

No. Radicado: 08SE2021904718900000893
Fecha: 2021-03-08 10:12:56 am
Remitente: Sede: D. T. MAGDALENA
Depen: INSPECCIÓN CIÉNAGA
Destinatario JORGE ABEL PORRAS
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2021904718900000893

CIENAGA, 08 de marzo de 2021

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor
JORGE ABEL PORRA ANDRADE
Manzana 11 casa 22 Urbanización Andrea Carolina
Celular. 3013117002
Santa Marta, Magdalena




ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO
Radicación: 0579 - 24/02/2017
Querellante: JORGE ABEL PORRA ANDRADE
Querellado: DRUMMOND LTD

Respetado Señor(a),

Por medio del presente se NOTIFICA POR AVISO a JORGE ABEL PORRA ANDRADE, de la Resolución No. 042 11/02/2021, proferido por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, “a través del cual se archiva un proceso administrativo sancionatorio”

En consecuencia se publica en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cinco (05) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente a su des fijación de este aviso, luego del cual inmediatamente empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación

Atentamente,


MARIA TERESA SALCEDO MONTERO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en **(5 folios)**.

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



**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE MAGDALENA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL**

Radicación: 0579 - 24/02/2017
Querellante: JORGE ABEL PORRA ANDRADE
Querellado: DRUMMOND LTD

RESOLUCION No. 042
Santa Marta, 11/02/2021

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el despacho a proferir el acto administrativo definitivo dentro de la presente actuación administrativa, adelantada en contra el **DRUMMOND LTD.**

II. IDENTIDAD DEL INTERESADO.

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa DRUMMOND LTD identificada con el NIT 800021308-5 domiciliada en la Calle 72 No10-07 OFI 1302 de la ciudad de BOGOTA, representada legalmente por JUAN CARLOS LOPEZ GONZALEZ o por quien haga sus veces, conforme con certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio Bogotá D.C.

III. RESUMEN DE LOS HECHOS.

EL día 24 de febrero de 2017, el señor JORGE ABEL PORRAS ANDRADE, presentó querrela administrativa laboral contra la empresa DRUMMOND LTD., por presunta violación a normas laborales *“por despido injustificado de dos directivos sindicales de la organización que represento, violatorio de la estabilidad laboral reforzada por encontrarse incapacitados al momento del despido y, por ser estos despidos reiterados como parte de un proceso de persecución laboral de la empresa Drummond Ltd. contra Sintramienergética (...)”*

Al escrito de querrela se anexó la siguiente documentación:

1. Oficio de fecha 07 de abril de 2017, citación a diligencia de descargo. (Fls-12)
2. Acta de diligencia de descargo del señor JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha 11 de abril de 2016. (fls-10-16)
3. Oficio de fecha 10 de junio de 2016, citación a diligencia de descargo (fls-17)
4. Acta de diligencia de descargo del señor JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha 20 de junio de 2016. (fls-18-21)
5. Oficio de fecha 26 de agosto de 2016, citación a diligencia de descargo (fls-22)
6. Acta de diligencia de descargo del señor JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha 31 de agosto de 2016. (fls-23-26)
7. Acta de diligencia de descargo del señor JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha 06 de febrero de 2017. (fls-27-36)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

