

NOTIFICACION POR AVISO DE ACTO ADMINISTRATIVO

CIUDAD Y FECHA	Armenia, Quindío – 22 de Mayo de 2024
SUJETO A NOTIFICAR	RUSBELTH HERRERA MORALES
IDENTIFICACIÓN	CC. 18491180
DIRECCIÓN	Barrio Ciudad Libre Manzana 13 Casa 1 - Circasia - Quindio
DOCUMENTOS A NOTIFICAR	Resolución No. 158 del 29 de Abril de 2024
PROCESO RAD No.	05EE2023716300100002303
AUTORIDAD QUE LO EXPIDIÓ	Director Territorial Quindío (E) del Ministerio del Trabajo
FUNDAMENTO DEL AVISO	CAUSAL DE DEVOLUCIÓN DE LA EMPRESA DE CORREO: Cerrado
RECURSOS	No Procede
FECHA DE FIJACIÓN DEL AVISO	22 de Mayo de 2024 – hasta – 28 de Mayo de 2024
FECHA DE RETIRO DEL AVISO	29 de Mayo de 2024
FECHA EN QUE SE SURTE LA NOTIFICACION	Al finalizar el 30 de Mayo de 2024

Teniendo en cuenta que el inciso 2 del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, señala: “...cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el termino de cinco (05) días, con la advertencia de que la notificación se considerara surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso. En el expediente se dejará constancia de la remisión o publicación del aviso y de la fecha en que por este medio quedará surtida la notificación personal...”

Que en vista de la imposibilidad de NOTIFICAR al Señor RUSBELTH HERRERA MORALES en aplicación de lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a realizar el aviso de Notificación del Resolución No. 158 del 29 de Abril de 2024, siendo imperativo señalar que la notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al del retiro del aviso. Así mismo, se adjunta copia íntegra de la Resolución. y se hacen saber los recursos que proceden contra la misma.

Para constancia se firma a los 22 días del mes de Mayo de 2024.

Atentamente,



LUIS FERNANDO HERRERA SAAVEDRA
 Auxiliar Administrativo

Elaboró:
 Luis Fernando Herrera Saavedra
 Auxiliar Administrativo



**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL QUINDIO
DESPACHO TERRITORIAL**

Radicación 05EE2023716300100002303

**RESOLUCIÓN N°158
(29/04/2024)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

EL DIRECTOR (ENCARGADO) DE LA TERRITORIAL QUINDIO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de las facultades legales conferidas por la Ley 1295 de 1994, por el Decreto 2150 de 1995, por la Ley 1562 de 2012, por la Ley 1610 de 2013, por la Resolución Ministerial 3811 de 2018, por la Resolución Ministerial 3238 de 2021, por la Resolución Ministerial 3455 de 2021, por la Resolución Ministerial 1043 de 2022, por la Resolución Ministerial 3029 de 2022, por la Resolución 3233 del 2022 y de conformidad con la Resolución 1401 de 2007, la Ley 1437 de 2011, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 312 de 2019, la Resolución Ministerial de Encargo 4289 del 31 de Octubre de 2023; procede a resolver un Recurso de Apelación, y teniendo en cuenta:

I. IDENTIDAD DEL PROCESO Y DE LOS INTERESADOS

En la Dirección Territorial Quindío del Ministerio del Trabajo se encuentra activo un Expediente cuyas características son las siguientes:

- **No. RADICADO:** 05EE2023716300100002303
- **TEMA:** SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DESPIDO DE TRABAJADOR
- **FECHA DE SOLICITUD:** 28 DE AGOSTO DE 2023
- **SOLICITANTE:** DON POLLO S.A.S.
- **TRABAJADOR:** RUSBELTH HERRERA MORALES

II. HECHOS Y ANTECEDENTES

1. Que mediante solicitud presentada de manera presencial ante esta Dirección Territorial, radicada bajo el número 05EE20237163001000012303 del 28 de Agosto de 2023, el señor CÉSAR AUGUSTO GÓMEZ VELÁSQUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 9.772.847 de Armenia Quindío, abogado en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional número 261.419 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado de la empresa DON POLLO S.A.S. con NIT 801.004.045-5 representada legalmente por el señor JUAN CARLOS URIBE LÓPEZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 7.551.632, solicitó autorización para terminar el vínculo laboral o de Trabajo del señor RUSBELTH HERRERA MORALES identificado con cedula de ciudadanía No. 18.491.180 expedida en Circasia, justificando su petición en una presunta justa causal. (Folio 01 al 15)

Vale la pena destacar que, en la mencionada solicitud, el apoderado de DON POLLO S.A.S. hace una relación de pruebas, relacionadas con investigaciones disciplinarias adelantadas al señor RUSBELTH HERRERA MORALES de los años 2015, 2016, 2019 y 2021 que no corresponden literalmente al cotejo físico realizado por este Despacho, por cuanto tales documentos de fechas 24 de agosto, 01 de diciembre y 31 de diciembre de 2015 y 13 de julio de 2016 corresponden solo a actas de descargos, para el 16 de mayo de 2019 se aporta acta de apertura de investigación disciplinaria con su respectivo fallo, para el 01 de julio de 2021 se aporta acta de apertura de investigación disciplinaria con su respectivo fallo y por último se aporta acta de apertura de investigación disciplinaria con su respectivo fallo disciplinario, donde se encuentra constancia de notificación sin firma del trabajador.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

Por lo anterior, es de precisar que a continuación se relacionarán únicamente aquellos documentos que corresponden al cotejo físico y a la lectura sistemática de las pruebas documentales aportadas por el solicitante, puesto que ello permitirá examinar y apreciar adecuadamente el conjunto probatorio, puntualizar su concordancia o discordancia y concluir sobre el convencimiento que de ellas se forme:

Así entonces, las pruebas aportadas a la SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA fueron las siguientes:

