dijo al respecto:

"El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la relación laboral culminará "por terminación de la obra o labor contratada". No obstante, la Corte Constitucional ha reiterado que cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones".

Ello fue reiterado en la Sentencia T-226 de 2012 que indicó que:

"La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador"

El tema del vencimiento del plazo como causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo debe analizarse en conexidad con otro tema tratado por el recurrente, como es la rehabilitación y la reubicación del trabajador.

Sobre el trámite materia de estudio, y lo señalado en la Circular 049 de 2019, la Dirección de Derechos Fundamentales de esta Cartera Ministerial, se pronunció así:

"El Ministerio del Trabajo expidió la Circular Interna No. 049, en la cual fijó los lineamientos institucionales a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para autorizar o negar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, teniendo en cuenta los lineamientos de la Corte Constitucional como órgano de cierre jurisprudencial.

C. Clara Cely

Por el cual se decide un recurso de apelación

La Circular, establece directrices a los Inspectores de Trabajo, fijando términos y plazos perentorios, fija los requisitos para realizar el trámite, se compila la jurisprudencia y unifica criterios, lo que ofrece transparencia y seguridad jurídica en las relaciones laborales. Lo anterior, lo podemos apreciar así:

I) El Ministerio del Trabajo no califica ni declara derechos; la actuación se limita a verificar los soportes y analizar la solicitud de autorización de despido presentada por el empleador.

II) En los casos que se determine la justa causa y se autorice el despido, se constituye una presunción de la existencia de un despido justo; presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente.

III) La estabilidad laboral reforzada cubre a cualquier trabajador que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que se requiera que exista obligatoriamente una calificación de pérdida de capacidad laboral; la corte Constitucional estableció quienes pueden ser considerados sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud.

IV) Trámite de la autorización para terminación del contrato o relación laboral. Presentada la solicitud por parte del empleador, el Inspector deberá informar al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, mediante comunicación escrita y por correo electrónico, si se conoce, el inicio del trámite.

Para resolver, el Inspector tendrá quince (15) días hábiles en los casos de los literales A y B y treinta (30) días para el literal C, término que iniciará una vez se haya aportado la documentación completa. Solo se realizará un requerimiento de información al empleador el cual, de no cumplirse, dará lugar a la declaratoria de desistimiento tácito.

La decisión, es susceptible de los recursos de reposición y apelación en un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la decisión.

La Circular enmarcó la autorización o negación de la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta en cuatro ejes y fijo lineamientos a cada uno de ellos, así:

A. Solicitud de autorización cuando hay justa causa de despido. *El Inspector deberá determinar si el empleador que alega la justa causa garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad. El inspector deberá tomar en consideración, al menos, los siguientes aspectos:*

Agosto 2024

Por el cual se decide un recurso de apelación

- El inspector deberá verificar que la causal que se le comunicó al trabajador debe ser la misma que se alegó ante el Ministerio.

- Verificar la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos que dieron lugar a la justa causa y la solicitud de autorización del despido.

- Verificar que la causal de despido alegada por el empleador, corresponder a las determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo.

- Verificar, si el empleador agotó previamente el procedimiento establecido en la convención colectiva (si aplica), el reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo. ...”

B. Cuando solicita la terminación del vínculo y existe causal objetiva. Se considera como causal objetiva de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

- El inspector deberá verificar que la solicitud de autorización de terminación de contrato contenga los documentos que permitan establecer la existencia de la causal objetiva.

- Cuando se trate de las causales de expiración del plazo del contrato o de terminación de la obra o labor contratada, el empleador deberá acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación, y que se informó a la EPS o a la ARL respectivamente. Mientras no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación y si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la compañía, la solicitud de autorización de terminación se tramitará bajo los lineamientos establecidos en el literal “C” de la Circular. Cuando la incapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña el trabajador.

En el presente caso, a pesar de que el recurrente afirma que el trabajador se encuentra recuperado de su accidente de trabajo y su ARL lo declaró como rehabilitado una vez superadas las incapacidades y sus procesos clínicos; no aparece acreditado en el expediente que se realizó el proceso de rehabilitación integral.

El Ministerio de la Protección Social hoy Ministerio del Trabajo, mediante concepto 3440 de 2011, se pronunció en este aspecto señalando que para que la autorización de despido del Inspector de Trabajo sea viable deben allegarse los siguientes los soportes documentales:

a) *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*

Es el caso Gily

Por el cual se decide un recurso de apelación

b) Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.

c) La discriminación de cargos en la empresa.

d) Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.

e) Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud."