8. *Oficio de suspensión de contrato de trabajo del señor JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha de 28 de abril de 2016 (FI 37-39)*
9. *Oficio de suspensión de contrato de trabajo del señor JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha de 28 de abril de 2016 (FI 40-43)*
10. *Oficio de suspensión de contrato de trabajo del señor JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha de 09 de septiembre de 2016 (FI 44-45)*
11. *Recurso de apelación contra sanción disciplinaria a JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha 29 de abril de 2016. (FI 49)*
12. *Formulario y dictamen para calificación de la pérdida de capacidad laboral del señor JORGE PORRAS ANDRADE, de fecha (FI 50-54)*
13. *Acta de convivencia laboral de fecha 02 de agosto de 2016, (FI 55-58)*
14. *Querrela por acoso laboral a trabajador con discapacidad laboral. (FI 59-64)*
15. *Querrela por incesante persecución sindicales y acoso laboral a trabajador en debilidad manifiesta. (FI 70-74)*
16. *Petición dirigida a la Dirección Territorial del Magdalena del Ministerio del Trabajo. (FI 82-83)*
17. *Oficio de terminación de contrato laboral por justa causa del señor JORGE PORRAS ANDRADE de fecha (FI 84-88)*
18. *Informe de accidente de trabajo del empleado o contratante (FI 89-92)*
19. *Historia Clínica Surgifast del señor JORGE PORRAS ANDRADE (FI 93-100)*
20. *Dictamen Junta Nacional de Calificación del señor JORGE PORRAS ANDRADE (FI 101-116)*
21. *Dictamen Junta Regional de Calificación del señor JORGE PORRAS ANDRADE (FI 117-130)*
22. *Oficios de reubicación laboral del señor JORGE PORRAS ANDRADE (FI 131-134)*

Mediante auto número 0260, de 05 abril de 2017, la coordinadora del grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Magdalena de la época, doctora LEUDITH DEL CARMAN MAIGUEL ORTEGA, dispuso iniciar averiguación preliminar en contra de DRUMMOND LTD.y para el efecto asignó conocimiento del inspector de trabajo y seguridad social para entonces Dr. Fernando Emilio Candanoza Polo, quien a su vez, mediante auto número 009-17 de 24 de abril de 2017, avocó conocimiento de la comisión conferida y ordenó requerir a la investigada la siguiente documentación:

- Autorización de solicitud de retiro del Sr JORGE ABEL PORRAS ANDRADES, ante el Ministerio de Trabajo por presunta debilidad manifiesta.

Así mismo, mediante oficios No 047 y 048 de 26 de abril de 2017, por una parte, comunicó lo resuelto y requirió la documentación enlistada a la investigada, y por otra comunicó lo decidido al querellante, respectivamente.

Mediante escrito presentado ante la secretaría de la inspección de trabajo y seguridad social de Ciénaga, radicado bajo número interno 131 de 29 de julio de 2017, apoderada de la investigada dio respuesta a la solicitud mediante memorial de fecha 27 de junio de 2017, en la que manifestó:

(...) Nuestra compañía no solicitó permiso para la terminación del contrato de trabajo el 14 de febrero de 2017, JORGE ALBERTO PORRAS ANDRADE, toda vez que esta se dio como consecuencia de las graves faltas en las que se incurrió el trabajador en hechos completamente ajenos al estado de salud, ocurrido el 30 de enero de 2017, finalizando el contrato con justa causa (...)

Seguidamente mediante oficio No 043 de abril 16 de 2019, se comunicó visita y solicitud de documentos, descritos en dicho oficio.

El 26 de abril de 2019, se llevó acabo visita administrativa laboral, en la que se recopilaron, todos los documentos solicitado y descritos en el acápite de pruebas. En la diligencia en comento, intervino LINA MARIA CORTABARRIA GUTIERREZ, consultora de Relaciones Laborales, manifestando lo siguiente:

"respetuosamente solicitamos al señor Inspector de Trabajo se nos dé traslado para nuestro conocimiento de la querrela presentada por el señor Jorge Abel Porras Andrade y que dio lugar a la práctica de la visita administrativa y a la solicitud de documentos que nos fuere comunicada mediante oficio de abril 16 de 2019,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

dando lugar a colocar a nuestra disposición la querrela presentada por el señor Porras el 24 de febrero de 2017, radicado No 0579 por lo cual habiendo leído los hechos y peticiones de esta querrela comentamos lo siguiente:

Desde la fecha de la presentación de la querrela hasta hoy han transcurrido dos años y dos meses aproximadamente por lo cual es necesario en primer lugar aclarar que el señor Porras es empleado la compañía actualmente. Efectivamente en febrero de 2017 se inició proceso disciplinario al señor porras por haber estado involucrado en hecho de abandono de su puesto de trabajo sin autorización de su jefe inmediato, para lo cual dio origen al proceso disciplinario establecido en el artículo 6 de la Convención colectiva de Trabajo del cual es beneficiario y habiendo agotado toda las etapas de dicho proceso, se le escucho en descargos ejerciendo su derecho a la defensa y habiendo verificado la existencia de una justa causa se tomó la decisión de terminar su contrato de trabajo del señor Porras, se debió a una justa causa por faltar y controvertir normas del Reglamento interno de trabajo...

Por otra parte se concede el uso de la palabra a IVONNE MIRANDA SIERRA, abogada junior del Departamento Legal de la compañía, quien expresa: que es importante señalar que la Drummond a la fecha dado cabal cumplimiento a los fallos emitidos producto de las acciones constitucionales interpuesta por el señor Porras, sobre los mismo hechos y pretensiones que señalan en la querrela objeto de esta diligencia. Al respecto advertimos que como consecuencia del fallo de primera instancia del 8 de marzo de 2017 proferido por el juzgado segundo Penal Municipal para Adolescente de Santa Marta, Drummond Ltd, respetuosa y garante de los pronunciamientos judiciales procedió a comunicar al señor Porras Andrade el reintegro a partir del 14 de marzo de 2017, en la misma posición en la que se encontraba a la terminación del vínculo laboral y procedió a reactivarlo en el sistema obligatorio de seguridad social...

Por lo anteriormente expuesto, y teniendo en cuenta que el señor Porras está reintegrado en virtud de los de tutela en mención, es claro que, ya se agotó en instancia judiciales el mismo tema y pretensiones que solicita en la querrela, por lo que respetuosamente requerimos que se archive la querrela y se absuelva a Drummond Ltd. De todas las pretensiones realizadas por el señor Porras, toda vez que no hacerlo, estaríamos ante la trasgresión del principio de la constitucionalidad de NO BIS IN IDEM, al pretender juzgar nuevamente hechos y pretensiones allegados por el señor Porras, pero que ya fueron revisados y juzgado en las instancias de las acciones de tutela....

Al finalizar la diligencia administrativa en comento, se entregaron los documentos solicitando, para ellos, se describen a continuación:

1. Respuesta a oficio a solicitud información querrela radicado No 0579 (FI 142)
2. Acta de visita administrativa laboral (FIs 144-145)
3. Certificado de existencia y representación legal (FIs146-149)
4. Contrato de trabajo del señor JORGE PORRAS ANDRADE (FIs 150-152)
5. Oficio de terminación de contrato laboral por justa causa del señor JORGE PORRAS ANDRADE de fecha (FI 153-155)
6. Historia clínica ocupacional del señor JORGE PORRAS ANDRADE (FIs 156-179)
7. Memorando de citación a exámenes físicos para egreso de JORGE PORRAS ANDRADE (FIs 180)
8. Historia clínica de JORGE PORRAS ANDRADE (FIs 181-184)
9. Oficios de reingreso al sistema de seguridad social y caja de compensación familiar (FIs185-189)
10. Constancia de pago de seguridad social (FIs190-194)
11. Sentencia del juzgado segundo penal municipal para adolescentes de Santa Marta (FIs 195-200)
12. Sentencia del juzgado segundo penal Santa Marta para adolescentes de Santa Marta (FIs 201-208)
13. Oficio de cumplimiento de providencia judicial (FI 209)
14. Oficio de notificación de pago de 180 días de indemnización (FI 210)
15. Memorandos de recomendaciones laborales (FIs 211-216)
16. Respuesta a petición de 21 de marzo de 2017 (FIs 217-246)

La señora Ministra del Trabajo, doctora GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEG0, mediante Resolución número 2142 del 22 de junio de 2017 definió la interrupción de términos procesales contados en días, dentro

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

de las actuaciones administrativas sancionatorias a cargo de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo durante el período comprendido entre los días diez (10) de mayo y veinte (20) de junio de 2017 inclusive; con ocasión del cese de actividades que se llevó a cabo.