1. Certificado de libertad y tradición bien inmueble identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
2. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 24 de agosto de 2015.
3. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 01 de diciembre de 2015.
4. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 31 de diciembre de 2015.
5. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 13 de julio de 2016.
6. Acta de apertura de investigación disciplinaria, audiencia de formulación de pliego de cargos, recepción d descargos y solicitudes probatorias adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 16 de mayo de 2019.
7. Fallo de investigación disciplinaria adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 16 de mayo de 2019.
8. Acta de apertura de investigación disciplinaria, audiencia de formulación de pliego de cargos, recepción d descargos y solicitudes probatorias adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 01 de julio de 2021.
9. Fallo de investigación disciplinaria adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 01 de julio de 2021.
10. Acta de apertura de investigación disciplinaria, audiencia de formulación de pliego de cargos, recepción de descargos y solicitudes probatorias adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 28 de marzo de 2023.
11. Contrato de promesa de compraventa de fecha 08 de marzo de 2015, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES (Promitente comprador) y la señora DORIS HERRERA MORALES (promitente vendedora sobre el lote identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
12. Solicitud retiro cesantías de fecha marzo 09 de 2015,00000000000000000000 suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
13. Solicitud retiro cesantías de fecha febrero 22 de 2016, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
14. Solicitud retiro cesantías de fecha febrero 17 de 2017, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
15. Solicitud retiro cesantías de fecha febrero 19 de 2018, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
16. Contrato de promesa de compraventa de fecha 25 de febrero de 2019, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES (Promitente comprador) y la señora DORIS HERRERA MORALES (promitente vendedora sobre el lote identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
17. Solicitud retiro cesantías de fecha marzo 01 de 2019, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
18. Solicitud retiro cesantías de fecha febrero 18 de 2020, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
19. Solicitud retiro cesantías de fecha marzo 02 de 2022, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
20. Certificado Aptitud laboral especial emanado de la empresa PROENSO, de fecha 19 de julio de 2022 y en el que se le prorrogan las restricciones temporales por doce (12) meses.
21. Fallo disciplinario de fecha del 06 de Junio de 2023, por medio del cual se encuentra responsable disciplinariamente por cometer faltas graves al trabajador RUSBELTH HERRERA MORALES y se da por terminado el contrato laboral del mismo.
22. Formato de constancia de notificación del fallo disciplinario, por medio del cual se encuentra responsable disciplinariamente por cometer faltas graves al trabajador RUSBELTH HERRERA MORALES y se da por terminado el contrato laboral del mismo, sin la firma del trabajador a notificar.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

23. Comprobantes de pago de nómina del señor RUSBELTH HERRERA MORALES desde la primera quincena de enero hasta la primera quincena de agosto de 2023.
 24. Comprobantes de consignación de cesantías año 2023, de fecha 15 de febrero de 2023.
 25. Certificado de pago de cesantías realizada por DON POLLO S.A.S. a favor del señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
 26. Comprobantes de pago de prima de servicios a RUSBELTH HERRERA MORALES, correspondiente al primer semestre del 2023.
 27. Reglamento interno de trabajo de DON POLLO S.A.S.
 28. Certificado de Cámara de Comercio de DON POLLO S.A.S.
 29. Certificado de aportes a seguridad social y parafiscales realizado por DON POLLO S.A.S a favor de RUSBELTH HERRERA MORALES desde enero a agosto de 2023.
2. Es importante mencionar que DON POLLO S.A.S. soporta argumentativamente la mencionada solicitud en el hecho de que el señor RUSBELTH HERRERA MORALES durante el tiempo laborado ha sido objeto de varios procesos disciplinarios por incumplimientos de sus obligaciones como trabajador y al reglamento interno de trabajo de la empresa mencionada desde el año 2015 a 2023.
 3. Que el mencionado tramite fue asignado a través del auto Número 0844 del 28 de 30 de agosto de 2023 y entregado al Inspector correspondiente el día 7 de septiembre del mismo año.
 4. Mediante Auto No. 0880 del 8 de septiembre de 2023, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Quindío del Ministerio del Trabajo, ordenó lo siguiente: (Folios 16 y 17)

“ARTÍCULO PRIMERO: AVOCAR el conocimiento de la solicitud de Autorización para terminar el vínculo laboral del Señor RUSBELTH HERRERA MORALES, identificado con cédula de ciudadanía número 18.491.180 de Circasia, quien sostiene una relación de trabajo con la EMPRESA DON POLLO S.A.S. cuyo Nit es el 801.004.045-5 y representada legalmente por el señor JUAN CARLOS URIBE LÓPEZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 7.551.632 de Armenia, solicitud presentada por el abogado CESAR AUGUSTO GÓMEZ VELÁSQUEZ identificado con cédula de ciudadanía No. 9.772.847 de Armenia y portador de la tarjeta profesional 261.419 del Consejo Superior de la Judicatura, quien actúa en calidad de apoderado.

“ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER personería jurídica para actuar al abogado CESAR AUGUSTO GÓMEZ VELÁSQUEZ identificado con cédula No. 9.772.847 de Armenia y portador de la tarjeta profesional 261.419 del Consejo Superior de la Judicatura, en calidad de apoderado de la EMPRESA DON POLLO S.A.S. cuyo Nit es el 801.004.045-5 y representada legalmente por el señor JUAN CARLOS URIBE LÓPEZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 7.551.632 de Armenia.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR en consecuencia y de conformidad con lo señalado en la Ley 1437 de 2011 Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se tengan como pruebas las aportadas y allegadas por el interesado y se decreta la práctica de las siguientes pruebas por considerarlas pertinentes y conducentes, las cuales deberán ser aportadas por la parte solicitante teniendo en cuenta cada ítem como se relaciona a continuación:

- Copia contrato de trabajo suscrito con el trabajador.
- Informar la existencia de organizaciones sindicales en la empresa

Así mismo y de acuerdo con las pruebas relacionadas en el escrito de solicitud, sírvase complementar, acta de cargos y fallos o sanciones de las investigaciones disciplinarias formuladas los días:

- 24 de agosto de 2015
- 01 de diciembre de 2015
- 31 de diciembre de 2015
- 13 de julio de 2016

Sumado a esto, aportar Proceso disciplinario integro de la investigación formulada el día 26 de julio de 2019.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

En caso de que no se cuente con uno o más documentos relacionados, sírvase indicarle al despacho los motivos por los cuales no se cuentan con los mismos, a fin de que se determine el cumplimiento de los requisitos exigidos para tal fin

Para la presentación de la documentación requerida en el presente auto se concede un término de Cinco (5) días Hábiles, contados a partir de la comunicación del presente Auto."