Sin embargo, no puede dejar pasar este despacho lo que afirmó el apoderado de la empresa en el recurso presentado, en el sentido de decir que "la empresa a reubicado al trabajador pues a pesar de que no cuenta con una variedad de cargos para reubicar al trabajador, ha hecho lo posible para que el señor RIGOBERTO PREN FLORES se mantenga ocupado en labores acorde con la recomendación médica". Esto último no ha sido probado por el abogado, pero ello es un contrasentido, pues si la empresa ya logró reubicar al trabajador, no se entiende porque quiere despedirlo.

En tercer lugar, alega el recurrente que el señor Rigoberto Pren Flórez ha incumplido repetidamente su contrato laboral, no cumpliendo sus horarios de trabajo, desobedeciendo las órdenes de su empleador y faltado en varias ocasiones infringiendo así, el artículo 58 del CST., y las normas del Reglamento Interno de Trabajo; además, se niega a recibir documentos relacionados con procesos disciplinarios. Según el apoderado, estas acciones son razones suficientes para dar por terminado su contrato, sin necesidad de abrir un proceso disciplinario, pero se ha presentado una solicitud ante el Ministerio para seguir el ordenamiento legal y por considerar importante el consenso de la autoridad administrativa en el trabajo, ya que al trabajador se le ha reconocido la estabilidad laboral reforzada.

No es del recibo por este despacho que se intente colocar al ministerio como un coadministrador dando "consenso" para terminar el contrato por una justa causa. Acá se observa que no se aporta el reglamento interno de trabajo a pesar de que, en la audiencia del 28 de febrero de 2023 de ratificación y ampliación de la solicitud de autorización para despido, se le solicitó por parte del Inspector de Trabajo y que el apoderado de la empresa prometió enviar por correo electrónico, pero nunca hizo. Sin el reglamento no es posible determinar si la empresa puede despedir al trabajador sin abrir y culminar un proceso disciplinario, como afirma el recurrente.

Arg. & m. p. S.

Por el cual se decide un recurso de apelación

En conclusión, el ministerio no es competente para analizar la trazabilidad de un documento incorporado a la hoja de vida del trabajador al que la empresa imputa su alteración y existe el derecho a la presunción de inocencia; con respecto a la terminación del plazo pactado, de acuerdo a lo expresado por la corte Constitucional en la sentencia T-225 de 2012 la facultad que tienen los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones, además que no se aportaron pruebas del proceso de reubicación y reconvención de mano de obra al interior de la empresa; no se aportó el reglamento interno de trabajo para determinar si la empresa puede despedir al trabajador sin abrir y culminar un proceso disciplinario, como afirma el recurrente y por último, no puede este despacho administrativo fijar el alcance de un fallo de tutela, emitido por un Juez de la República, en el sentido de afirmar que como no se presentó un proceso ordinario, como requirió dicho funcionario, debe autorizarse el despido del trabajador.

Por ello, y bajo la observancia de lo anotado ut – supra, esta Jefatura considera pertinente confirmar la Resolución atacada y en este sentido nos pronunciaremos.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Confirmar la Resolución No. 441 del 21 de marzo de 2023, emanada del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de esta Dirección Territorial, por medio de la cual se resolvió no autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor RIGOBERTO PREN FLOREZ, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO 2o. Notificar personalmente o en su defecto por aviso el contenido del presente acto administrativo a la empresa sancionada, a través de su representante legal, o a quien éste autorice, en los términos previstos en los artículos 66 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, así:

- A la señora CARMEN LUCILA MERCADO OROZCO representante legal de la empresa ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL RIO E.S.P.; en la calle 1 sur No. 2- 120 Salamina Magdalena y/o al correo electrónico eaasalaminamgd@hotmail.com.
- Al trabajador RIGOBERTO PREN FLOREZ, en la calle 13 No. 6- 02 barrio Villa San Carlos del Piñón, Magdalena, teléfono 3154752123- 3006036086.
- Al Apoderado de la empresa ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COOPERATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL RIO E.S.P., JADER JULIAN PERTUZ BOLAÑO, en la calle 19 No. 2A – 43 oficina 308, edificio Mirador del parque de la ciudad de Santa Marta, correo electrónico pertuzjader@gmail.com.

Carmen Lucila Mercado Orozco

Por el cual se decide un recurso de apelación

ARTÍCULO 3o. Contra el presente acto administrativo no proceden recursos.

Dada en Barranquilla, a los 19 días del mes de marzo de 2024.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



CRUZ ELENA GONZALEZ MARTINEZ

Directora Territorial Atlántico

Elaboró y Proyectó: M. Vásquez
Reviso y Aprobó: Cruz G.