

Pereira 13 de octubre 2023

Señor
GERSON BUITRAGO DIAZ
Gerson.buitrago@spradling.group; javier.cerquera@dptsflinh.group
Pereira



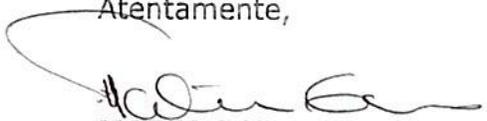
ASUNTO: NOTIFICAR POR AVISO RES. 0423 del 25-9-2023
RAD. 11EE2022726600100001258
QUERELLADA: COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S.

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **GERSON BUITRAGO DIAZ**, de la Resolución 0423 del 25-9-2023, Proferida por la Dra. DIANA MILENA SANCHEZ FLOREZ, por la INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (9) folios por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde 13 al 20 de octubre 2023, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,


MARIA PATRICIA GALEANO CASTAÑO
Auxiliar Administrativa
Dirección Territorial Risaralda

Anexo: Un (9) folio por ambas caras

Elaboró:
Ma. Patricia Galeano Castaño
Auxiliar Administrativa
Grupo PIVC RC-C

Revisó:
Ma. Patricia Galeano Castaño
Auxiliar Administrativa
Grupo PIVC RC-C

Elaboró:
Ma. Patricia Galeano Castaño
Auxiliar Administrativa
Grupo PIVC RC-C

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



ID 14989977

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -
CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

Radicación: 05EE2022726600100001254
Querrellado: COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S

RESOLUCIÓN No. 0423
(Pereira 25 de septiembre de 2023)

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

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S. con NIT 860075208 - 7, empresa representada legalmente por el señor Juan David Isaza Villa o quien haga sus veces, dirección del domicilio principal en la calle 11 A número 35 36 en la ciudad de Bogotá D.C y en la ciudad de Pereira en la calle 15 número 7-35 teléfonos 2417800-2473740 y correo electrónico contab.dalase@orgcalypso.com de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

El día 9 de marzo de 2022 mediante radicado interno número 05EE20227266001000001254 se recibe queja mediante correo electrónico en contra de la empresa COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S. en la que se denuncia presunta indebida aplicación del reglamento interno de trabajo frente a la imposición de sanciones disciplinarias. (Folios 1 a 16).

Mediante auto No. 401 del 14 de marzo de 2022 la coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia y control del Ministerio del trabajo dirección territorial Risaralda asignó a la suscrita inspectora de trabajo para adelantar y decidir investigación en material laboral en contra de la empresa referenciada. (Folio 17).

A través del auto No. 408 del 14 de marzo de 2022 se inició averiguación preliminar en contra de la empresa COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S., requiriendo la presentación de los siguientes documentos (folios 18 y 19):

1. Solicitar a la empresa certificado de existencia y representación legal no superior a 30 días.

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

2. Solicitar a la empresa copia del RUT.
3. Solicitar a la empresa copia del reglamento interno de trabajo.
4. Solicitar a la empresa copia de la evidencia de la publicación y socialización del reglamento interno de trabajo en la ciudad de Pereira.
5. Solicitar a la empresa copia de los procedimientos aplicados en los meses de enero y febrero del año 2022 en la ciudad de Pereira con su respectiva culminación ya sea archivo o sanción.
6. Cuadro comparativo en el que se indique paso a paso de los procedimientos disciplinarios establecidos en el reglamento interno de trabajo con el término establecido para cada etapa y el cumplimiento de las mismas en los procedimientos aplicados en los meses de enero y febrero del año 2022 a los trabajadores en la ciudad de Pereira.

El día 29 de marzo de 2022 con radicados internos número 08SE20227266001000001476 y 08SE20227266001000001477 se comunica a querellante y querellado el auto de averiguación preliminar, el cual fue comunicado a la empresa el día 31 de marzo de 2022 y al peticionario el día 29 de marzo de 2022. (Folios 20 a 23).

El día 29 de marzo de 2022 se allegó correo electrónico por parte del querellante en el que adjuntó oficio con asunto: "DESISTIMIENTO INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA..." tal y como consta a folios 24 a 27 del expediente.

El día 8 de abril de 2022 se realizó visita administrativa especial a la empresa querellada, la cual fue atendida por los señores Derly Patiño y Fernando Lopez en calidad de administradora de punto de venta y auxiliar logístico respectivamente, acta en la cual se solicitó presentar hasta el día 13 de abril de 2022: pagos de los salarios del mes de marzo y cotización a seguridad social del mes de marzo, documentación que fue aportada en la fecha indicada mediante radicado interno 11EE20227266001000001926. (Folios 28 a 35).

El día 19 de abril de 2022 y ante la no presentación de los documentos requeridos por el despacho en el auto de averiguación preliminar se envía oficio con radicado interno número 08SE202272660010000001743 en el que se reitera la solicitud para que se aporten hasta el día 22 de abril de 2022. (Folio 36).

El día 22 de abril de 2022 la empresa dio respuesta mediante oficio con radicado 11EE20227266001000002059, adjuntando el total de documentos solicitados a través de medio magnético USB. (Folios 37 a 39).

Una vez revisadas las pruebas aportadas por las partes, el despacho decide proferir auto de tramite número 756 del 7 de junio de 2022: "Por medio del cual se comunica la existencia de méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio" el cual es enviado a las partes interesadas mediante oficio de la misma fecha con radicados interno 08SE2022726600100002459 y 08SE2022726600100002461 y con constancia de recibido en las fechas 10 de junio y 22 de junio de 2022 respectivamente. (Folios 40 a 44).