5. El Auto No. 0880 del 8 de septiembre de 2023 se comunicó debidamente al abogado CESAR AUGUSTO GOMEZ VELÁSQUEZ y al Representante Legal de DON POLLO S.A.S. mediante oficio No. 08SE2023716300100003231 del día 11 de septiembre de 2023. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011 por medio de la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. La evidencia de lo anteriormente citado se podrá corroborar en el contenido del respectivo Expediente, así:

Documento	Folio
Comunicado - Auto de avoca conocimiento y decreto de pruebas - a – Empleador y apoderado (DON POLLO S.A.S.)	110
Certificado de Servicio Postal de Entrega - Comunicado - Auto de avoca conocimiento y decreto de pruebas - a – Empleador y apoderado	111
Comunicado - Auto de avoca conocimiento y decreto de pruebas - a – Trabajador (RUSBELTH HERRERA MORALES)	112
Certificado de Servicio Postal de Entrega - Comunicado - Auto de avoca conocimiento y decreto de pruebas - a – Trabajador (RUSBELTH HERRERA MORALES)	113

6. Mediante correo electrónico con radicado 05EE2023716300100002596 de fecha 20 de septiembre de 2023, DON POLLO S.A.S. a través de apoderado judicial allegó respuesta al Auto No. 0880 del 8 de septiembre de 2023, y allegó las siguientes pruebas: (Folios 114 al 136)
- a. Oficio de respuesta DON POLLO S.A.S. al Auto No. 0880 del 8 de septiembre de 2023.
 - b. Contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre DON POLLO S.A.S. y RUSBELTH HERRERA MORALES, con fecha de inicio de labores del 13 de marzo de 2013.
 - c. Oficio de llamado de atención a RUSBELTH HERRERA MORALES del 28 de agosto de 2015.
 - d. Oficio de citación a descargos a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha agosto 21 de 2015.
 - e. Formato de informe de falta disciplinaria de fecha 02 de agosto de 2015, por haberse encontrado al señor RUSBELTH HERRERA MORALES durmiendo en su turno de vigilancia.
 - f. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 24 de agosto de 2015.
 - g. Oficio de citación a descargos a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha diciembre 01 de 2015.
 - h. Reporte de vigilancia presentado por Orlando Soto de fecha 28 de noviembre de 2015, en el cual informa que el señor RUSBELTH HERRERA MORALES fue sorprendido durmiendo en su turno de vigilancia.
 - i. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 01 de diciembre de 2015.
 - j. Oficio de citación a descargos a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha diciembre 31 de 2015.
 - k. Formato de informe de falta disciplinaria de fecha 11 de diciembre de 2015, por haberse encontrado al señor RUSBELTH HERRERA MORALES durmiendo en su turno de vigilancia.
 - l. Reporte de vigilancia presentado por Orlando Soto de fecha 14 de diciembre de 2015, en el cual informa que el señor RUSBELTH HERRERA MORALES fue sorprendido durmiendo en su turno de vigilancia.
 - m. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 31 de diciembre de 2015.
 - n. Oficio de citación a descargos a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha junio 30 de 2016.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

- o. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 13 de julio de 2016.
 - p. Formato de informe de falta disciplinaria de fecha 17 de julio de 2019, porque el señor RUSBELTH HERRERA MORALES no se presentó a laborar.
 - q. Acta de apertura de investigación disciplinaria, audiencia de formulación de pliego de cargos, recepción d descargos y solicitudes probatorias adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 26 de julio de 2019.
 - r. Fallo disciplinario del 06 de junio de 2023 por medio del cual se encuentra responsable disciplinariamente por cometer faltas graves al trabajador RUSBELTH HERRERA MORALES y se da por terminado el contrato laboral del mismo.
 - s. Formato de constancia de notificación del fallo disciplinario, por medio del cual se encuentra responsable disciplinariamente por cometer faltas graves al trabajador RUSBELTH HERRERA MORALES y se da por terminado el contrato laboral del mismo, sin la firma del trabajador a notificar.
7. Mediante presentación física del 22 de septiembre de 2023, con asignación de Radicado BABEL No. 11EE2023716300100002631 de la misma fecha, RUSBELTH HERRERA MORALES allegó respuesta al Auto No. 0880 del 08 de septiembre de 2023, y allegó las siguientes pruebas: (Folio 137 al 363)
- a. Pronunciamiento de RUSBELTH HERRERA MORALES al Auto No. 0880 del 08 de septiembre de 2023
 - b. Historia clínica del señor RUSBELTH HERRERA MORALES emitida por Clínica la Sagrada Familia.
 - c. Historia clínica básica del señor RUSBELTH HERRERA MORALES emitida por Clínica Familiarista Guadalupe, de fecha 29 de mayo de 2023.
 - d. Historia clínica- RPMS del señor RUSBELTH HERRERA MORALES emitida por el Hospital San Vicente de Paul de Circasia Quindío, de fecha 31 de agosto de 2023.
 - e. Reporte y Oficio de notificación de la calificación de origen de evento de salud de RUSBELTH HERRERA MORALES, emitida por SOS Servicio Occidental de Salud, en el cual determinan los eventos como "ENFERMEDAD LABORAL"
 - f. Certificado de aptitud laboral examen periódico realizado a RUSBELTH HERRERA MORALES, de fecha 21 de junio de 2023, con recomendaciones y restricciones laborales por 12 meses.
 - g. Contrato de promesa de compraventa de fecha 25 de febrero de 2019, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES (Promitente comprador) y la señora DORIS HERRERA MORALES (promitente vendedora) sobre el lote identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
 - h. Certificado de libertad y tradición bien inmueble identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
 - i. Copia de escritura Publica de compraventa N° 37507564 del inmueble identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
 - j. Reporte de semanas cotizadas en pensión a favor de RUSBELTH HERRERA MORALES de enero de 1997 a septiembre de 2023, emitido por COLPENSIONES.
8. Por parte del despacho de primera instancia se citó a diligencia administrativa a la parte empleadora mediante oficio de salida 08SE2022716300100003527 del 3 de octubre de 2023, citatorio que fue entregado el día 4 del mismo mes y año de acuerdo a certificación de entrega YG299689990CO de la empresa de mensajería 4-72 y al señor RUSBELTH HERRERA MORALES mediante el oficio de salida 08SE2022716300100003528 del 3 de octubre de 2023, quien se notificó de forma presencial el 10 de octubre del año en curso.
9. El día 20 de Octubre de 2023, se llevó a cabo la diligencia administrativa, a la cual asistió el señor RUSBELTH HERRERA MORALES y su apoderado, pero no asistió la parte empleadora; en dicha diligencia el despacho de primera instancia realizo el siguiente cuestionario al trabajador el cual respondió:
1. *"Sírvase indicarle al despacho sí conoce los motivos por los cuales fue citado a la presente diligencia: SI*
 2. *Indíquele al despacho, Sí a la fecha el empleador, le viene cancelando el salario de forma habitual y correcta: SI*
 3. *Indíquele al despacho, Sí en el último año, esto es 2023, el empleador para el cual usted labora le ha cancelado lo correspondiente a prestaciones sociales: SI*

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

4. *Indíqueme al despacho, Si su empleador le dio a conocer en algún momento el reglamento interno de trabajo adoptado por esta: NO LO HE LEÍDO, PERO SI CONOZCO DE LA EXISTENCIA.*
5. *¿Frente a las presuntas faltas en las que incurrió de acuerdo con lo expresado por su empleador, conocía que estas conductas están prohibidas?: SOLO DE ALGUNAS.*
6. *¿La empresa le comunico que había incurrido en faltas al contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o las obligaciones laborales una vez incurrió en ellas?: ME MANDABAN PARA DESCARGOS.*
7. *¿Iniciado el proceso interno disciplinario, la empresa le brindo la oportunidad de presentar descargos?: SI YO EXPLICA LOS MOTIVOS.*
8. *Procede esta inspección del trabajo a exhibir al trabajador, los procesos disciplinarios aportados por la parte solicitante y se le pregunta: (folios 104-194)*

Con respecto a las presuntas faltas cometidas y relacionadas en el numeral 19 y siguientes de la solicitud, sírvase informar:

- ¿Acepta las faltas en la que presuntamente incurrió en las fechas señaladas a continuación:

1. *24 de Agosto de 2015: Acepta que la cometió, pero en esos días estaba enfermo, no podía dormir bien por los dolores y la droga que tomo, además de las largas jornadas*

¿Qué horario de trabajo tenía?: ENTRE 9 Y 10 HORAS DIARIAS.

