

ID 15108814
Santa Marta, 04/04/2024

No. Radicado: 08SE2024734700100001414
Fecha: 2024-04-05 07:33:33 am
Remitente: Sede: D. T. MAGDALENA
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: null
Anexos: 0 Folios: 6



Al responder por favor citar este número de radicado



Señor
Representante legal y/o quien haga sus veces
C.I. TEQUENDAMA S.A.S.
Dirección: Carrera 1C No. 22 – 58, Edificio Bahía Centro
E-mail: contabilidad@daaboncom.co
Santa Marta – Magdalena

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO RESOLUCIÓN ARCHIVO

Radicación: 05EE2023734700100001561
Querellante: GUSTAVO ADOLFO MEZA LOPEZ
Querellado: C. I. TEQUENDAMA S.A.S

Respetado Señor:

Por medio de la presente, se le NOTIFICA POR AVISO al representante legal y/o quien haga sus veces de la empresa C. I. TEQUENDAMA S.A.S., identificada con el Nit **819004712-2** del contenido de la Resolución No. 0084-24 del 05 de marzo de 2024, “**Por el cual se archiva una averiguación preliminar**” proferido por el Dr. **SIMÓN ENRIQUE BELLO CANTILLO**, Inspector del Trabajo, Adscrito al Grupo Interno de Prevención, inspección, Vigilancia y Control de la dirección Territorial del Trabajo del Magdalena, dentro del expediente de la referencia

En consecuencia, se envía en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **CINCO (5) folios**, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso por parte del 472 nuestro operador de correo, 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 el recurso de reposición y en subsidio de apelación; el primero para ante el Despacho del funcionario del conocimiento y el segundo, para ante el inmediato superior.

Atentamente,

GRACIELA ISABEL ALCAZAR DIAZ
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRUPO PIVC
Dirección Territorial Magdalena
E-mail: galcazar@mintrabajo.gov.co
Dir. Calle 26 No. 2B-28 Sector El Prado
Santa Marta – Magdalena
PBX: (601) 3779999 - Ext. 47160

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



ID 15108814

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

Radicación: 05EE2023734700100001561
Querellante: GUSTAVO ADOLFO MEZA LOPEZ
Querellado: C.I. TEQUENDAMA S.A.S.

RESOLUCION No. 0084-24
Santa Marta 05/03/2024

"Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

EL INSPECTOR DE TRABAJO DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL TERRITORIAL MAGDALENA 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, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes:

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL IMPLICADO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la persona jurídica de razón social **C.I. TEQUENDAMA S.A.S.**, identificada con NIT. 819.004.712-5, representada legalmente como primer suplente por FELIPE MIGUEL GUERRERO ZUÑIGA, por quien haga sus veces, con domicilio principal en la carrera 1C No. 22 – 58, Piso 11, Edificio Bahía Centro de la ciudad de Santa Marta, Magdalena; según consta en Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara y Comercio de Santa Marta, de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. HECHOS

Visto el contenido de la queja presentada por el señor GUSTAVO ADOLFO MEZA LOPEZ, radicado bajo el No. **05EE2023734700100001561**, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social para la época Dr. Daniel Miguel Miranda Castro, adscrito al Grupo Interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio de Trabajo, mediante Auto No. 0373 del 30/05/2023, dispuso avocar el conocimiento de la presente actuación y en consecuencia dictó dicho acto de trámite para adelantar averiguación preliminar a C.I. TEQUENDAMA S.A.S., **"por el presunto despido de trabajador en situación de debilidad manifiesta sin autorización del inspector de trabajo – Art. 26 de la Ley 361 de 1997"**; con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control.

El querellante, mediante escrito allegado vía electrónica de fecha 18/04/2023 realiza las siguientes manifestaciones:

1.- Durante el periodo del 01/06/2016 al 26/10/2020 estuve vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa C.I. TEQUENDAMA S.A.S., desempeñando el cargo de electricista.

2.- Con ocasión a la actividad que desarrollé, adquirí una enfermedad laboral y otra común denominada SINDROME DEL TUNEL CARPIANO; siendo considerada bilateral inicialmente por la EPS SALUD TOTAL y luego solo se consideró la extremidad izquierda de origen laboral en tanto la extremidad derecha se consideró de origen común.