Mediante Auto No. 0877 del 30 de junio de 2022, se dispone a iniciar procedimiento administrativo sancionatorio y formular cargos en contra de la empresa COMERCIALIZADORA CALYPSO SAS; por medio de oficio identificado con radicado No. 08SE2022726600100002905 del 11 de julio de 2022, se adelanta la citación para la notificación personal del acto administrativo en comento, citación que fue debidamente entregada el día 18 de julio de 2022 conforme al reporte de entrega de la empresa 4/72 Servicios Postales Nacionales S.A. (Folios 46 a 54)

Mediante diligencia de notificación personal del día 28 de julio de 2022, se notificó personalmente el contenido del Auto No. 0877 del 30 de junio de 2022 la Sra. Luisa Fernanda Marin Martinez, autorizada por el representante legal de la empresa COMERCIALIZADORA CALYPSO SAS. (Folios 55-56)

Mediante oficio identificado con radicado No. 05EE2022726600100003757 del 29 de julio de 2022, suscrito por el señor Juan David Isaza Villa, en calidad de representante legal de la empresa COMERCIALIZADORA CALYPSO SAS, solicito reprogramación de diligencia administrativa. (Folios 57 -58)

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

El día 01 de agosto de 2022 mediante oficios con radicados 08SE2022726600100003272 y 08SE2022726600100003273, se reprograma diligencia administrativa y se fija fecha (Folios 59 a 62).

Mediante oficio identificado con radicado No. 05EE2022726600100003838 del 02 de agosto de 2022, suscrito por el señor Juan David Isaza Villa, en calidad de representante legal de la empresa COMERCIALIZADORA CALYPSO SAS, solicito nuevamente reprogramación de diligencia administrativa y envía autorización para notificar electrónicamente. (Folios 63 a 66)

El día 03 de agosto de 2022 mediante oficio con radicado 08SE2022726600100003331, se da respuesta de reprogramar diligencia administrativa y se reasigna el expediente a la funcionaria Wanda Yadhira Ceron Ramirez (Folios 67 a 69).

Mediante oficio identificado con radicado No. 11EE2022726600100004140 del 19 de agosto de 2022, suscrito por el señor Juan David Isaza Villa, en calidad de representante legal de la empresa COMERCIALIZADORA CALYPSO SAS, aporta descargos con memoria USB. (Folios 70 a 202)

Mediante Auto No. 1158 del 22 de agosto del 2022, se decreta práctica de pruebas, se comunica con oficios 08SE2022726600100003665 y 08SE2022726600100003666 (Folio 203 a 208)

05 de septiembre del 2022 el señor Gerson Ari Buitrago Diaz, aporta autorización para notificar electrónicamente. (folio 209)

Mediante oficio identificado con radicado No. 05EE2022726600100004485 del 06 de septiembre de 2022, suscrito por el señor Juan David Isaza Villa, en calidad de representante legal de la empresa COMERCIALIZADORA CALYPSO SAS, solicito nuevamente reprogramación de diligencia administrativa. (Folios 210 a 211)

El día 01 de agosto de 2022 mediante oficio con radicado 08SE2022726600100004141, se reprograma diligencia administrativa y se fija fecha (Folios 212 a 215).

Pereira, el día veintitrés (23) del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022), siendo las 10:00 a.m., se hizo presente el señor GERSON ARI BUITRAGO DIAZ identificado con C.C. 93.385.767 de Ibagué, residente en la calle 89 No.29-86 Santa Clara de las villas manzana 1 Cass 11 Pereira, email gersonari@hotmail.com teléfono 3208514421, quien otorga poder a la Doctora GLORIA LUCIA DÍAZ SANCHEZ identificada con C.C. 42.145.419 de Pereira tarjeta profesional No. 223249 del C.S.J. con domicilio en Carrera 7 No. 19-28 oficina 605 Torre Bolívar en el municipio de Pereira, teléfono 312 2462090, el señor JUAN DAVID ISAZA VILLA identificado con .C.C. 79.469.886 de Bogotá D.C., con domicilio nen la calle 11 A No.34-50 en Bogotá, teléfono 311 5166188 correo electrónico contab.dalase@orgcalypso.com en calidad de representante legal de la COMERCIALIZADOR CALIPSO S.A.S. con Nit. 860.075.208-7 quien otorga poder a la abogada PAULA ANDREA OSPINA LÓPEZ identificada con C.C. 1.022.379.976 de Bogotá, con domicilio calle 69 No. 4-48 oficina 604 Bogotá teléfono 320 3009595 correo electrónico paulaospinalopez@gmail.com. (Folio 216).

Mediante Auto No. 01469 del 10 de octubre del 2022, se da traslado alegatos de conclusión, se comunica con oficios 08SE2022726600100004466 y 08SE2022726600100004467, (Folio 217 a 220).

El día 08 de agosto del 2022 con radicado interno 05EE2023726600100003998, el señor Juan David Isaza en calidad de representante legal presenta descargos. (folios 221 a 223).