2. *1 de Diciembre de 2015: SI LA ACEPTO, PERO ES POR LA MISMA RAZON.*
3. *31 de Diciembre de 2015: NO RECUERDO*
4. *13 de Julio de 2016: SI ACEPTO.*
5. *16 de Mayo de 2019: NO RECUERDO ESE PROCESO Y NO RECONOZCO ESA FIRMA.*
6. *26 de Julio de 2019: NO RECUERDO*
7. *01 de Julio de 2021: SI FUE CIERTO, PERO NO ESTABA EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ SINO ENGUAYABADO.*
8. *28 de Marzo de 2023: ESE DIA LLEGUE DONDE EL ABOGADO Y ME DIJO QUE HABIA INCURRIDO EN UNA FALTA A LA EMPRESA Y QUE TENIA QUE RENUNCIAR O ME DESPEDIA DE UNA PORQUE ESO ERA UN FRAUDE PORQUE MI HERMANA NO ERA DUEÑA, PERO MI HERMANA SI ERA DUEÑA. YO NUNCA LE ACEPTE. CUANDO SALI UNA NIÑA LAURA ME DIJO QUE LE FIRMARA LOS DESCARGOS, PERO NUNCA ME DIJO QUE AHÍ YO ESTABA ACEPTANDO, YO NUNCA LEI EL DOCUMENTO PORQUE SE ME DIFICULTAD LEER, NO ME QUISIERON DAR COPIA Y YO ESTABA CANSADO POR QUE FUE DESPUES DE TERMINAR JORNADA, PRACTICAMENTE SI NO FIRMABA NO PODIA SALIR.*

¿Frente a este último proceso, usted refiere que no hay fraude ya que su hermana si es propietaria, sírvase explicar?

El trabajador otorga a su apoderado la palabra con el fin que explique lo señalado:

ABOGADO: la vivienda en la cual se han hecho las promesas de venta figuran como titular la hermana del trabajador está ubicada en un barrio del municipio de Circasia, que por situaciones ajenas a los poseedores se configuro una figura llamada FALSA TRADICION por cuanto de tiempo atrás al momento de realizar los actos traslaticios de dominios correspondientes se omitió incluir algunos propietario es por esta razón que todas las viviendas ubicadas en ese barrio solo cuentan con unas sola matricula inmobiliaria y las personas que tienen su vivienda allí o poseen un derecho

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

figuran como poseedoras, desde luego una vez observado el título respectivo se evidencia que estas personas ha realizado actos legales y registrados en la matricula inmobiliaria que figura, por lo tanto estas personas son poseedoras con animo de señores y dueño y tienen pelan disposición sobre el inmueble que poseen ,Maxime si se tratan de hacer promesas de venta. Esta es la situación que se presenta por lo que no constituye fraude o falsedad alguna, de considera así es la empleadora que debe demostrar que dichos actos son fraudulentos, simulados o falsos, situación que hasta el momento no se evidencia en el expediente.

¿Por qué se dieron varias promesas de compraventa frente a este mismo inmueble?

Solo fueron dos promesas de compraventa, donde se pacto que cada año mis cesantías serian parte del pago del total del predio, siendo un valor total de DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE.

- ¿Sirvase informarle a este despacho, sus patologías, procedimientos médicos pendientes o recomendaciones médicas?: TENGO RESTRICCIONES HASTA JUNIO DE 2023 PORQUE TENGO TENDINITIS, MANGO ROTADOR Y TUNEL CARPIANO, ADEMAS DE HERNIAS DISCALES Y EPICUNDILITIS.
- ¿En los procesos disciplinarios adelantados en su contra, se le brindaros las garantías legales y constitucionales al debido proceso y legítima defensa?: NO, POR QUE LO LLAMAN A UNO VERBALMENTE Y NO SE TIENEN EN CUENTA LO QUE UNO DICE.
- ¿Se le explico de manera clara y precisa cual fue la causal en la que la empresa fundamento la decisión de terminar el vínculo laboral?: NO.

En este punto se le informa al apoderado del trabajador, doctor **NOLBERTO ANDRES ARIAS MORA**, identificado con cedula de 89009110 de Armenia y portador de la Tarjeta profesional de abogado No. 99012 del Consejo Superior de La Judicatura con el fin que realice preguntas al trabajador o amplie la información relativa al trámite:

ABOGADO: ¿Usted que grado de escolaridad tiene?

TRABAJADOR: Quinto primaria

ABOGADO: Sirvase ampliar la forma de que la empresa lo cita a descargos

TRABAJADOR: El jefe inmediato le dice a uno verbalmente que tal día va para descargos donde el abogado.

ABOGADO: ¿Ese jefe además de avisarle, le informa porque lo llaman a descargos o cual fue la falta que cometió?

TRABAJADOR: Solo me dice que voy para descargos.

ABOGADO: Sirvase indicar si en algún momento de los procedimientos que ha adelantado su empleador para adoptar estas sanciones le ha advertido o informado que tiene la posibilidad de estar asistido de abogado o de otra persona que pueda contribuirle a su defensa.

TRABAJADOR: No nunca me informaron."