Seguidamente, la coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Magdalena, mediante Auto 397-19 de 05/12/2019, reasignó a la Inspector de Trabajo y seguridad social de Ciénaga, doctor ADRIAN ARGÜELLES PERTUZ, el conocimiento del caso; quien a su vez asumió dicho conocimiento mediante auto número 011 del 31 de julio de 2019.

Mediante auto número 859-19 de octubre 17 de 2019, se dispuso méritos para adelantar proceso administrativo sancionatorio en contra de DRUMMOND LTD., debidamente comunicado a través del oficio No 0222 de 18 de octubre 2019.

Mediante auto número 981-19 de diciembre 16 de 2019, se formularon cargos en contra DRUMMOND LTD., del cual el día 08 de enero de 2020, se envió comunicación de radicado de salida No 007, de la misma fecha, para que se notificará personalmente el representante legal de la compañía DRUMMOND LTD, diligencia a la que concurrieron, por lo cual se procedió a realizar la notificación personal del auto en comento, el día 21 de enero de 2020, al Dr. Víctor Eduardo Dangond Noguera, quien actuó mediante poder conferido por el representante legal de la empresa DRUMMOND LTD, Dr. Juan Carlos López González.

Que la empresa DRUMMOND LTD, a través de apoderado judicial, el Dr. Víctor Eduardo Dangond Noguera, presentó descargos el 03 de febrero de 2020.

En consideración que el despacho discurrió innecesaria, la práctica de nuestra pruebas a las ya aportadas dentro del expediente, y viendo que la empresa querellada no presentó descargos, como tampoco solicitó adicionales, profirió auto No 475-20 de 30 de noviembre de 2020, por medio del cual se corrió traslado para alegato de conclusión, por tres (03) días, para que presenten sus alegatos de conclusión de conformidad con las previsiones del artículo 10 de la Ley 1610 de 2013 y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Que mediante el oficio No 3674 de 30 de noviembre de 2020, fue comunicado el auto antes citado.

En consecuencia, mediante escrito radicado a los correos institucionales, dtmagdalena@mintrabajo.gov.co y aarguelles@mintrabajo.gov.co bajo radicado interno 05EE2020734700100002984 del 04/12/2020 la investigada, a través de apoderado judicial, presentó alegatos de conclusión.

Que mediante resoluciones 0784 de 17/03/2020 y 0876 del 01/04/2020, expedidas por el señor Ministro del Trabajo, mediante las cuales se adoptaron medidas transitorias por motivos de la emergencia sanitaria, entre las cuales se dispuso establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones procedimientos, de competencia de las dependencias del ente ministerial, incluidas las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio.

Dicha suspensión de términos se estableció inicialmente, a través de la resolución 0784 de 17/03/2020 con vigencia del 17 al 31 de marzo de los corrientes. Y seguidamente, a través de la resolución 0876 del 01/04/2020 se modificó dicha vigencia estableciéndose hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3° del artículo 6° del Decreto 491 de 2020, así como la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada mediante Decreto 417 del 17/03/2020, por lo cual los términos se reanudarán a partir del día hábil siguiente en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y reanudación de términos.

En el mismo sentido, se expidió por el señor Ministro del Trabajo la Resolución 1294 de 2020, por medio de la cual se levantó de manera parcial la suspensión de términos señalada por la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020 y se dictaron otras disposiciones. Seguidamente, se expidió por el señor Ministro del Trabajo la Resolución 1590 de 08/09/2020 por medio de la cual se levantó la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17/03/2020 modificada por la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Resolución 876 del 01/04/2020 respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo.

Estableció dicha providencia en su parte resolutive:

Artículo 1. Levantamiento suspensión de términos: Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020.

