



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB
Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 29 SEPTIEMBRE DE 2022 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 001314 del 31 AGOSTO DE 2022 a los Srs. **ISIDRO VEGA SANCHEZ**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **NO RECLAMADO** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as **ISIDRO VEGA SANCHEZ** y que según guía número RA389872852CO, cuya causal es: **NO RECLAMADO** La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (6) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 29 SEPTIEMBRE DE 2022 .

En constancia.


LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Y se **DESEFIJA** el día de hoy _____-todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la des fijación del presente.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,

LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajoco

 @MinTrabajoCo

 @MintrabajoCol



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

RESOLUCION No. 001314
(Bucaramanga, 31 AGO 2022)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR”

LA INSPECCION DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER 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, Resolución Ministerial 3455 de 16 de noviembre de 2021 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes acápites,

Radicación: 06EE2019736800100010738 ID 7368001-14771331

Querellante: ISIDRO VEGA SANCHEZ

Querellado: REDES HUMANAS SA

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a REDES HUMANAS S.A. identificad con Nit. 830035650-1, con domicilio en la Carrera 48 No.95-72 BOGOTA D.C. correo electrónico gerencia@redeshumanas.com y juridica@redeshumanas.com, de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación.

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante radicado No 06EE2019736800100010738 de fecha 22 de octubre de 2019 la inspección de trabajo de Puerto Wilches – Santander del Ministerio del Trabajo de la Dirección Territorial de Santander remite a la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander, escrito de querrela interpuesta por el señor ISIDRO VEGA SANCHEZ (peticionario) radicada con el número interno de la inspección No. 0113 de fecha 8 de octubre de 2019 con un contenido de 37 folios. (Folio 1 al 38)

Que mediante Auto No. 001656 la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander, apertura averiguación preliminar donde enlista las pruebas necesarias a practicar durante el trámite administrativo y se comisiona inspector de trabajo y seguridad social Dra. Sandra Milena García Meza. (Folio 48) Posterior con fecha 9 de junio de 2021 mediante Auto No. 1234 la Coordinadora del grupo en mención procedió a reasignar la averiguación preliminar al inspector de trabajo y seguridad social Dr. José Luis Guarín Ordoñez a fin de que continúe con el tramite pertinente. (Folio 61)

Con fecha 6 de junio de 2022 el inspector comisionado procedió a remitir comunicado a la empresa REDES HUMANAS SA a fin de que a máximo 22 de junio de 2022, allegará documentación necesaria para proceder a verificar las presuntas irregularidades denunciadas por el petionario. (Folio 66)

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

La empresa con fecha 21 de junio de 2022 mediante radicado 05EE2020736800100005927 allegado escrito de contestación al requerimiento efectuado y adjunta documentos requeridos por el despacho que en su momento adelantaba la averiguación preliminar. (Folios 67 al 83)

Que mediante Auto 1977 del 04 de agosto de 2022, se procedió a reasignar el expediente o averiguación preliminar al inspector de trabajo Dr. Luis Alberto Hernández Araque, a fin de que continúe con las diligencias (Folios 84 al 87)

III. COMPETENCIA FRENTE A LOS HECHOS INVESTIGADO

Para empezar, hay que indicar que los inspectores de trabajo se encuentran facultados por la ley para ejercer control y vigilancia sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales que se deriven de contratos de trabajo, frente a los presuntos incumplimientos con los trabajadores. Hay que señalar que dicha facultad la otorga el artículo 486 del CST, donde textualmente indica que dicha facultad queda estrictamente indicada para "empleadores" y personas que tengan la calidad de "trabajadores".

Para tal efecto y mayor claridad, indicar que textualmente la norma enunciada menciona:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <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.**

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, **siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.**

De lo anterior entonces, los inspectores de trabajo están facultados para ejercer vigilancia y control sobre los vínculos que emanan netamente de una "relación laboral contractual".

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Del Contenido de la Querrela

El querellante refiere que fue despedido por parte de REDES HUMANAS SERVICIOS TEMPORALES, afirmando que sufrió accidente de trabajo el día 3 de abril del 2019 y que con fecha 6 de septiembre de la misma anualidad fue terminado su contrato encontrándose en tratamiento médico, afirmando que, aunque no se encuentra incapacitado actualmente su tratamiento médico aún no termina. Refiere que fue calificado en primera oportunidad por la ARL respecto de su accidente de trabajo con 0% de su PCL.