Mediante Auto No. 444 del 21 de marzo de 2023 se reasigna expediente a la inspectora Diana Milena Sánchez Florez (Folio 220)

El día 03 de agosto del 2023 radicado interno 08SE2023726600100004544 se publica aviso auto alegatos de conclusión 01469 del 10 de octubre del 2022 (folios 225 a 227)

Mediante correo electrónico del 8 de agosto del 2023, la señora Adriana Velásquez Moreno, jefe de gestión humana de la empresa Calypso, da respuesta a los alegatos de conclusión. (Folio 228)

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

En virtud de lo expuesto se precede a realizar lo siguiente,

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Con auto No. 0877 del 30 de junio del 2022 se inicia procedimiento administrativo y se formulan cargos en contra de la empresa Comercializadora Calypso SAS, con Nit 860075208-7, por el siguiente cargo:

CARGO PRIMERO

Presunta violación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 87 y 89 del reglamento interno de trabajo y la sentencia C-593 de 2014 presuntamente al vulnerar el debido proceso establecido para la imposición de sanciones y por no tener los trabajadores la posibilidad de controvertir la decisión adoptada por parte de la empresa.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Por parte de la empresa Comercializadora Calypso SAS:

1. Copia de certificado de existencia y representación legal.
2. Copia del Rut.
3. Copia de pago de la nómina de marzo del 2022.
4. Copia de pago de la seguridad social integral de mes de marzo del 2022.
5. Copia del reglamento interno de trabajo
6. Copia de la evidencia de la publicación y socialización del reglamento interno de trabajo en la ciudad de Pereira.
7. Copia de los procedimientos aplicados en los meses de enero y febrero del año 2022 en la ciudad de Pereira con su respectiva culminación ya sea archivo o sanción.
8. Cuadro comparativo en que se indica paso a paso de los procedimientos disciplinarios establecidos en el reglamento interno de trabajo con el termino establecido para cada etapa y el cumplimiento de las mismas en los procedimientos aplicados en los meses de enero y febrero del año 2022 a los trabajadores en la ciudad de Pereira.
9. Descargos presentados por Gersain Buitrago.
10. Grabación descargos presentados Gersain Buitrago.
11. Fallo de tutela proferido juzgado Tercero Penal municipal con función de conocimiento de Pereira, 28 de marzo del 2022 dentro de la acción rad. 2022-00048.
12. Acta de conformación del Comité de convivencia 2023-2025 (Anexo 1).
13. Registro capacitaciones de funciones y responsabilidades al comité de convivencia (Anexo 2).
14. Certificación de cumplimiento de estándares mínimos de SST emitido por la ARL 2022 (Anexo 3).
15. Certificación del cumplimiento de los estándares mínimos del SST emitido por la ARL 2023 (Anexo 4).
16. Certificación del cumplimiento de los estándares mínimos de SST emitido por el Ministerio de Trabajo 2023 (Anexo 5).
17. Modelo carta de sanción disciplinaria en donde se garantiza la segunda instancia dentro de la Compañía. (Anexo 6).

Decretadas y practicadas de oficio:

1. Visita de carácter general realizada al establecimiento de comercio
2. Diligencia administrativa.

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

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El señor Juan David Isaza, presentó escrito de descargos, por medio de escrito número 11EE2022726600100004140 del 19 de agosto de 2022, en el que manifiesta entre otras cosas lo siguiente:

"Este Cargo, como se observa en el CONSIDERANDO del acto administrativo señalado, se formula básicamente como consecuencia de la presentación de una queja por parte del extrabajador GERSÓN ARÍ BUITRAGO DÍAZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 93.385,767, a quien la Empresa como empleadora en su facultad legítima sancionatoria impuso una sanción disciplinaria de suspensión de cinco días el 07 de marzo de 2022 (Anexo 2), por haber encontrado demostrado el incumplimiento de las obligaciones y comisión de las faltas investigadas una vez surtido el procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa (Anexo 3), pero por considerar según el Sr. Buitrago que hubo indebida aplicación del mencionado procedimiento.

Sin embargo, manifiesto a su Dirección que hasta el momento NO SE HA TENIDO CONOCIMIENTO POR PARTE DE MI REPRESENTADA DE LA QUEJA INSTAURADA POR EL EXTRABAJADOR y que fue solicitada en la respuesta a la averiguación preliminar presentada por COMERCIALIZADORA CALYPSO el 22 de abril de 2022 Rad. 2059. (Anexo 4)

Así mismo, en las Consideraciones del Auto 877 mencionado, el Ministerio indica que "el día 29 de marzo de 2022 se allegó correo electrónico por parte del querellante en el que adjuntó oficio con asunto: 'DESISTIMIENTO INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA ', actuación de la cual, tampoco fue debidamente informada a mi representada y que sigue siendo desconocida. Por lo que solicito respetuosamente acceso al expediente mencionado.

No obstante, la inspección al analizar las pruebas practicadas y que obran en el expediente, del cual reiteramos NO TENEMOS ACCESO y solicitamos su conocimiento completo en aras del respeto al derecho de defensa con base en el cumplimiento del debido proceso, para y según sus consideraciones al valorar el "Cuadro comparativo Procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo" -que hizo parte de la respuesta dada por la Empresa al requerimiento efectuado en averiguación preliminar-, se encuentra tipificada y probada la conducta según la cual, COMERCIALIZADORA CALYPSO durante el procedimiento disciplinario adelantado en contra del "quejoso", "[...] debió reanudar la diligencia para que se cumplieron las etapas propias del procedimiento disciplinario, programando dicha reanudación a fin de cumplir con el debido proceso, derecho de defensa y contradicción", trasgrediendo el contenido del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo; así como lo establecido en la Sentencia C-593 de 2014 al "[...] no garantizar al colaborador la posibilidad de impugnar las decisiones tornados por la empresa (...)", ya que esta garantía, según su apreciación, solo está prevista en la terminación unilateral del contrato o terminación con justa causa, pero no para los casos de suspensión, lo cual a todas luces significa una interpretación de la sentencia de constitucionalidad sin que una Entidad de tipo administrativa como lo es el Ministerio pueda hacerlo ni mucho menos dirimir de fondo una controversia que por su naturaleza corresponde a los jueces de la República.