PARÁGRAFO. El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los trámites no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020, se reanudarán a partir del día hábil siguiente de la publicación de la presente Resolución.

Artículo 2. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga las Resoluciones 0784 y 0786 del 2020 en lo pertinente a la suspensión de términos no levantada mediante Resolución 1294 del 14 de julio de 2020.

Artículo 3. Publicidad. Para efectos de publicidad una copia de la presente Resolución se fijará en un sitio visible de las oficinas donde se venía prestando atención al ciudadano de manera presencial antes de ser suspendida esta modalidad, se publicará en la página web del Ministerio del Trabajo y en el Diario Oficial.

La publicación se materializó en el Diario Oficial N° 51.432, del 09 de septiembre de 2020 y de esta forma, el conteo de los términos se reanudó a partir del jueves 10 de septiembre del 2020 (inclusive), y conlleva los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los trámites no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020.

De acuerdo con lo anterior se procede hacer el análisis y valoración jurídica de los hechos, cargos, descargos y alegaciones objeto de la presente actuación administrativa sancionatoria.

IV. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS Y ALEGACIONES.

Se señaló en la formulación de cargos único relacionado con los hechos presentados en la querrela objeto de estudio, indicando que *"Presuntamente por despido injustificado de dos directivos sindicales de la organización que represento, violatorio de la estabilidad laboral reforzada por encontrarse incapacitados al momento del despido y, por ser estos despidos reiterados como parte de un proceso de persecución laboral de la empresa Drummond Ltd. contra Sintramienérgica (...)."*

Dentro del término para presentar los descargos (15 días), la empresa querrelada, la empresa DRUMMOND LTD, a través de apoderado judicial, el Dr. Víctor Eduardo Dangond Noguera, presentó descargos el 03 de febrero de 2020, en la que describió el cargo único formulado, transcribiendo apartes del descargo jurídicamente relevante, entre ellos, lo siguiente:

"(...) Al único cargo realizado por ese despacho a mi cliente contestamos que no es justo ni legal ya que la jurisprudencia del Corte Suprema de Justicia ha sido muy clara y prolifera en el sentido de que el permiso que se debe solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dar por terminado el contrato de trabajo con un empleado que tenga el más del 15% de pérdida de capacidad laboral, es obligatorio cuando dicha terminación obedece o tiene como causa la PCL del empleado, más no cuando la razón obedece a causas objetivas.

(...) Insistimos que en el caso que nos ocupa no era necesario solicitar permiso al Ministerio del Trabajo porque el demandante, como ya lo hemos sostenido hasta la saciedad que podía sin restricción alguna, seguir desempeñando labores con normalidad, luego la terminación del vínculo laboral no obedeció a la imposibilidad de que el empleado pudiera desarrollar su actividad como tal, luego dicha terminación ni fue por razones discriminatorias y al no ser por razones discriminatorias no está arropado por la ley 361 de 1997.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

En el inciso segundo establece que, al tratarse de un hecho o conducta continuados, este término se contará desde el día siguiente a aquel en que cesó la infracción y/o la ejecución."

Vencido el término anteriormente expuesto, se le comunicó mediante el oficio No 3674 de 30 de noviembre de 2020, fue comunicado, el auto No 475-20 de 30 de noviembre de 2020, por medio del cual se corre traslado para alegato de conclusión, por tres (03) días, para que presenten sus alegatos de conclusión. Que estando dentro de los términos para alegar de conclusión, la empresa querellada alegó mediante escrito radicado mediante escrito radicado a los correos institucionales, dtmagdalena@mintrabajo.gov.co de la Dirección Territorial Magdalena y al correo aarquelles@mintrabajo.gov.co, de la inspección de trabajo y seguridad social (fls 144-238) de los cuales se transcriben los apartes jurídicos relevantes para el referido proceso en curso;

Las causas que dieron origen a la terminación con el querellante están ampliamente explicadas en la carta de retiro y de la cual se deduce con certeza que no obedeció a su PCL sino al abandono del puesto de trabajo, para lo cual se le respetó el debido proceso establecido en la CCV y se tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo CON JUSTA CAUSA. Más adelante veremos que dice la CSJ al respecto, pero antes analizaremos jurisprudencialmente por qué el querellante no está arrojado con el privilegio plurimencionado de la "estabilidad laboral reforzada".