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

3.- El empleador a sabiendas de mi condición de salud, me terminó el contrato de trabajo alegando una causal objetiva consistente en no haber reportado a tiempo otro accidente de trabajo, lo cual no es de recibo y por el contrario lo que realmente aplicó fue una discriminación por mi estado de salud que afectó el ejercicio del cargo al presentar limitaciones en las manos para cumplir la función de electricista.

4.- La discriminación y terminación del contrato de trabajo se hizo por parte del empleador con desconocimiento del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que no solicito autorización al Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral.

5.- El empleador conoció mi condición de salud y participó en el análisis del puesto de trabajo, toda vez que contrato el profesional que emitió concepto el día 20/01/2020, en el cual se consideró que la enfermedad se causó por las funciones que desarrollaba como electricista, sirviendo tal concepto para que la EPS y la JUNTA Y NACIONAL DE INVALIDEZ, consideraran que mi enfermedad a nivel del miembro superior izquierdo tenía un origen laboral.

6.- El empleador, siempre tuvo conocimiento de mi enfermedad y tratamiento toda vez que la sintomatología comenzó en el año 2019 y la EPS SALUD TOTAL, me calificó el día 27 de abril de 2020.

7.- El día 04/12/2020 la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE MAGDALENA, estableció que el origen de mi enfermedad es laboral y posteriormente, el día 12/02/2021, la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ rectifica que el origen es enfermedad laboral.

8.- El día 24/01/2023, la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL MAGDALENA, calificó mi PCL con 16,40%.

9.- Actualmente me encuentro tramitando la apelación ante la Junta Nacional por porcentaje de PCL, en lo que refiere a la enfermedad profesional del túnel carpiano, extremidad izquierda, en tanto tengo pendiente calificar el PCL de la extremidad derecha, por igual patología.

10.- A pesar de no estar calificado en el porcentaje de PCL cuando ocurrió el despido, el empleador debió considerar mi condición de salud y solicitar el permiso ante el Mintrabajo, para despedirme, siendo una conducta susceptible de investigación por parte del despacho, motivo por el cual, le solicito:

PRETENSIONES

Se inicie una actuación investigativa en primera instancia contra la sociedad C.I. TEQUENDAMA S.A.S. con NIT 819.004.712-5, por haber desconocido mi condición de salud desfavorable que afectaba el desempeño laboral y terminar la relación laboral con pleno desconocimiento de la perspectiva de la Ley 361 de 1997 en su artículo 26, al no solicitar permiso a su despacho para terminar la relación laboral y en consecuencia sanciónese a la multa que establecen los artículos 47 a 49 de la Ley 1437 de 2011.

PRUEBAS

DOCUMENTALES

Me permito aportar los siguientes documentales:

- Certificado de existencia y representación legal de C.I. TEQUENDAMA S.A.S.
- Dictamen de fecha 12/02/2021 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez
- Dictamen de fecha 24/01/2023 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena
- Dictamen de fecha 27/04/2020 emitido por la EPS Salud Total, donde se calificó la enfermedad profesional de túnel carpiano bilateral
- Descargos y carta de terminación de mi contrato de trabajo

INTERROGATORIO DE PARTE

Solicito practicar interrogatorio de parte al señor Raúl Arenas Consuegra, en calidad de representante legal de la empresa querrelada C.I. Tequendama S.A.S.

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

DECLARACION DE PARTE

Solicito se me escuche en diligencia de declaración juramentada de manera virtual, donde rendiré ampliación de los hechos expuestos y constitutivos de discriminación por enfermedad.

El querellante anexa a su comunicación electrónica, diferentes pruebas documentales referenciadas en el acápite de pruebas de la presente resolución.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Daniel Miguel Miranda Castro, quien en ese momento se encontraba adscrito al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio de Trabajo, conocía de la presente actuación y quien además contaba con amplias facultades, practicó todas aquellas pruebas que se derivaron del objeto de la presente actuación y una vez se haya surtido el objeto de ésta, en el adelanto de la misma decidirá definitivamente, de conformidad con el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011; es decir, una vez concluida la averiguación preliminar, de existir mérito para formular cargos, el inspector asignado determinara si es necesario continuar con el procedimiento administrativo sancionatorio a que hubiere lugar hasta su culminación; o en su defecto existe carencia de méritos para formular cargos.