10. Ante la ausencia del solicitante a la diligencia administrativa, se dispuso a dar traslado de la actuación mediante oficio 08SE2023716300100003768 del 20 de octubre de 2023, oficio que fue entregado el día 23 del mismo mes y año de acuerdo a certificación de entrega YG300060237CO de la empresa de mensajería 4-72.
11. La parte solicitante presentó escrito mediante correo electrónico recibido en esta inspección del Trabajo el 17 de noviembre de 2023, radicado bajo el número 05EE2023716300100003281 pronunciándose respecto a las manifestaciones realizadas por el trabajador en la diligencia administrativa donde se pronuncio sobre cada una de las respuestas dadas por el trabajador.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

12. En este orden de ideas y de conformidad con la Resolución No. 0711 del 21 de diciembre de 2023 el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Quindío del Ministerio del Trabajo resolvió:

"...ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación de contrato de trabajo del señor RUSBELTH HERRERA MORALES identificado con cedula de ciudadanía 18.491.180 de Circasia, quien sostiene una relación de trabajo con la EMPRESA DON POLLO S.A.S, cuyo Nit es el 801.004.045-5, representada legalmente por el señor JUAN CARLOS URIBE LOPEZ, identificado con cedula de ciudadanía No 7.551.632 de Armenia, solicitud presentada por el abogado CESAR AUGUSTO GOMEZ VELASQUEZ identificado con cedula No. 9.772.847 de Armenia y portador de la tarjeta profesional 261.419 del Consejo Superior de la Judicatura, quien actúa en calidad de apoderado, de acuerdo a lo expresado en los considerandos del presente acto administrativo..."

13. Mediante oficio radicado bajo el número 05EE2024716300100000240 del 24 de enero de 2024, DON POLLO S.A.S. a través de apoderado judicial presentó Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación contra la Resolución No. 0711 del 21 de diciembre de 2023.

14. Mediante Resolución No. 053 del 14 de febrero de 2024, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Quindío del Ministerio del Trabajo resolvió:

"...NO REPONER y en consecuencia RATIFICAR el contenido de la Resolución 0711 del 21 de diciembre de 2023, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO: Conceder en el efecto suspensivo el recurso de Apelación interpuesto por el señor CÉSAR AUGUSTO GÓMEZ VELÁSQUEZ, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Armenia Quindío, identificado con la cédula de ciudadanía número 9.772.847 de Armenia Quindío, abogado en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional número 261.419 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado de la empresa DON POLLO S.A.S. con NIT 801.004.045-5 representada legalmente por el señor JUAN CARLOS URIBE LÓPEZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 7.551.632, en contra de la resolución mencionada y en consecuencia, remitir el expediente a la Dirección Territorial Quindío para su estudio..."

15. Este despacho de segunda instancia mediante Auto N° 212 del 18 de marzo de 2024, ordeno de oficio la practica de pruebas dentro del recurso de Apelación, mismo que fue notificado a DON POLLO S.A.S. y a su apoderado.

16. Que una vez cumplido el plazo de 10 días hábiles concedidos al solicitante para presentar las pruebas solicitadas por el despacho de segunda instancia, DON POLLO S.A.S. no presentó ningún documento.

- En consecuencia, procede el Despacho a Resolver el Recurso de Apelación interpuesto contra la Resolución 0711 del 21 de diciembre de 2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DE UN VÍNCULO LABORAL"

II. COMPETENCIA PARA RESOLVER

La Resolución Ministerial No. 3455 del 2021 "por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo" dispone en el numeral 7 del artículo 1 lo siguiente:

"ARTÍCULO PRIMERO. COMPETENCIAS DE UNAS DIRECCIONES TERRITORIALES. Los Directores Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca, tendrán las siguientes competencias:

...7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones tomadas por los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social en primera instancia y Coordinadores de Grupo..."

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

En consecuencia, de lo anterior, este Despacho es competente para resolver el presente Recurso de Apelación.

III. FUNDAMENTOS LEGALES

- El artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, dispone:

"Artículo 74. Recursos contra los actos administrativos. Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

- 1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.*
- 2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.*

No habrá apelación de las decisiones de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos.

Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial.

- 3. El de queja, cuando se rechace el de apelación.*

El recurso de queja es facultativo y podrá interponerse directamente ante el superior del funcionario que dictó la decisión, mediante escrito al que deberá acompañarse copia de la providencia que haya negado el recurso.

De este recurso se podrá hacer uso dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión.

Recibido el escrito, el superior ordenará inmediatamente la remisión del expediente, y decidirá lo que sea del caso."

- En este orden de ideas, el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, establece:

"Artículo 76. Oportunidad y presentación. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito 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. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.

Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.

Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios."

- Corolario con lo anterior, el artículo 77 de la Ley 1437 de 2011, indica:

Artículo 77. Requisitos. Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.
2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.
3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.
4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.

Sólo los abogados en ejercicio podrán ser apoderados. Si el recurrente obra como agente oficioso, deberá acreditar la calidad de abogado en ejercicio, y prestar la caución que se le señale para garantizar que la persona por quien obra ratificará su actuación dentro del término de dos (2) meses.

Si no hay ratificación se hará efectiva la caución y se archivará el expediente.

Para el trámite del recurso el recurrente no está en la obligación de pagar la suma que el acto recurrido le exija. Con todo, podrá pagar lo que reconoce deber.

- Adicionalmente, la Sentencia de la Honorable Corte Constitucional No. T-576 de 1992, se manifestó frente a los Recursos así:

“Los Recursos Administrativos

Esta misma Sala con ocasión de la revisión de la Tutela No. 3197, sentencia T-552, del 7 de octubre de 1992, hizo entre otras precisiones sobre el Derecho Fundamental al Debido Proceso Administrativo, la de que "es un conjunto complejo de circunstancias de la administración que le impone la ley para su ordenado funcionamiento, para la seguridad jurídica de los administrados y para la validez de sus propias actuaciones". Dentro de aquellas circunstancias, se encuentran los medios, que el conocimiento jurídico denomina "RECURSOS", a disposición de los administrados para defenderse de los posibles desaciertos de la administración, bien sea irregularidad formal, injusticia o inconveniencia, hipótesis todas previstas en la ley, y que provocan con su uso la denominada "vía gubernativa", a fin de permitir a la Administración la corrección de sus propios actos mediante su modificación, aclaración o revocatoria, y, a los administrados la garantía de sus derechos por aquella, sin tener que acudir a la instancia judicial..." Subraya fuera de texto.