Al respecto la CSJ en su sentencia de fecha

- 1. Insistimos en que el Sr. Porras Andrade no era, en el momento del despido, sujeto de la especial protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por razones jurisprudenciales y legales, algunas de las cuales fueron ampliamente explicadas en nuestra oposición a la solicitud de sanción realizada por el querellante, han surgido nuevas y muy importantes sentencias de la CSJ de obligatorio cumplimiento por lo que se hace necesario recordarlas:*

La CSJ en reiteradas sentencias: SL4430-2020 del 03/11/2020; SL4031-2020 del 20/10/2020; SL3993-2020 del 14/10/20; SL3964-2020 del 07/10/2020; SL3681-2020 del 21/09/2020; SL3541-2020 del 09/09/2020; SL4609-2020 del 09/09/2020; SL3588-2020 del 08/09/2020; todas ellas establecen como requisito para que un empleado o trabajador tenga derecho el fuero especial de la estabilidad reforzada es necesario que esa persona (empleado o trabajador) tenga una pérdida igual o superior al 15%.

La estabilidad laboral reforzada no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditar al menos la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15 %.

- 2. En el caso del Sr. Porras y de acuerdo con lo que está escrito en la querrela y en el auto 981-19 del 16/12/19 tiene una PCL equivalente al 14.57%, luego no está en el rango que la CSJ ha determinado como válido para lograr el privilegio de la estabilidad reforzada ya que tal como lo afirma ese Supremo Tribunal, "no cualquier discapacidad da origen a la estabilidad reforzada".*

De igual manera la CSJ ha sostenido que la autorización para dar por terminado un contrato de trabajo con un trabajador o empleado que se encuentre con una lesión mayor o igual a moderada, severa o profunda NO es necesario cuando la causal alegada es justa y fundamentada objetivamente, que dicho permiso debe solicitarse cuando la causa, razón de la terminación del vínculo laboral se efectúe en consideración a que el trabajador o empleado está impedido para realizar con las tareas asignadas debido a su discapacidad.

La SL-1360-2018, al hacer un análisis del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, manifiesta la compatibilidad de dicho análisis con lo establecido en la Corte Constitucional en la C-531-2000, establece:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

"Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «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."

Más adelante expone:

"De hecho, en las consideraciones de la sentencia C531-2000 de la Corte Constitucional, cuya lectura ha dado lugar a diversas interpretaciones y debates en punto al alcance de la protección especial de las personas en situación de discapacidad, que a la fecha parecen irreconciliables y que han arrojado pocos elementos para la construcción de una doctrina esclarecedora, no se expresó que está prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad. Antes bien, lo que se recalcó es que la intervención de esa autoridad se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado"

En otro aparte sostiene:

"Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro"

Finalmente, la CSJ llega a las siguientes conclusiones que establece como línea jurisprudencial para aclarar y determinar de una vez por todas cual es el alcance del artículo 26 de la Ley 361/97 en concordancia con lo establecido por la Corte Constitucional en la C-531 de 2000:

Así las cosas, para esta Corporación:

- a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*
- b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*
- c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.*

De lo anterior es fácilmente deducible que solo se requiere la autorización del Ministerio para despedir a un empleado cuando este no puede ejercer las labores encomendadas como consecuencia de su PCL.