En consecuencia, de conformidad con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Dr. Daniel Miranda Castro, en su calidad de inspector ordenó en la misma decisión decretar las siguientes pruebas por considerarlas conducentes, pertinentes y necesarias:

- *Escuchar en diligencia de declaración a Gustavo Adolfo Meza Lopez, para que amplie y ratifique los hechos expuestos en su escrito*
- *Oficiar al querellante Gustavo Adolfo Meza Lopez, para que anexe al proceso dictamen de fecha 12/02/2021 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; dictamen de fecha 24/01/2023 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, dictamen de fecha 27/04/2023 emitido por Salud Total EPS*
- *Escuchar en declaración al señor Raúl Arenas Consuegra, como gerente de la empresa C.I. Tequendama S.A.S. con el fin de que deponga sobre los hechos objeto de la actuación administrativa*
- *Solicitar a la empresa copia de la carta de descargos y de terminación de contrato del señor Gustavo Adolfo Meza Lopez*
- *Solicitar a la empresa C.I. Tequendama S.A.S., que allegue al despacho solicitud de autorización de despido.*

Lo decidido en el mencionado auto de averiguación preliminar, fue comunicado al querellante mediante oficio con radicado interno No. 08SE2023734700100002427 de fecha 06/06/2023, al correo electrónico: tavo.meza2812@gmail.com, y con fecha de acceso al contenido o confirmación de lectura el 06/06/2023, conforme al certificado de notificación electrónica con Id de mensaje No. 19931, emitido por la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.S. "4-72".

Igualmente, se comunica el mencionado acto administrativo al querellado mediante oficio con radicado interno No. 08SE2023734700100002426 de fecha 06/06/2023, entregada en esta misma fecha a los correos electrónicos: contabilidad@daabon.com.co, y con fecha de acceso al contenido o confirmación de lectura el 06/06/2023, conforme al certificado de notificación electrónica con Id de mensaje No. 19932, emitido por la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.S. "4-72".

Seguidamente, el despacho a través de la auxiliar administrativo señora Graciela Isabel Alcazar Diaz, mediante oficio bajo radicado 08SE2023734700100004266 de fecha 20/09/2023, requirió a la empresa querellada C.I. Tequendama S.A.S., solicitándole que allegara unas copias; entre ellas:

- Copia de la carta de descargos y de terminación de contrato del señor Gustavo Adolfo Meza Lopez
- Allegar al despacho solicitud de autorización de despido

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

Así mismo, el despacho a través de la auxiliar administrativo señora Graciela Isabel Alcazar Diaz, mediante oficio bajo radicado 08SE2023734700100004267 de fecha 20/09/2023, comunicó citación al querellante señor Gustavo Adolfo Meza Lopez, para escucharlo en diligencia de declaración para que ampliará y ratificará sobre los hechos expuestos en su escrito de querrela.

La empresa querrellada mediante memorial presentado ante las oficinas del ministerio de trabajo a través de correo electrónico, bajo radicado 05EE20237347001000'3871 de fecha 28/09/2023, da alcance a requerimiento bajo radicado 05EE2023700100001561 mediante el cual allega al despacho una serie de pruebas documentales solicitadas dentro de la presente actuación.

En el despacho del Dr. Daniel Miguel Miranda Castro, se realizó diligencia de declaración rendida por el querellante señor Gustavo Adolfo Meza Lopez, el día 28 de septiembre del año 2023, mediante el cual pudo ampliar y ratificar los hechos que fueron expuestos a través de su escrito de querrela, contra la empresa C.I. TEQUENDAMA, por incumplimiento y presunta violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por otro lado, el despacho a través de la auxiliar administrativo señora Graciela Isabel Alcazar Diaz, mediante oficio bajo radicado 08SE2023734700100004472 de fecha 03/10/2023, requirió a la empresa querrellada C.I. Tequendama S.A.S., solicitándole que allegara unas copias; así mismo, informó que se estaría llevando a cabo una inspección ocular en las instalaciones de la empresa querrellada dentro de la presente actuación administrativa.

El pasado 11/10/2023, el inspector Dr. Daniel Miguel Miranda Castro llevo a cabo inspección ocular en las instalaciones de la sociedad C.I. TEQUENDAMA S.A.S., a la cual asistió el apoderado Doctor: ALONSO ALFREDO LINEROS SALAS; dicha acción de inspección fue comunicada previamente mediante oficio No. 08SE2023734700100004472 del 03/10/2023, a través, del cual se requirió a la querrellada para que arrime las pruebas documentales decretadas en el auto que da inicio al trámite de averiguación preliminar. (Se adjunta acta de inspección, poder y certificado de existencia y representación legal).