Sin embargo, manifiesto a la Inspección que EN NINGUNA CIRCUNSTANCIA SON VÁLIDAS ESTAS IMPUTACIONES ya que carecen de sustento fáctico y jurídico, pues mi representada COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S., no desconoció ninguna de las disposiciones señaladas en el procedimiento realizado al extrabajador que culminó en la imposición de una sanción disciplinaria, y que, en contrario a lo afirmado por su Dirección, garantizó a este de forma íntegra sus derechos como trabajador investigado, sin que se pueda afirmar ni corroborar la contrario.

En cuanto a la supuesta transgresión del artículo 115 del CST en concordancia con los artículos 87 y 89 del RIT, por no reanudación de la diligencia de descargos:

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

En este punto solicito al señor Inspector tenga en cuenta que tal como consta en el "acta de descargos" del 24 de febrero de 2022 (Anexo 5) y en el "pronunciamento sobre solicitud de pruebas" del 25 de febrero de 2022 (Anexo 6), durante el desarrollo de la diligencia de descargos del 26 de febrero de 2022, el trabajador presenta un extenso documento escrito de descargos (Anexo 7-1) y adjuntamos también la grabación de estos (Anexo 7-Z), el cual tiene la oportunidad de leer y expresar por más de dos horas ejerciendo así de forma inequívoca y plena su derecho de defensa y contradicción y junto con este documento, el trabajador presenta pruebas documentales y solicita varias y extensas pruebas sobre las cuales la Empresa se pronunció de forma individual y de fondo argumentando las razones por las cuales consideraba procedían o no, y dándole la oportunidad al trabajador de practicarlas y allegar sus cuestionarios sin que se recibieran en ningún momento.

Por lo tanto, en este último documento -"pronunciamento sobre solicitud de pruebas" del 26 de febrero de 2022- se da la oportunidad al trabajador de pronunciarse sobre las pruebas que el mismo solicitó y que fueron el único motivo de suspensión de la diligencia concediéndole un término prudencial para que se manifestara frente a estas sin que se recibiera ninguna respuesta adicional de su parte salvo lo que se refería al reenvío de los documentos señalados en sus descargos, lo que debe considerarse como un desistimiento de este derecho; y es por lo que la Empresa, vencido este plazo; valorados los descargos escritos presentados por el trabajador y escuchado atentamente en la diligencia del 24 de febrero de 2022 para un lapso de más de dos horas; la Compañía consideró no ser necesario reanudar la diligencia porque no habían fundamentos para hacerlo, pues no habían más pruebas que valorar ni manifestaciones por parte del trabajador, y con el material que se tenía se evidenciaban las faltas cometidas que dieron lugar a la imposición de la sanción de suspensión anotado (Anexo 2), sin que se pueda afirmar con esto que la Empresa incumplió normatividad y/o procedimiento alguno, pues como se observa en el desarrollo del trámite disciplinario se reconocieron todas las garantías del trabajador y aún más de las previstas.

Posteriormente, señor Inspector, en el fallo de tutela proferida JUZGADO TERCERO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO de Pereira Risaralda, el veintiocho (28) de marzo de dos mil veintidós (2022), dentro de la acción Rad. 2022-00048, que no fue objeto de impugnación por el extrabajador accionante, en donde sobre este mismo punto manifestó, entre otros, que:

"(...) Finalmente, respecto a la inconformidad del accionante frente a que no se reanuda la diligencia de descargos, debe tenerse en cuenta que, tal como quedó plasmado en el acta de la audiencia una vez culminó la diligencia de descargos se suspendió la diligencia con el único fin de solicitar al trabajador, allegara a la empresa vía correo electrónico y a más tardar en el término de un día los documentos y archivos que refirió en su escrito de descargos en la parte de pruebas para que las mismas pudieran ser valoradas por parte de la Compañía, informándosele además durante el momento de revoiver las solicitudes probatorias que las declaraciones de las personas que pretendía fueron escuchadas debía remitir/as como versiones libres, petición que fue atendida por el trabajador, hasta el 26 de febrero de 2022, fecha en la que remitió las pruebas por correo electrónico a la empresa empleadora y durante el termino legalmente establecido, esto es, 8 días se le notificó lo decisión adoptada.

Por lo que con base en lo hasta aquí expuesto, se declarará la improcedencia de la acción de tutela promovida por el señor Gerson Ari Buitrago Díaz, identificado con la cédula de ciudadanía No. 93.385.767 en contra de la sociedad Comercializadora Calypso S.A., al no haberse superado el requisito de subsidiariedad que exige el mecanismo constitucional, pues cuenta el actor con atrás mecanismos judiciales para ejercer la defensa de sus derechos. (...)" (Negritas nuestras)

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

Encontrando así un operador judicial que no hubo desconocimiento alguno del procedimiento y las garantías del extrabajador, ya que se evidencia que en efecto, la Compañía siguió el procedimiento establecido y reconoció incluso mayores garantías al trabajador sin que se pueda afirmar ni demostrar lo contrario. (Anexo 8)

Por lo anterior y en consideración a lo dicho por la jurisdicción especial constitucional y en la hipótesis de que ese Ministerio llegare a considerar lo contrario, es decir, que la Empresa incumplió el procedimiento disciplinario, se presentaría un choque entre los dos estamentos, que por lo menos demostraría que se trata de una situación incierta que le veda al Ministerio de Trabajo la posibilidad de una decisión por no tener la facultad de declarar derechos y dirimir controversias.