La Sentencia anterior ha sido repetitiva en la Corte Suprema de Justicia, es así como ese criterio se reproduce en las siguientes SL4031-2020 del 20/10/2020; SL3681-2020 del 21/09/2020; SL3472-2020 del 02/09/2020 y otra más que consideran que la existencia de una justa causa en la terminación del contrato de trabajo no requiere autorización del MT."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Que revisado, los hechos, las pruebas documentales y las intervenciones de las partes, en el presente proceso administrativo sancionatorio, el despacho procederá con el análisis, aclarando que no versará sobre el fallo proferido por los jueces de tutela, adelantado contra la empresa DRUMMOND LTD., ya que esta Agencia no tiene facultades legales para hacer control sobre actos jurisdiccionales, ni pronunciarse sobre ellos, inclusive como todo el conglomerado debe respetar los fallos de los jueces. Dicho lo anterior es necesarios traer a colación que la querella objeto de estudio versa sobre presunto despido sin autorización del Ministerio de Trabajo, al considerar que el trabajador despedido presentaba fuero de salud, por tener una pérdida de capacidad laboral.

Es necesario hilar sobre los hechos declarados y las pruebas documentales que reposan en la presente averiguación preliminar, en las que se perciben varias situaciones que son objeto de análisis, como por ejemplo (I.), *La empresa querellada aduce haber realizado el despido por causa objetiva, y no por la pérdida de capacidad laboral.* (II.), *el querellante aduce que fue objeto de discriminación laboral, al ser despedido, sin tener en cuenta su condición de salud (PCL.)* (III.) *Encontramos que dos fallos de jueces de tutelas, que le protegen el derecho fundamental al querellante y ordenan su reintegro, el cual se mantiene hasta la fecha.* (IV.) *la empresa querellante considera que el objeto de la presente querella se tiene como hecho superado al haberse retrotraído toda la actuación realizadas sobre el despido de señor JORGE ABEL PORRA ANDRADE.*

Que vista las situaciones que presenta la querella en comentario, se dilucida sobre cada uno de ellos, iniciando sobre el presunto hecho superado, el cual se presentó con el reintegro del querellante a su puesto de trabajo, sobre el particular se debe informar al querellado, que si bien se puede enmendar las actuaciones realizadas en materia judicial, en materia de procedimiento administrativo sancionatorio son diferente, y más en razón a la presunta violación de normas laborales, sobre las cuales se pueden presentar atenuante, que llegan a disminuir la sanción por la actuación sobre las norma presuntamente violada, en caso de ser hallado responsable. Sin embargo, para el caso que ocupa, es necesario indicar que, al reconocer que hubo o no discriminación en la presunta acción que no atañe, se estaría reconociendo un derecho laboral, inclusive, dirimiendo una controversia jurídica, debido a que la empresa querellante aduce haber realizado al conducta de acuerdo al ordenamiento jurídico, mientras que el querellante invoca una violación de su protección de fuero de salud, funciones que hemos reiterados en diferentes Resoluciones que el Ministerio de Trabajo carece de estas.

Encontramos que sobre dichos procesos, y sobre el particular, que llegó generar acciones que el querellante considera lesiva para sus derechos laborales y fundamentales, se encuentran substancialmente inmerso en una controversia jurídica, al no encontrarse elementos determinantes que permitan aseverar que la actuación fue realizada violando las normas que así lo regulan, sin que con ellos, se llegue al debate jurídico probatorio que debería adelantar el querellado al afirmar dicha situación. El escenario que debe velar que el debate o controversia se lleve a cabo, es el jurisdiccional, en cabeza de los jueces de la república, ya que el Ministerio de Trabajo no tiene competencia para tal fin.

Es importante resaltar, en suma, que, atendiendo las fechas de los hechos respectos de los cuales se efectuaron las denuncias que dieron origen a las presentes actuaciones, para la fecha de expedición del acto administrativo que ocupa, se encontrarían contabilizados los tres años señalados en el artículo 52 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, lo que en consecuencia materializaría la pérdida de la facultad sancionatoria que radica en cabeza de esta dependencia. Sin embargo, es importante resaltar para el efecto, las circunstancias de interrupciones de conteos de términos relacionadas en el acápite de resumen de los hechos y que, estableciendo la normativa que dicho conteo implica la notificación del acto administrativo definitivo, inclusive; para este momento aún se predica imprecisión en la determinación de expiración del período que habilita la facultad sancionatoria, por lo que se procederá a resolver, dejando efectuada esta precisión.