V. ARGUMENTOS DE LA PARTE RECURRENTE

Mediante oficio radicado bajo el número 05EE2024716300100000240 del 24 de enero de 2024, DON POLLO S.A.S. a través de apoderado judicial presentó Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación contra la Resolución No. 0711 del 21 de diciembre de 2023. En el citado Recurso, la parte recurrente argumentó principalmente lo siguiente:

- ✓ el señor **RUSBELTH HERRERA MORALES** durante el tiempo laborado ha sido caracterizado por el incumplimiento de sus obligaciones como trabajador, debidamente comprobadas por medio de procesos disciplinarios internos, que se describieron en la solicitud, múltiples procesos disciplinarios, donde ha sido encontrado **RESPONSABLE** incluso por medio del mecanismo de confesión. Por situaciones que directamente el trabajador reconoce como verdaderas y configuran faltas ante la compañía **DON POLLO S.A.S.**
- ✓ los comportamientos del señor **HERRERA MORALES** han vulnerado y quebrantado el contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo, sus conductas contrarían a los lineamientos de la compañía lo han llevado a incurrir en faltas **GRAVES Y REPETITIVAS.**

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

- ✓ La última falta disciplinaria dio lugar a que se elevara proceso disciplinario el día veintiocho (28) de Marzo del año dos mil veintitrés (2023), y fue catalogada como de carácter **GRAVE**, por cuanto viola y vulnera las normas de la compañía y se ataca en su buena fe a la organización **DON POLLO S.A.S.** Se evidencia en pliego de cargos que el trabajador disciplinado, de manera reiterativa engañó a la empresa al momento de presentar supuestos contratos de promesa de compraventa sobre el mismo inmueble y donde figura como vendedora su propia hermana, sin ser la titular del derecho real de dominio completo, figura así entonces en la casilla de **FALSA TRADICIÓN**, contratos en los cuales se observa información que no es real y que fueron presentados por el trabajador ante **DON POLLO S.A.S.** con el fin de acceder al retiro de sus cesantías, puesto que con la misma **PROMESA DE COMPRAVENTA** realizó los retiros en los diferentes años, **PROMESA** suscrita que no cumplió, denotándose con el actuar la forma engañosa con la que retiro las mismas.
- ✓ No es de recibo entonces la manera falaz con la que ha tramitado las cesantías, aprovechándose de la buena fe de la compañía en los tramites iniciados puesto que con la misma persona e inmueble realizó supuestamente dos negocios que a toda luz se denotan amañados, los valores son específicos y no cabe en cabeza de nadie realizar una promesa que va a perdurar en el tiempo por casi siete (07) años sin cumplir lo prometido.
- ✓ el Código Sustantivo de trabajo en su artículo 62, denominado, **TERMINACIÓN SIN PREVIO AVISO**, establece las causales para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, facultando al empleador para finalizar el vínculo contractual laboral en casos expresos descritos en el artículo.
- ✓ la empresa **DON POLLO S.A.S.** cuenta con un **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** vigente y en el artículo 88 se encuentran estipuladas las faltas graves que generan la terminación del contrato laboral; para los efectos de conformidad con el pliego de cargos obrante en el expediente, se tipificaron los literales d) y o) que aducen lo siguiente:

ARTÍCULO 88: FALTA GRAVE: se genera una falta **GRAVE** cuando se presente una violación, vulneración o incumplimiento a las normas de la empresa **DON POLLO S.A.S NIT 801.004.045-5** tales como contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, reglamento de seguridad y salud en el trabajo, manuales de funciones, circulares, resoluciones o en general cualquier orden o instrucción que de manera en particular o general imparta **DON POLLO S.A.S NIT 801.004.045-5** para sus colaboradores, en el evento que se causa un perjuicio **GRAVE** para la empresa o cuando se hayan presentado como mínimo cinco faltas leves, o cuatro faltas moderadas en el curso de la relación laboral.

Todas las faltas consideradas como graves, debidamente comprobadas, serán causal de **TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA.**

Igualmente se tendrán como faltas **GRAVES** las siguientes que generan la terminación del contrato laboral:

 - d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, así como el incumplimiento al reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, manuales de funciones, reglamento de seguridad y salud en el trabajo, circulares o resoluciones, y demás normatividad de la empresa.
 - o) El incumplimiento de las órdenes, prescripciones o reglas establecidas por sus superiores para el desempeño de sus labores.
- ✓ **DON POLLO S.A.S** al interior del proceso logró probar con absoluta certeza que el señor **RUSBELTH HERRERA MORALES** confabulándose con su hermana, engañó a la compañía y al sistema con el fin de solicitar las cesantías durante todo este tiempo, para ser más específicos desde el año dos mil quince (2015) al año dos mil veintidós (2022) puesto que el negocio no se cumplió, además de catalogarse como un derecho de dominio incompleto, del mismo no se podrá transferir su propiedad.

VI. PRUEBAS QUE OBRAN DENTRO DEL EXPEDIENTE

1. Certificado de libertad y tradición bien inmueble identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
2. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 24 de agosto de 2015.
3. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 01 de diciembre de 2015.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

4. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 31 de diciembre de 2015.
5. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 13 de julio de 2016.
6. Acta de apertura de investigación disciplinaria, audiencia de formulación de pliego de cargos, recepción d descargos y solicitudes probatorias adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 16 de mayo de 2019.
7. Fallo de investigación disciplinaria adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 16 de mayo de 2019.
8. Acta de apertura de investigación disciplinaria, audiencia de formulación de pliego de cargos, recepción d descargos y solicitudes probatorias adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 01 de julio de 2021.
9. Fallo de investigación disciplinaria adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 01 de julio de 2021.
10. Acta de apertura de investigación disciplinaria, audiencia de formulación de pliego de cargos, recepción de descargos y solicitudes probatorias adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 28 de marzo de 2023.
11. Contrato de promesa de compraventa de fecha 08 de marzo de 2015, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES (Promitente comprador) y la señora DORIS HERRERA MORALES (promitente vendedora sobre el lote identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
12. Solicitud retiro cesantías de fecha marzo 09 de 2015,00000000000000000000 suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
13. Solicitud retiro cesantías de fecha febrero 22 de 2016, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
14. Solicitud retiro cesantías de fecha febrero 17 de 2017, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
15. Solicitud retiro cesantías de fecha febrero 19 de 2018, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
16. Contrato de promesa de compraventa de fecha 25 de febrero de 2019, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES (Promitente comprador) y la señora DORIS HERRERA MORALES (promitente vendedora sobre el lote identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
17. Solicitud retiro cesantías de fecha marzo 01 de 2019, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
18. Solicitud retiro cesantías de fecha febrero 18 de 2020, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
19. Solicitud retiro cesantías de fecha marzo 02 de 2022, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
20. Certificado Aptitud laboral especial emanado de la empresa PROENSO, de fecha 19 de julio de 2022 y en el que se le prorrogan las restricciones temporales por doce (12) meses.
21. Fallo disciplinario de fecha del 06 de Junio de 2023, por medio del cual se encuentra responsable disciplinariamente por cometer faltas graves al trabajador RUSBELTH HERRERA MORALES y se da por terminado el contrato laboral del mismo.
22. Formato de constancia de notificación del fallo disciplinario, por medio del cual se encuentra responsable disciplinariamente por cometer faltas graves al trabajador RUSBELTH HERRERA MORALES y se da por terminado el contrato laboral del mismo, sin la firma del trabajador a notificar.
23. Comprobantes de pago de nómina del señor RUSBELTH HERRERA MORALES desde la primera quincena de enero hasta la primera quincena de agosto de 2023.
24. Comprobantes de consignación de cesantías año 2023, de fecha 15 de febrero de 2023.
25. Certificado de pago de cesantías realizada por DON POLLO S.A.S. a favor del señor RUSBELTH HERRERA MORALES.
26. Comprobantes de pago de prima de servicios a RUSBELTH HERRERA MORALES, correspondiente al primer semestre del 2023.
27. Reglamento interno de trabajo de DON POLLO S.A.S.
28. Certificado de Cámara de Comercio de DON POLLO S.A.S.
29. Certificado de aportes a seguridad social y parafiscales realizado por DON POLLO S.A.S a favor de RUSBELTH HERRERA MORALES desde enero a agosto de 2023.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