Reitero a la Inspección que el procedimiento disciplinario interno laboral establecido por la Compañía es precisamente un trámite facultativo y que es DISTINTO E INDEPENDIENTE a cualquier trámite judicial y que la Empresa no tiene la potestad de actuar en condición de juez ni está sujeta a reglas estrictas más allá de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 114 que señala: "El (empleador) no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención Colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual"; en la Sentencia C 593 de 2014 de la Corte Constitucional y las disposiciones contenidas en el reglamento Interno de Trabajo, las cuales se observaron de forma estricta y en garantía de los derechos del trabajador

Por lo tanto, el Cargo formulado en lo que se refiere a este argumento es infundado y solicito así se tenga en cuenta.

En cuanto a "no tener los trabajadores la posibilidad de controvertir la decisión adoptada por parte de la empresa"

Si bien se evidencia que en el capítulo de "PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS" establecido por la Empresa en el reglamento Interno de Trabajo, no se encuentra prevista una segunda instancia interna, en armonía con lo establecido por la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C-593 de 2014, en el párrafo del artículo 89 del RIT, se establece de forma expresa e inequívoca que: "(...) En cosa de inconformidad, puede el trabajador inculpaado controvertir la decisión anterior, ejerciendo el derecho que tiene de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral", lo cual, no puede referirse a otra cosa más que a las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador. Además, porque en la Sentencia señalada no se consagró de forma expresa la obligación del empleador de garantizar en los procedimientos disciplinarios una segunda instancia interna, simplemente refirió que debe garantizarse el principio de la doble instancia que, en todo caso, podría ser la justicia ordinaria, tal y como ocurre en este caso.

Esta disposición interna de la Compañía guarde plena armonía con el principio de la doble instancia y los lineamientos fijados por la Corte Constitucional la jurisprudencia señalada, y que además fue informada de forma expresa al trabajador en la comunicación de la sanción impuesta, tal como se evidencia en la carta del 7 de marzo de 2022 (Anexo 2). Por lo tanto, **NO ES VÁLIDO AFIRMAR EN NINGUNA CIRCUNSTANCIA QUE NO SE GARANTIZÓ AL COLABORADOR LA POSIBILIDAD DE IMPUGNAR LA DECISIÓN TOMADA Y CARECE DE TODO FUNDAMENTO LA MANIFESTACIÓN DE LA INSPECCIÓN SEGÚN LA CUAL, ESTA GARANTÍA SDLO ESTA PREVISTA EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO O TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA, PERO NO PARA LOS CASOS DE SUSPENSIÓN**, pues tal afirmación ni siquiera consta en el Reglamento ni en la comunicación entregada al extrabajador.

Señor Inspector, mi representada, COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S., actuó frente al extrabajador en todo momento de forma transparente, de buena fe y conforme a derecho y así se evidencia en las pruebas que obran en el expediente y en la conclusión adelantada por el Juez de tutela que conoció de idéntica reclamación a la aquí investigada y solicita así se tenga en cuenta.

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

Por lo expuesto, dejamos en consideración de su Despacho los presentes DESCARGOS, solicitando desde ahora se sirva exonerar a mi representada del cargo imputado, no se imponga ningún tipo de sanción y se ordene el archivo de la presente investigación..."

Posteriormente el señor Juan David Isaza, presentó oficio número 05EE2023726600100003998 el día 08 de agosto del 2022, en respuesta al traslado de alegatos de conclusión, en el que manifiesta entre otras cosas lo siguiente:

"Solicitando a la Inspectora ABSUELVA a la querrelada COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S. dentro de la investigación y procedimiento adelantando ordenando su archivo toda vez que la querrela presentada por el quejoso carece de fundamentos fácticos y jurídicos conforme quedo demostrado con las pruebas documentales que obran en el expediente y lo manifestado por las partes durante la diligencia del 23 de septiembre de 2022. Así mismo, nos permitimos reiterar frente al único cargo formulado: "CARGOS - CARGO PRIMERO. Presunta violación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 87 y 89 del reglamento interno de trabajo y la sentencia C-593 de 2014 presuntamente al vulnerar el debido proceso establecido para la imposición de sanciones y por no tener los trabajadores la posibilidad de controvertir la decisión adoptada por parte de la empresa". Que, la sanción de suspensión impuesta por la Compañía al extrabajador el 07 de marzo de 2022 se dio como consecuencia de haber encontrado demostrada la comisión de las faltas investigadas brindando todas las garantías al trabajador y siguiendo el procedimiento establecido en la Reglamento Interno de Trabajo en armonía con los parámetros fijados en la Ley y la jurisprudencia, tal como se puede evidenciar en las pruebas documentales aportadas en donde se observa que el trabajador pudo ejercer su derecho a la defensa de forma íntegra al estar asistido todo el tiempo por su apoderada, presentar descargos orales y escritos, pruebas y manifestaciones que considero oportunas, así como la garantía del principio de la doble instancia al reiterarle en la comunicación de la sanción la posibilidad que tenía según el Reglamento Interno de controvertir la Decisión adoptada ante la justicia ordinaria si así lo consideraba. Por lo tanto, y sin que pueda inferirse lo contrario, se encuentra acreditado que en la aplicación del procedimiento disciplinario al quejoso no se presentó la transgresión del artículo 115 del CST ni la Sentencia C-593 de 2014. Así fue concluido además en el fallo de tutela proferido JUZGADO TERCERO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO del Pereira Risaralda, el veintiocho (28) de marzo de dos mil veintidós (2022), dentro de la acción Rad. 2022-00048, que no fue objeto de impugnación por el extrabajador accionante, y que también obra en el expediente, en donde sobre este mismo punto manifestó, entre otros, que: "(...) Finalmente, respecto a la inconformidad del accionante frente a que no se reanuda la diligencia de descargos, debe tenerse en cuenta que, tal como quedó plasmado en el acta de la audiencia una vez culminó la diligencia de descargos se suspendió la diligencia con el único fin de solicitar al trabajador, allegara a la empresa vía correo electrónico y a más tardar en el término de un día los documentos y archivos que refirió en su escrito de descargos en la parte de pruebas para que las mismas pudieran ser valoradas por parte de la Compañía, informándosele además durante el momento de resolver las solicitudes probatorias que las declaraciones de las personas que pretendía fueran escuchadas debía remitirlas como versiones libres, petición que fue atendida por el trabajador, hasta el 26 de febrero de 2022, fecha en la remitió las pruebas por correo electrónica a la empresa empleadora y durante el término legalmente establecido, esto es, 8 días se le notificó la decisión adoptada. Por lo que con base en lo hasta aquí expuesto, se declarará la improcedencia de la acción de tutela promovida por el señor Gerson Arí Buitrago Díaz, identificado con la cédula de ciudadanía No. 93.385.767 en contra de la sociedad Comercializadora Calypso S.A., al no haberse