Como quiera que al interior de la Dirección Territorial del Magdalena, se presentaron novedades respecto de los servidores doctores SIMÓN ENRIQUE ABELLO CANTILLO y DANIEL MIGUEL MIRANDA CASTRO, mediante resoluciones expedidas por la Directora Territorial del Magdalena del Ministerio del Trabajo CLAUDIA LUZ LÓPEZ RAMOS: Resolución 0048 de 31/01/2024 (Por medio de la cual se reubica un Servidor Público del Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Magdalena) que reubicó al inspector de trabajo y seguridad social, doctor SIMÓN ENRIQUE ABELLO CANTILLO, de la Inspección de Trabajo de Ciénaga al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Magdalena; y Resolución 0045 de 31/01/2024 (Por medio de la cual se reubica un Servidor Público del Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Magdalena) que reubicó al inspector de trabajo y seguridad social, doctor DANIEL MIGUEL MIRANDA CASTRO, del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Magdalena al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Magdalena, mediante Auto 110 del 23/02/2024 se reasignó el conocimiento del presente caso al suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, haciendo entrega efectiva del expediente en fecha 26/02/2024, quien se servirá proveer en esta oportunidad.

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

DOCUMENTALES

Aportados por el extremo querellante:

- Informe estudio de puesto de trabajo para definición de riesgo osteomuscular
- Copia contrato de trabajo a término indefinido
- Copia adición contrato de trabajo
- Otro si al contrato de trabajo
- Otro si al contrato de trabajo
- Copia constancia laboral

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

- Copia autorización para conocimiento de historia clínica y para séguimiento de evolución del cuadro clínico
- Reporte interno de incidentes y accidentes de trabajo
- Inducción en seguridad y salud en el trabajo
- Inducción en sistema integrados de gestión
- Formato evaluación de seguridad y salud en el trabajo
- Formato evaluación de eficacia inducción calidad/inocuidad7basc
- Formato evaluación de eficacia inducción/reinducción en sostenibilidad
- Recurso de apelación ante la Administradora de Riesgos Laborales SURA
- Certificado de existencia y representación legal de C.I. TEQUENDAMA S.A.S.
- Dictamen de fecha 12/02/2021 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez
- Dictamen de fecha 24/01/2023 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena
- Dictamen de fecha 27/04/2020 emitido por la EPS Salud Total, donde se calificó la enfermedad profesional de túnel carpiano bilateral
- Copia citación a diligencia de descargos
- Descargos y carta de terminación del contrato de trabajo

Aportados por el extremo querellado:

1. Poder
2. Certificado de Existencia y Representación Legal de C.I. TEQUENDAMA S.A.S. con fecha de expedición 04/09/2023.
3. Comunicación para diligencia de descargos enviado al señor Meza Lopez de fecha 17/09/2020.
4. Copia autorización para conocimiento de historia clínica y para séguimiento de evolución del cuadro clínico
5. Reporte interno de incidentes y accidentes de trabajo
6. Inducción en seguridad y salud en el trabajo
7. Inducción en sistema integrados de gestión
8. Formato evaluación de seguridad y salud en el trabajo
9. Formato evaluación de eficacia inducción calidad/inocuidad7basc
10. Formato evaluación de eficacia inducción/reinducción en sostenibilidad
11. Diligencia de descargos realizada al señor Gustavo Adolfo, el día 21/09/2023.
12. Incapacidad expedida por la clínica avidanti s.a.s., de fecha 21/07/2020
13. Historia clínica de la clínica avidanti s.a.s., de fecha 21/07/2020
14. Carta de terminación de contrato de trabajo por justa causa, de fecha 26/10/2020

Realizadas oficiosamente:

1. Acción de inspección adelantada en las instalaciones de la sociedad querellada el pasado 11/10/2023.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 4108 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública y en especial la ley 1610 de 2013, Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Resolución 2143 de 2014, Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.

El estatuto de Procedimiento Administrativo vigente y aplicable regla el procedimiento sancionatorio administrativo de la siguiente manera:

Artículo 47. Procedimiento administrativo sancionatorio. Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.

Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y

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

claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso.

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

Parágrafo. Las actuaciones administrativas contractuales sancionatorias, incluyendo los recursos, se regirán por lo dispuesto en las normas especiales sobre la materia.