30. Oficio de respuesta DON POLLO S.A.S. al Auto No. 0880 del 8 de septiembre de 2023.
31. Contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre DON POLLO S.A.S. y RUSBELTH HERRERA MORALES, con fecha de inicio de labores del 13 de marzo de 2013.
32. Oficio de llamado de atención a RUSBELTH HERRERA MORALES del 28 de agosto de 2015.
33. Oficio de citación a descargos a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha agosto 21 de 2015.
34. Formato de informe de falta disciplinaria de fecha 02 de agosto de 2015, por haberse encontrado al señor RUSBELTH HERRERA MORALES durmiendo en su turno de vigilancia.
35. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 24 de agosto de 2015.
36. Oficio de citación a descargos a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha diciembre 01 de 2015.
37. Reporte de vigilancia presentado por Orlando Soto de fecha 28 de noviembre de 2015, en el cual informa que el señor RUSBELTH HERRERA MORALES fue sorprendido durmiendo en su turno de vigilancia.
38. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 01 de diciembre de 2015.
39. Oficio de citación a descargos a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha diciembre 31 de 2015.
40. Formato de informe de falta disciplinaria de fecha 11 de diciembre de 2015, por haberse encontrado al señor RUSBELTH HERRERA MORALES durmiendo en su turno de vigilancia.
41. Reporte de vigilancia presentado por Orlando Soto de fecha 14 de diciembre de 2015, en el cual informa que el señor RUSBELTH HERRERA MORALES fue sorprendido durmiendo en su turno de vigilancia.
42. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 31 de diciembre de 2015.
43. Oficio de citación a descargos a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha junio 30 de 2016.
44. Acta de descargos realizada a RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 13 de julio de 2016.
45. Formato de informe de falta disciplinaria de fecha 17 de julio de 2019, porque el señor RUSBELTH HERRERA MORALES no se presentó a laborar.
46. Acta de apertura de investigación disciplinaria, audiencia de formulación de pliego de cargos, recepción d descargos y solicitudes probatorias adelantada en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES de fecha 26 de julio de 2019.
47. Fallo disciplinario del 06 de junio de 2023 por medio del cual se encuentra responsable disciplinariamente por cometer faltas graves al trabajador RUSBELTH HERRERA MORALES y se da por terminado el contrato laboral del mismo.
48. Formato de constancia de notificación del fallo disciplinario, por medio del cual se encuentra responsable disciplinariamente por cometer faltas graves al trabajador RUSBELTH HERRERA MORALES y se da por terminado el contrato laboral del mismo, sin la firma del trabajador a notificar
49. Pronunciamiento de RUSBELTH HERRERA MORALES al Auto No. 0880 del 08 de septiembre de 2023
50. Historia clínica del señor RUSBELTH HERRERA MORALES emitida por Clínica la Sagrada Familia.
51. Historia clínica básica del señor RUSBELTH HERRERA MORALES emitida por Clínica Familiarista Guadalupe, de fecha 29 de mayo de 2023.
52. Historia clínica- RPMS del señor RUSBELTH HERRERA MORALES emitida por el Hospital San Vicente de Paul de Circasia Quindio, de fecha 31 de agosto de 2023.
53. Reporte y Oficio de notificación de la calificación de origen de evento de salud de RUSBELTH HERRERA MORALES, emitida por SOS Servicio Occidental de Salud, en el cual determinan los eventos como "ENFERMEDAD LABORAL"
54. Certificado de aptitud laboral examen periódico realizado a RUSBELTH HERRERA MORALES, de fecha 21 de junio de 2023, con recomendaciones y restricciones laborales por 12 meses.
55. Contrato de promesa de compraventa de fecha 25 de febrero de 2019, suscrita por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES (Promitente comprador) y la señora DORIS HERRERA MORALES (promitente vendedora) sobre el lote identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
56. Certificado de libertad y tradición bien inmueble identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.
57. Copia de escritura Pública de compraventa N° 37507564 del inmueble identificado con matrícula inmobiliaria N°280-11958.

58. Reporte de semanas cotizadas en pensión a favor de RUSBELTH HERRERA MORALES de enero de 1997 a septiembre de 2023, emitido por COLPENSIONES.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO DE PRIMERA INSTANCIA

De conformidad con la titulación del acápite, a continuación, se transcriben y extraen los argumentos esbozados por el Aquo al proferir la Resolución No. 053 del 14 de febrero de 2024, por medio de la cual resolvió no reponer y en consecuencia ratificar el contenido de la Resolución 0711 del 21 de diciembre de 2023:

"...Tal y como se expresó en la resolución 0711 de 2023, el negocio jurídico firmado entre el trabajador y su hermana se presume legal, en el entendido que no existe disposición legal que impida que este tipo de actos, como lo es el de firmar una promesa de compraventa se pueda realizar por dos personas unidas por consanguinidad. En similar sentido y una vez estudiado el folio de matrícula inmobiliaria se logró evidenciar que la señora DORIS HERRERA MORALES ostentaba la titularidad del derecho de dominio incompleto o en Falsa Tradición de un lote de terreno descrito en la escritura pública 50 del 23 de enero de 2009, esto según la anotación número 276 del certificado de tradición 280-11958 de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Armenia, esta situación en particular no impide que se puedan ejercer actos como suscribir promesas de compra venta.

Considera este funcionario, que si bien se evidencia una práctica poco ética por parte del trabajador al utilizar la figura de compraventa de un mismo inmueble en repetidas ocasiones con el fin de acceder a sus cesantías, debió la empresa elevar llamados de atención o advertir al trabajador que dichas conductas podrían ser objeto de falta disciplinaria y por ende de las sanciones respectivas.

Es decir, acudir de manera directa a una solicitud de autorización para terminar el vínculo de trabajo con el señor HERRERA MORALES, a criterio de este inspector de Trabajo es desproporcionada, vale recordar que estamos frente a un trabajador que goza de una Estabilidad Laboral Reforzada en razón a su condición de debilidad manifiesta por sus patologías.