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

superado el requisito de subsidiariedad que exige el mecanismo constitucional, pues cuenta el actor con otros mecanismos judiciales para ejercer la defensa de sus derechos. (...) (Negrillas nuestras) Encontrando así un operador judicial constitucional que no hubo desconocimiento alguno del procedimiento y las garantías del extrabajador, ya que se evidencia que, en efecto, la Compañía siguió el procedimiento establecido y reconoció incluso mayores garantías al trabajador. Como ya se manifestó a la Dirección, considerar lo contrario por parte de la Inspección generaría: 1. un choque entre los dos estamentos, que por lo menos demostraría que se trata de una situación incierta que le veda al Ministerio de Trabajo la posibilidad de una decisión por no tener la facultad de declarar derechos y dirimir controversias; 2. Una interpretación de una Sentencia Judicial -C-593 de 2014- para lo cual el Ministerio tampoco está facultado y 3. Desconocimiento de los parámetros legales y/o jurisprudenciales ya que la Inspección tampoco puede fungir o actuar como segunda instancia dentro del proceso disciplinario efectuado. Mi representada, COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S., actuó frente al extrabajador en todo momento de forma transparente, de buena fe y conforme a derecho y así se evidencia en las pruebas que obran en el expediente y en la conclusión adelantada por el Juez de tutela que conoció de idéntica reclamación a la aquí investigada y solicito así se tenga en cuenta. Por último, nos reafirmamos en todos los argumentos y razones de defensa expuestas en los Descargos presentados 19 de agosto de 2022 y la solicitud a la Inspección de ABSOLVER a mi representada del cargo formulado ordenando el archivo del procedimiento. ..."

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

Tal y como lo indica el Manual del Inspector de Trabajo "...Es labor del Ministerio del Trabajo darle plena vigencia al cumplimiento de la legislación laboral, para hacer efectivo el ordenamiento jurídico en procura del respeto y el bienestar de los trabajadores y sus familias en todo el territorio nacional, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, como nos lo señala nuestra Constitución Política."

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del Procedimiento en particular, todas las Pruebas disponibles, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver el respectivo Procedimiento Administrativo.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

La averiguación preliminar surtida se inició con base en la remisión de una queja por parte del señor Gerson Ari Buitrago Diaz, en calidad de quejoso, donde se pone en conocimiento de este despacho, presuntas irregularidades en materia laboral por parte de la empresa Comercializadora Calypso SAS, relacionada con la violación en laboral indebida aplicación del reglamento interno de trabajo frente a la imposición de sanciones disciplinarias. Frente a la denuncia, este despacho decidió iniciar averiguación preliminar en contra de la empresa en comento, acto administrativo identificado con el número 408 de 14 de marzo de 2022.

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

Posteriormente mediante auto No. 0877 del 30 de junio del 2022 se inicia procedimiento administrativo y se formulan cargos en contra de la empresa Comercializadora Calypso SAS, con Nit 860075208-7, por el siguiente cargo:

"CARGO PRIMERO

Presunta violación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 87 y 89 del reglamento interno de trabajo y la sentencia C-593 de 2014 presuntamente al vulnerar el debido proceso establecido para la imposición de sanciones y por no tener los trabajadores la posibilidad de controvertir la decisión adoptada por parte de la empresa."

El señor Gerson Ari Buitrago Diaz, en calidad de quejoso, el día 29 de marzo del 2022 visibles a folios 24 a 26, manifiesta lo siguiente:

"de manera respetuosa acudo a su despacho con el fin de DESISTIR de la INVESTIGACION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIO que fue incoada por esta parte y de la cual se apertura auto de tramite de investigacion preliminar bajo el RAD. 05EE20227266001000001254

Por lo anterior, de manera respetuosa solicito el archivo de la investigacion que fue solicitada en contra de mi empleador..."