En ese orden, la averiguación preliminar es una actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. Esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral eficaz, eficiente y efectiva.

En el caso concreto la averiguación preliminar estuvo encaminada a revisar "la presunta conducta de terminación de contrato de trabajo al señor Gustavo Meza Lopez, presuntamente en situación de debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio del Trabajo, estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y por la presunta trasgresión al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya orientación se ampara en el artículo 29 de la Constitución Política".

CASO EN CONCRETO.

- Que el señor Gustavo Adolfo Meza Lopez, estuvo vinculado a la sociedad C.I. TEQUENDAMA S.A.S., mediante contrato individual de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio de la relación laboral 01/06/2016, para desempeñar labores de ELECTRICISTA.
- Que el señor GUSTAVO MEZA fue despedido, presuntamente con justa causa el pasado 01/03/2023, se observa citaciones y actas de diligencias de descargos desarrolladas dentro de procesos disciplinarios.
- Se avizora, Dictámen de invalidez No. 8202300083 del 24/01/2023 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, mediante el cual, determinan un 16,40% de pérdida de capacidad Laboral respecto del querellante, origen accidente laboral; es decir, que fue expedido con posterioridad al despido del querellante.
- Que el empleador a sabiendas de mi condición de salud, me termino el contrato de trabajo alegando una causal objetiva consistente en no haber reportado a tiempo otro accidente de trabajo, lo cual no es de recibo y por el contrario lo que realmente aplicó fue una discriminación por mi estado de salud que afectó el ejercicio del cargo al presentar limitaciones en las manos para cumplir la función de electricista.
- La discriminación y terminación del contrato de trabajo se hizo por parte del empleador con desconocimiento del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que no solicito autorización al Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral.

Sobre la presunta conducta de despedir a trabajador en estado de debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio del Trabajo.

En suma, en lo que respecta a la posible infracción de terminación de contrato de trabajo a trabajador presuntamente en situación de debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio del Trabajo, estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; se observa en el expediente pruebas documentales consistentes en: historias clínicas; registro de incapacidades; informes de incidentes y/o accidente de trabajo y Dictámenes de Invalidez.

ARTÍCULO 26 Ley 361 de 1997. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

De los documentos relacionados en el acápite de pruebas respecto a la presente conducta denunciada, se destacan los siguientes:

- i. Dictamen de invalidez No. 8202300083 del 24/01/2023 expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, mediante el cual, determinan un 16,40% de pérdida de capacidad Laboral respecto de la querellante, origen accidente laboral.

Siendo así, se observa que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral dictaminado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no alcanza el mínimo para determinar que la querellante se encuentra en estado de invalidez:

ARTÍCULO 38 Ley 100 de 1993. ESTADO DE INVALIDEZ. *Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.*

En concordancia con el acervo probatorio referido en párrafos precedentes, que no es discurrido en manera alguna por esta agencia, no es meritorio para determinar que dicha circunstancia lo hiciera acreedor a la estabilidad laboral reforzada y que por lo tanto el empleador hubiere tenido que acudir a la autoridad administrativa laboral en solicitud de autorización del despido. Tales circunstancias, hacen entonces del escenario una controversia jurídica que no le es dada a este ente ministerial desatar.

Sobre el Proceso Disciplinario adelantado al señor Gustavo Adolfo Meza Lopez.

En el caso planteado en el escrito inaugural de las presentes actuaciones, se observó que la C.I. TEQUENDAMA S.A.S expidió los respectivos documentos, necesarios para llevar a cabo el referido proceso disciplinario al señor Meza Lopez. En comunicación entregada y recibida por el querellante, fechada 17 septiembre de 2020, se evidencia información en la cual se le indicó a más de la citación, que podría presentar las pruebas que considerara pertinente y hacerlas valer dentro de la respectiva diligencia.

Se observa, que la citación a diligencia de descargos informa al querellante que dicha diligencia tiene por finalidad *"realizar unos descargos sobre los hechos ocurridos el día 18 de julio de 2020, usted se encontraba asignado para el mantenimiento de un motor ubicado en planta jabón, presuntamente haciendo caso omiso a la directriz de su jefe inmediato de realizar la labor en conjunto con el área de mantenimiento mecánica, usted decide realizar el montaje de la bomba que le ocasiona un dolor a la altura de su pecho a manera de espasmo. Sin reportar lo sucedido en su turno de trabajo. El día 21 de julio de 2020 reporta al área de SST, incumplimiento con los procedimientos que ha establecido y socializado la empresa para estos casos"*; es decir, se indican los motivos que dan lugar a la decisión de dar apertura a un proceso disciplinario surtido contra el querellante, igualmente se observa que la citación fue comunicada con antelación a la diligencia de descargos efectuada el 21 de septiembre de 2020.