Que, la competencia general de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social viene dada en la Ley 1610 de 2013, que en su artículo 1º establece. "Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Lo anterior nos indica que los Inspectores de Trabajo solo tienen competencia para conocer de los asuntos que se susciten entre trabajador y empleador en cuanto deriven de un contrato o relación de trabajo o del derecho colectivo de trabajo.

Es de advertir, que las circunstancias denunciadas por el querellante se encuentran controvertidas por el querellado, en el cual pruebas a través del material probatoria ya mencionado, con el cual prevé descartar las afirmaciones del presunto incumplimiento. Que más allá de indicar si las pruebas aportadas descartan el incumplimiento, entraría este despacho a generar un controversia jurídica, de la cual no tiene facultad para ello, ya que dichas situaciones requiere debates propios de la jurisdicción laboral y/o constitucional, lo cual no guarda relación con las funciones de policía atribuida a las autoridades administrativas, valga decir, el Ministerio del Trabajo, cuyos cometidos puede entenderse válidamente desplegados dentro de la potestad de vigilancia y control, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, toda vez, que tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicio de valor, decisión ésta que es atribuida a los jueces de la República, conforme a lo señalado en el inciso final del artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2.000.

Dicho de otra manera, en el caso bajo examen y dentro de las funciones policivas atribuidas por la ley al Ministerio del Trabajo, en esta actuación administrativa, no se estaría en el escenario legal para debatir y dirimir, asuntos que implican controversia jurídica y/o declaración de derechos.

El Decreto 4108 de Noviembre 02 de 2011, por la cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo, señala en el numeral 14 del artículo segundo que el Ministerio del trabajo tiene como función ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente.

Por su parte, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre atribuciones y sanciones por parte del Ministerio del trabajo reza:

Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

*1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. **Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.***
(Subrayado fuera de texto).

En la presente averiguación, analizando palmo a palmo las complejas circunstancias que surgen en el interregno de esta, por su envergadura litigiosa, dicho sea de paso, se va mostrando en la medida en que son sometidas al ejercicio del análisis jurídico, una ruta distinta a la de la órbita funcional de las autoridades administrativas de trabajo, y que huelga decir, se encuentran tanto querellante como la querellada en libertad de exponerlos ante la jurisdicción ordinaria.

Corolario de lo expuesto y la documentación obrante en el expediente, no se encuentran méritos suficientes para iniciar proceso sancionatorio, motivo por el cual este Despacho

En mérito de lo expuesto,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ABSOLVER a la empresa empresa DRUMMOND LTD identificada con el NIT 800021308-5 domiciliada en la Calle 72 No10-07 OFI 1302 de la ciudad de BOGOTA, representada legalmente por JUAN CARLOS LOPEZ GONZALEZ o por quien haga sus veces, conforme con certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio Bogotá D.C., de los cargos imputados al momento de su formulación, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución, por medios electrónicos dispuestos por la Dirección Territorial del Magdalena, es decir, el correo electrónico certificado de 472, en los términos del artículo 4º del Decreto legislativo 491 de 2020, hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. Para el efecto, salvo que ya hubiese sido informado en alguna de las etapas procesales, en tratándose de actuación administrativa que se encontraba en curso a la expedición de dicho Decreto, los administrados deberán indicar la dirección electrónica en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones.

PARÁGRAFO: En el evento en que la notificación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

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

ARTICULO CUARTO: Una vez en firme **ARCHÍVESE** la actuación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LEUDITH DEL CARMEN MAIGUEL ORTEGA
Coordinadora Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Territorial Magdalena Ministerio del Trabajo

Proyectó: A. Arguelles