De igual forma en la diligencia administrativa del día veintitrés (23) del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022), siendo las 10:00 a.m., visible a folio 216 la apoderada GLORIA LUCIA DÍAZ SANCHEZ quien manifiesta: *"Dentro de la presente queja instaurada en sentir de mi mandante, solicitamos al Ministerio del Trabajo aceptar nuestro desistimiento a la queja formulada, habida cuenta en que las partes hemos acordado el finiquito de la relación laboral con la indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T., no obstante lo anterior teniendo en cuenta que me cliente suscribió acuerdo de confidencialidad que sigue vigente a la fecha en los términos del mismo acuerdo, solicito que se aclare el alcance del mismo en el entendido, que se plasma que por 5 años estaría atado mi cliente a dicha confidencialidad y que conllevaría a que no pueda ejercer su experticia en ningún campo relacionado con la actividad económica de CALIPSO S.A.S. solicitando entonces que en esta diligencia se indique el alcance del mismo previa a la decisión de fondo que vaya a proferir el despacho".*

Por lo expuesto y verificando, el auto de averiguación preliminar No. 08 de 14 de marzo de 2022 y auto de formulación de cargos No. 0877 del 30 de junio del 2022, no obstante, lo anterior, si bien no existen méritos suficientes para imponer una sanción por estos hechos relacionados con la violación del reglamento interno del trabajo, motivo por el cual se acogió al plan de mejora y modificación del reglamento interno de trabajo de la empresa como lo manifiesta la apoderada: *"En lo que se refiere al objeto de la investigación y la presente diligencia, nos ratificamos en los argumentos expuestos en los descargos radicados en el despacho el 19/08/2022, manifestando a la inspectora que internamente se están tomando todas las medidas para mejorar los procedimientos disciplinarios al anterior de la empresa, en procura de las garantías al debido proceso y la legítima defensa de los trabajadores, todo esto dentro del proceso que se está adelantando en la revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y sus procesos de calidad en cumplimiento de la normatividad laboral"*

En escrito de descargos y de Alegatos de Conclusión presentados por el señor Juan David Isaza, en calidad de representante legal de la empresa Comercializadora Calypso SAS; se hace énfasis en los esfuerzos realizados por la empresa y manifiesta entre otras cosas lo siguiente:

"Si bien se evidencia que en el capítulo de "PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS" establecido por la Empresa en el reglamento Interno de Trabajo, no se encuentra prevista una segunda instancia interna, en armonía

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

con lo establecido por la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C-593 de 2014, en el párrafo del artículo 89 del RIT, se establece de forma expresa e inequívoca que: "(...) En cosa de inconformidad, puede el trabajador inculcado controvertir la decisión anterior, ejerciendo el derecho que tiene de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral", lo cual, no puede referirse a otra cosa más que a las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador. Además, porque en la Sentencia señalada no se consagró de forma expresa la obligación del empleador de garantizar en los procedimientos disciplinarios una segunda instancia interna, simplemente refirió que debe garantizarse el principio de la doble instancia que, en todo caso, podría ser la justicia ordinaria, tal y como ocurre en este caso.

Esta disposición interna de la Compañía guarde plena armonía con el principio de la doble instancia y los lineamientos fijados por la Corte Constitucional la jurisprudencia señalada, y que además fue informada de forma expresa al trabajador en la comunicación de la sanción impuesta, tal como se evidencia en la carta del 7 de marzo de 2022 (Anexo 2). Por lo tanto, **NO ES VÁLIDO AFIRMAR EN NINGUNA CIRCUNSTANCIA QUE NO SE GARANTIZÓ AL COLABORADOR LA POSIBILIDAD DE IMPUGNAR LA DECISIÓN TOMADA Y CARECE DE TODO FUNDAMENTO LA MANIFESTACIÓN DE LA INSPECCIÓN SEGÚN LA CUAL, ESTA GARANTÍA SÓLO ESTA PREVISTA EN LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO O TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA, PERO NO PARA LOS CASOS DE SUSPENSIÓN, pues tal afirmación ni siquiera consta en el Reglamento ni en la comunicación entregada al extrabajador...**

Más adelante en el escrito de Alegatos de Conclusión presentado al despacho por parte del representante legal de la empresa Comercializadora Calypso SAS; manifiesta y reitera entre otras cosas lo siguiente:

"Así fue concluido además en el fallo de tutela proferido JUZGADO TERCERO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO del Pereira Risaralda, el veintiocho (28) de marzo de dos mil veintidós (2022), dentro de la acción Rad. 2022-00048, que no fue objeto de impugnación por el extrabajador accionante, y que también obra en el expediente, en donde sobre este mismo punto manifestó, entre otros, que:

"(...) Finalmente, respecto a la inconformidad del accionante frente a que no se reanudo la diligencia de descargos, debe tenerse en cuenta que, tal como quedó plasmado en el acta de la audiencia una vez culminó la diligencia de descargos se suspendió la diligencia con el único fin de solicitar al trabajador, allegara a la empresa vía correo electrónico y a más tardar en el término de un día los documentos y archivos que refirió en su escrito de descargos en la parte de pruebas para que las mismas pudieran ser valoradas por parte de la Compañía, informándosele además durante el momento de resolver las solicitudes probatorias que las declaraciones de las personas que pretendía fueran escuchadas debía remitirlas como versiones libres, petición que fue atendida por el trabajador, hasta el 26 de febrero de 2022, fecha en la remitió las pruebas por correo electrónica a la empresa empleadora y durante el término legalmente establecido, esto es, 8 días se le notificó la decisión adoptada.

Por lo que con base en lo hasta aquí expuesto, se declarará la improcedencia de la acción de tutela promovida por el señor Gerson Arí Buitrago Díaz, identificado con la cédula de ciudadanía No. 93.385.767 en contra de la sociedad Comercializadora Calypso S.A., al no haberse superado el requisito de subsidiariedad que exige el mecanismo constitucional, pues cuenta el actor con otros mecanismos judiciales para ejercer la defensa de sus derechos. (...)" (Negrillas nuestras)

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

Encontrando así un operador judicial constitucional que no hubo desconocimiento alguno del procedimiento y las garantías del extrabajador, ya que se evidencia que, en efecto, la Compañía siguió el procedimiento establecido y reconoció incluso mayores garantías al trabajador..."