Igualmente, se observa que la comunicación de terminación del contrato de trabajo del señor GUSTAVO ADOLFO MEZA LOPEZ, indica los fundamentos legales consignados en el contrato de trabajo suscrito por las partes, bajo los cuales soportan su tesis acerca de que el querellante incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, establecida en el artículo 47 del capítulo IX descrito en el Reglamento Interno de Trabajo

"(...)

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 47° Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

"Ser verídico en todo caso, cumplir con las políticas, valores, procedimientos, reglamentos y normas tales como las fijadas en el Código de Ética"

Parágrafo: La infracción de las prescripciones de orden, constituye causal de terminación del contrato con justa causa, al tenor de lo que se establece en el numeral 6 del aparte A, del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965.

Artículo 52: Son obligaciones especiales del trabajador:

2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

9. Reputar a su jefe inmediato todo hecho generador de incidente y accidente de trabajo

Artículo 54: Se prohíbe a los trabajadores:

11. Ejecutar o permitir actos de cualquier naturaleza que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros, de las personas a su cargo o terceras personas, así como los elementos de las edificaciones, herramientas o recursos de la empresa.

Código sustantivo del Trabajo

Artículo 58: 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 manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido

Así mismo, reiterados pronunciamientos jurisprudenciales emitidos por la Honorable Corte Constitucional, han señalado que deben contemplar los procesos disciplinarios un mínimo de requerimientos a saber: i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos; ii) traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; iii) indicación de un término para que el acusado formule sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos; iv) pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta; v) La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes.

Estos parámetros mínimos, al ser cotejado con lo planteado en la política de procedimiento disciplinario de C.I. TEQUENDAMA S.A.S., colige el despacho que se atendieron los parámetros mínimos fijados por la ley en observancia al Derecho Fundamental al Debido Proceso; teniendo en cuenta, que hay parámetros mínimos amparados por la Constitución Política, la ley y jurisprudencia, y el hecho de que no estén intrínsecamente contemplados no significa que el trabajador no pueda reclamarlos.

Es de advertir entonces, que estas circunstancias denunciadas por el querellante, constituirían aspectos que derivan en una controversia jurídica que requiere debates propios de la jurisdicción laboral, 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.

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." Lo anterior nos indica que los Inspectores de Trabajo solo tienen competencia para conocer de los asuntos

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

que se susciten entre trabajador y empleador en cuanto deriven de un contrato o relación de trabajo o del derecho colectivo de trabajo.

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 querrela, analizando palmo a palmo las complejas circunstancias que surgen en el interregno de la misma: 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.

Corolario de lo expuesto y la documentación obrante en el expediente, no se dará inicio a proceso sancionatorio, no obstante que, sin que se requiera ordenarlo, la presente decisión implica que las partes quedan en libertad de acudir a la justicia ordinaria para dirimir el conflicto.

En consecuencia, El INSPECTOR DE TRABAJO DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL TERRITORIAL MAGDALENA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar respecto de la persona jurídica de razón social **C.I. TEQUENDAMA S.A.S.**, identificada con identificada con NIT. 819.004.712-5, representada legalmente como primer suplente por FELIPE MIGUEL GUERRERO ZUÑIGA, por quien haga sus veces, con domicilio principal en la carrera 1C No. 22 – 58, Piso 11, Edificio Bahía Centro de la ciudad de Santa Marta, Magdalena; según consta en Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara y Comercio de Santa Marta; de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

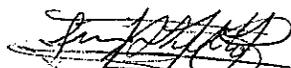
ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

PARÁGRAFO: En el evento que repose dentro del expediente autorización expresa para realizar dicha notificación, se surtirá la notificación por medio electrónico de que trata el artículo 56 de la ley 1437 de 2011.

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

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



SIMON ENRIQUE ABELLO CANTILLO
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Grupo Interno Prevención, Inspección, Vigilancia Y Control
Dirección Territorial Magdalena
Ministerio del Trabajo