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

Análisis respecto de las presuntas irregularidades Laborales

Durante el trámite administrativo se procedió a requerir al empleador para poder verificar el cumplimiento o no de las normas laborales, en especial la referente a la protección sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al empleador se le requirió documentación y dentro del término concedido adjunta documentación requerida y refiere como argumentos:

- El contrato de trabajo se suscribió el día 8 de enero de 2019
- El contrato de trabajo finalizo el día 6 de septiembre de 2019
- Adjunta examen de preingreso de fecha 28 de diciembre de 2018
- Exámenes periódicos no se realizaron dado que no supero la temporalidad requerida para la práctica y al no tener incapacidades superiores a 30 días no se requirieron exámenes pos-incapacidad.
- Se le informo al extrabajador sobre la práctica del examen de egreso, pero al indagar con el laboratorio el mismo no se presentó para su practica
- Adjunta copia del dictamen emitido en primera oportunidad por la ARL SURA de fecha 16 de septiembre de 2019 la cual arrojo un porcentaje del 0% de PCL, afirmando la empresa que este hecho se considera para determinar que no se puede considera una persona con estabilidad laboral o debilidad manifiesta.
- El día 3 de septiembre de 2019 la ARL SURA, hace cierre administrativo del evento, por ende, se procedió a la finalización del contrato por causal objetiva por terminación por obra o labor según CST art 61 literal D, por ello no se acudió a la autorización del Ministerio del Trabajo.

De lo anterior el despacho empieza por señalar que la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 regula y establece:

"ARTÍCULO 26. 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.*

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 aquí que el Ministerio del Trabajo ostenta la facultad y función para verificar que los trabajadores en situación de discapacidad no sean despedidos o sus contratos terminados por motivo de su salud y que generen discriminación por su condición, a menos que dicha discapacidad sea claramente incompatible e insuperable con el cargo, donde para el caso se debe acudir al inspector de trabajo para solicitar el trámite administrativo a fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral.

La protección legal implica un campo de acción sobre "trabajadores en situación de discapacidad", siendo la Circular 049 de 2019 emitida el 1 de agosto de 2019 por el Ministerio del Trabajo, en su LINEAMIENTO INSTITUCIONAL "Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud", en su numeral II enuncia los "SUJETOS A QUIENES APLICA LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD".

El lineamiento indica que cobija a trabajadores que:

- Presenten una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance "no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que ha perdido su fuerza laboral.

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

- Según Sentencia T- de 041 de 2019, aquellas personas o trabajadores que su condición de salud, genere:
 - Disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante
 - Aquellos que tengan una afectación grave en su salud
 - Esta afectación grave en su salud sea una circunstancia que le impida o le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares
 - Su condición de salud genere temor a ser discriminados por ese solo hecho, estando en circunstancias de debilidad manifiesta

Para el presente caso, el querellante sufre un accidente de trabajo el cual arroja una PCL del 0%, siguiendo las indicaciones de la circular mencionada, solo este hecho no podría descartar que el trabajador goce de la protección legal mencionada al afirmar que "no se limita a quienes han sido calificado con una PCL", entonces procede el despacho a verificar si se demostró que existiera tal condición respecto de su salud respecto de los ítems anteriores enlistados como posibles requisitos para ser objeto de protección legal de estabilidad laboral reforzada.

La estabilidad laboral reforzada extendida por la Corte Constitucional, a través de la sentencia mencionada exige tal como el lineamiento institucional lo indica, que el trabajador tenga una disminución en su salud significativa, grave, crónica o que conlleve a que esa alteración de salud "**impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**"; para verificar esta situación es procedente conocer el estado de salud al momento de la terminación del contrato, dado que (i) no cuenta con incapacidad médica cuando la empresa le comunica la terminación del contrato, (ii) no tiene incapacidades médicas prolongadas, (iii) no figuran o no se adjuntan recomendaciones o restricciones médicas que indiquen que su alteración de salud requiere de condiciones especiales para el ejercicio de sus tareas o funciones propias del vínculo laboral, (iv) no se advierte sobre procesos de reubicación laboral, (v) la patología que indica los documentos no indican que haya disminución física, psíquica o sensorial o que la afectación sea grave, máxime cuando la calificación de pérdida de capacidad laboral arrojo un resultado de 0% (Folio 34); ante los anteriores análisis, solo restaría que este despacho proceda a verificar, cómo era su condición de salud al finalizar la relación laboral pero tampoco se cuenta con el examen médico de egreso porque la empresa afirma que al requerirlo al laboratorio se informó que el trabajador no acudió a la práctica del mismo, este sería un buen parámetro para poder conocer el estado de salud del trabajador al momento de finalización del contrato, ya que el médico especialista en seguridad y salud en el trabajo podría señalar su condición frente a la enfermedad y si existen recomendaciones o restricciones para el cargo.

Por lo tanto este despacho no puede dar alcance a la presunta estabilidad laboral reforzada o protección legal al momento de terminación del contrato, porque no cuenta con parámetros documentales para valorar si su condición de salud encuadra dentro del numeral II de la Circular 049 de 2019 emitida por el Ministerio del Trabajo para poder determinar si es sujeto de protección legal o no; afirmar que el solo hecho de que se encuentre en un tratamiento médico no es un indicio o prueba sobre su encuadramiento frente a la protección, dado que cualquier persona o trabajador puede estar en un tratamiento médico y no por ello signifique que su condición de salud impide o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones, tal como la Corte Constitucional lo ha enunciado en reiteradas jurisprudencias.