Así las cosas, queda claro para el despacho que en la actualidad la empresa Comercializadora Calypso SAS, se encuentra en acción de mejora e implementación del reglamento interno de trabajo.

B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Procede el despacho a realizar la valoración jurídica de los cargos formulados en relación con la norma en que se soporta cada uno con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúe o mantenga la imputación:

"CARGO PRIMERO

Presunta violación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 87 y 89 del reglamento interno de trabajo y la sentencia C-593 de 2014 presuntamente al vulnerar el debido proceso establecido para la imposición de sanciones y por no tener los trabajadores la posibilidad de controvertir la decisión adoptada por parte de la empresa."

En el caso que nos ocupa, es pertinente evaluar y analizar la norma trascrita en el cargo, específicamente en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo. 17.- Modificado por el art. 4, Ley 797 de 2003. Obligación de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen.

Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad. (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Por su parte, el artículo 22 de la citada Ley establece:

"ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite."

Así mismo es necesario recordar que la corte constitucional estableció el procedimiento para la imposición de sanciones en la sentencia C-593/14 estableciendo en ellas las siguientes etapas:

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

SENTENCIA C-593/14	(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción,	(ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo.	(iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados,	(iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos,	(v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente,	(vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y	(vii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria
-----------------------	--	---	---	--	---	---	--

Lo anterior en los siguientes términos:

"DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO POR ENTIDAD PARTICULAR-Alcance

La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)". Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor.

...

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO-Implica materialización del derecho a la defensa

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente". De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura

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

del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones."

De acuerdo con esto, no existen méritos suficientes para imponer una sanción por estos hechos relacionados con el debido proceso para la imposición de sanciones, toda vez que como quedó demostrado la empresa investigada efectivamente cumplió con el reglamento interno de trabajo en los términos establecidos en la ley, motivo por el cual el cargo primero no tienda a prosperar.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Entonces después de analizar los cargos formulados, se llega a la conclusión que no existe violación a las normas laborales de parte de la empresa Comercializadora Calypso SAS, puesto que no se encontró suficiente soporte probatorio despacho que permita determinar el incumplimiento de las normas laborales por parte de la empresa investigada.

Considera el despacho que el empleador ha atendido el llamado del Ministerio del Trabajo y en razón de la **función preventiva** de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, función la cual tiende a que se cumpla a cabalidad las normas sociolaborales, adoptando medidas que protejan los derechos del trabajo y así evitar posibles conflictos entre empleadores y trabajadores, al igual que promover acciones de cumplimiento que redunden en beneficio de ambas partes, además de que la referida empresa aporta la certificación por Positiva Compañía de Seguros S.A., hace constar que la empresa Comercializadora Calypso SAS, identificada con Nit 860075208 afiliada en el ramo de riesgos laborales, aplicó el 26/12/2022 la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la vigencia 2022 conforme a la Resolución 0312 del 2019. Aplicando el capítulo III y obteniendo un resultado del 92,50%, ACEPTABLE.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONMINAR en el expediente 05EE2022726600100001254 contra COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S. con NIT 860075208 - 7, empresa representada legalmente por el señor Juan David Isaza Villa o quien haga sus veces, dirección del domicilio principal en la calle 11 A número 35 36 en la ciudad de Bogotá D.C y en la ciudad de Pereira en la calle 15 número 7-35 teléfonos 2417800-2473740 y correo electrónico contab.dalase@orgcalypso.com para que presente al 10 de diciembre del 2023 al despacho los protocolos del reglamento interno de trabajo en cuanto las sanciones disciplinarias que haya interpuesto en lo corrido del año 2023, so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S. con NIT 860075208 - 7, identificada con Nit 816005444-1, Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

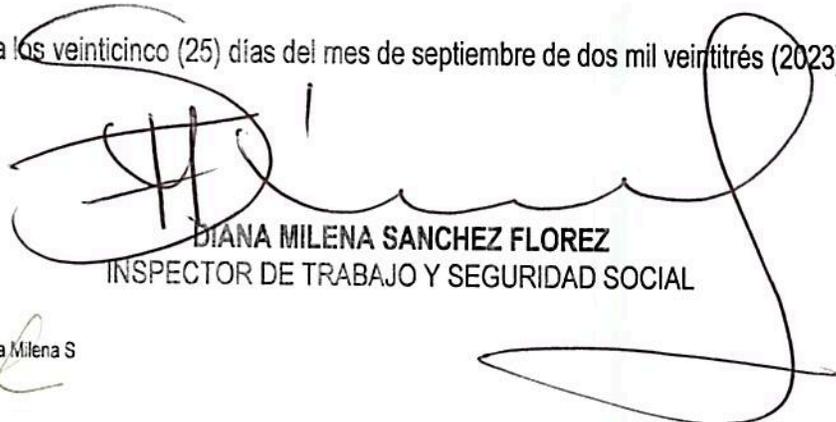
Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

PARAGRAFO ÚNICO: Teniendo en cuenta que se trata de una reclamación laboral anónima se publicará el presente acto en la cartelera de esta Dirección Territorial y página web del Ministerio del Trabajo conforme lo preceptuado en el artículo 69 inciso 2° de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO: ADVERTIR en la diligencia de notificación que contra el presente acto administrativo, proceden 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 de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los veinticinco (25) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023)



DIANA MILENA SANCHEZ FLOREZ
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: Diana Milena S
Revisó: Lina Marcela V
Aprobó: Diana Milena S

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ivega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/DIANA_RESOLUCION ADMINISTRATIVA ABSOLUTORIA COMERCIALIZADORA CALYPSO S.A.S..docx

MILENA/13.