La estabilidad laboral reforzada entonces configurada como tal y el trabajador que encuadre dentro de los parámetros que la circular exige, es sujeto de protección y el empleador debe proceder antes de la terminación del contrato de trabajo al Ministerio del Trabajo para que, a través de inspector de trabajo facultado, se determine si es procedente o no la culminación de la relación laboral.

Para el asunto en estudio, este despacho no encuentra parámetros o condiciones para que el trabajador encasille dentro de los sujetos que menciona la circular, porque tal y como se ha mostrado anteriormente, no se adjuntan ni se menciona que el mismo se encontrará bajo las siguientes condiciones:

- No se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato – Figura a folio 30 una incapacidad médica de 2 días, pero tienen fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo.
- No existe constancia de largos periodos incapacitantes y prolongados que demuestren un tratamiento de rehabilitación integral

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

- No se evidencian recomendaciones o restricciones médicas que soporten que las tareas o funciones encomendadas frente a su cargo y condición de salud le "impide o dificulta sustancialmente el desempeño de estas"
- No existen dictámenes o patologías crónicas o graves adjuntas en la petición
- Por último, la PCL del trabajador fue calificada en 0% (Folio 34)

Con esto para concluir que este despacho, con el material probatorio adjuntado tanto por el peticionario como por la empresa, no podría encuadrar al extrabajador dentro de la protección legal por no tener criterios documentales que demuestren tal condición.

Sin embargo, señalarle al peticionario que ante esta ausencia probatoria en el trámite administrativo adelantado en el presente, sería un juez competente quien deba determinar si el tratamiento médico que menciona el peticionario (folio 3) el cual no ha finalizado, el dolor que debe manejar con analgésico, las secuelas frente a los hechos que se presentaron en su momento por la terminación del contrato tales como la pérdida de sueño, angustia, depresión y problemas en su hogar (folio 12), encuadran para que se configure protección legal al mismo y se ordene el reintegro al cargo que tenía a fecha 6 de septiembre de 2019.

Ahora bien, en la querrela o reclamación laboral el peticionario solo refiere presuntas irregularidades sobre terminación del vínculo laboral y su estado de salud, donde ya este despacho en párrafos anteriores hizo el análisis correspondiente, sin embargo a folio 12 encuentra un escrito dirigido por el señor ISIDRO VEGA SANCHEZ a la empresa refiriendo que el contrato por obra o labor se termina con clara discriminación por el accidente de trabajo sufrido y las secuelas que le quedaron del mismo, porque el cargo de operario de producción dentro de la empresa PALMERAS DE PUERTO WILCHES (usuaria de la temporal REDES HUMANAS) sigue vigente y la contratante continúa brindándole ese servicio a la compañía; frente a esta manifestación que NO fue querellable, afirmar que las controversias que se generan frente al contrato de trabajo y su terminación según el artículo 486 del CST numeral 1 le corresponden a los jueces de la república, por lo tanto debe acudir a través de proceso ordinario laboral para que se pondere si la causal objetiva que argumenta el empleador fue utilizada para la terminación del contrato según la descripción legal realizada en el artículo 64 literal D, se configura o no para la fecha del 6 de septiembre de 2019 momento en que se finaliza la relación laboral.

Bajo estos preceptos se procederá a archivar las actuaciones administrativas adelantadas en el presente y se dejará en libertad al peticionario para que acuda a la justicia ordinaria laboral en procura de sus derechos, teniendo en cuenta las competencias y funciones asignadas a los inspectores de trabajo en el artículo 486 del CST.

En mérito de lo anteriormente expuesto, EL SUSCRITO INSPECTOR DEL TRABAJO, ASIGNADO A LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 06EE2019736800100010738 ID 7368001-14771331 en contra de la empresa REDES HUMANAS S.A. identificada con Nit. 830035650-1, con domicilio en la Carrera 48 No.95-72 BOGOTA D.C. correo electrónico gerencia@redeshumanas.com y juridica@redeshumanas.com, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante señor ISIDRO VEGA SANCHEZ identificado con CC. 1104134568 con domicilio en el Kilómetro 8 Casa 132 Puerto Wilches Santander correo electrónico chiquitruX@hotmail.com, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR al señor ISIDRO VEGA SANCHEZ identificado con CC. 1104134568 con domicilio en el Kilómetro 8 Casa 132 Puerto Wilches Santander correo electrónico chiquitruX@hotmail.com y al

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

representante legal de la empresa REDES HUMANAS S.A. identificad con Nit. 830035650-1, con domicilio en la Carrera 48 No.95-72/76 BOGOTA D.C. correo electrónico gerencia@redeshumanas.com y/o los interesados en el contenido de la presente resolución, de manera electrónica, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, si así lo manifiestan expresamente, en caso contrario, procederá a efectuarse la notificación de conformidad con el artículo 67 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASEDada en Bucaramanga, Santander, a 31 AGO 2022

LUIS ALBERTO HERNANDEZ ARAQUE
Inspector de Trabajo y Seguridad
Dirección Territorial de Santander

Proyecto: Luis H.
Revisó y Aprobó: Mónica P.