Es necesario precisar que este tipo de trabajadores ostenta una protección especial, impidiendo que la verdadera causa de la terminación del vínculo de trabajo sea su condición de salud, por lo cual, se debe tener un particular cuidado e intentar agotar alternativas que logren demostrar que el empleador procuro evitar que estas situaciones continuaran presentándose y así desvirtuar de manera clara, que no se trata solo de un hecho discriminatorio por la condición medica de su colaborador.

Al respecto ha explicado la Corte Constitucional en relación con el grupo compuesto por las personas con Estabilidad Laboral Reforzada que el fundamento normativo de esa protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho, igualdad material y Solidaridad Social que ordenan la adopción de medidas en favor de los grupos vulnerables y personas en condiciones de debilidad manifiesta; el principio de no discriminación que prohíbe desvincular a una persona por su condición física, mental o psicológica; y el mandato concreto del Artículo 54 de la Carta que establece, en cabeza de todas las autoridades públicas, el deber de propender por la integración social de las personas con discapacidad.

En sentencia T-664 de 2017 el alto Tribunal expreso:

"Como se indicó, el principio de la estabilidad reforzada en el empleo se erige como una medida que permite a las personas en situación de discapacidad no ser discriminadas en razón de sus condiciones de salud, garantizando además que puedan contar con los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad en el tratamiento médico."

La Jurisprudencia Constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica no sólo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo. En desarrollo a estos pronunciamientos, en Sentencia T-361 de 2008¹, la Corte Constitucional sostuvo preceptos tales como que:

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-361/2008, M.P. Nilson Pinilla Pinilla, En línea.

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-361-08.htm>.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

"(...) El amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales"...

VIII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO DE SEGUNDA INSTANCIA

Antes de entrar a resolver de fondo el Recurso de Apelación interpuesto contra la Resolución No. 0711 del 21 de diciembre de 2023, "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DE UN VINCULO LABORAL", se considera necesario realizar algunas precisiones en relación con las facultades de las autoridades administrativas en la expedición de los actos administrativos, mediante los cuales se resuelven recursos interpuestos.

Al respecto, cabe mencionar que el Recurso de Apelación es la etapa del procedimiento administrativo, subsiguiente a la notificación y provocada por el destinatario del acto definitivo, mediante la interposición legal y oportuna de recursos, con el fin de controvertir ante la misma autoridad que adoptó la decisión para que esta la modifique, la confirme o la revoque.

El Recurso de Apelación interpuesto contra la Resolución No. 301 del 11 de Junio de 2021, se resolverá bajo los preceptos de la Ley 1437 del 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"

Conforme a nuestra legislación y doctrina, el Recurso de Apelación constituye un instrumento legal mediante el cual la parte interesada tiene la oportunidad de ejercer el derecho de controvertir una decisión para que la administración previa su evaluación, la modifique, la confirme o la revoque previo el lleno de los requisitos legales establecidos para dicho efecto.

De acuerdo con lo anterior, vemos que la finalidad esencial del Recurso de Apelación no es otra distinta a que el funcionario de la administración que tome una decisión administrativa, se le dé la oportunidad para que enmiende o corrija un error o los posibles errores que se pudiesen presentar en un Acto Administrativo.

Se observa que el recurso de apelación interpuesto por DON POLLO S.A.S. a través de apoderado judicial contra la Resolución No. 0711 del 21 de diciembre de 2023, en efecto cumple con los requisitos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y fue interpuesto en el término de ley.

Ahora bien, es necesario indicar que, para decidir el presente Recurso de Apelación, este Despacho solo tendrá en cuenta los aspectos que fueron objeto de reproche, lo anterior de conformidad con el Principio de Consonancia.

Para determinar si es procedente modificar, confirmar o revocar el acto recurrido en apelación, proferido en sede de Primera Instancia, este Despacho manifiesta que se tendrán en cuenta los hechos, las pruebas y argumentación esgrimida por el recurrente, en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción, así como las consideraciones que soportan el acto administrativo expedido por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Quindío del Ministerio del Trabajo.

Igualmente es necesario advertir que para resolver el presente Recurso se están teniendo en cuenta las pruebas que obran en el Expediente y las que ya fueron relacionadas en el acápite denominado "VI. PRUEBAS QUE OBRAN DENTRO DEL EXPEDIENTE", las cuales a su vez serán valoradas en esta

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

instancia administrativa para determinar si es procedente acceder a las pretensiones del recurrente y en consecuencia revocar o no el acto primigenio.

Entrando así en materia se procederá a analizar puntualmente tanto los aspectos sustanciales del recurso como algunos otros que forman parte primordial de la génesis del asunto que aquí compete, así:

RESPECTO AL ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA DEL SEÑOR RUSBELTH HERRERA MORALES

Al respecto la Sentencia T-198 de 2006 (MP: Vladimiro Naranjo Mesa) de la Honorable Corte Constitucional dijo sostuvo:

“Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.”

En el mismo orden de ideas, la Sentencia T-361 de 2008 (M.P NILSON PINILLA PINILLA) de la Honorable Corte Constitucional dijo:

“...Aunque esta corporación acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico[6], ha concluido que en materia laboral “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”

Bajo tales supuestos, el amparo cubre a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales...”

Para el caso concreto, se tiene que el señor RUSBELTH HERRERA MORALES en efecto se encuentra adelantando un proceso médico de conformidad con el reporte de calificación origen evento de salud SOS- EPS los diagnósticos G560, M770 y M 771 fueron calificados como enfermedades laborales en la fecha 03 de agosto de 2017 por SOS Servicios Occidental De Salud; adicionalmente y de conformidad con el certificado de Aptitud Laboral Examen Periódico que le fue realizado el día 21 de junio de 2023 al trabajador, se le prescribieron restricciones por 12 meses.

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

De esta manera, es importante también acotar que, para la fecha en que DON POLLO S.A.S. inició el Procedimiento Disciplinario interno para el despido del pluricitado trabajador, este último ya contaba con diagnóstico la enfermedad laboral y las consecuentes restricciones médicas para el desempeño de sus funciones; y es justo por ello que, para su despido por justa causa, debe mediar autorización del Ministerio del Trabajo. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que dispone:

“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.”

Es importante por último mencionar que aun cuando se predique justa causa para la terminación del vínculo laboral de una persona en situación de discapacidad y/o en estado de debilidad manifiesta, en criterio de este Despacho cobijado por los diferentes pronunciamientos constitucionales en la materia, debe mediar siempre autorización de esta cartera ministerial, puesto que, la finalidad de dicha autorización es garantizar porque dicho despido no sea discriminatorio ni se surta en razón de la discapacidad o debilidad manifiesta del trabajador.

De esta manera, ante la posible existencia de un estado de debilidad manifiesta del señor RUSBELTH HERRERA MORALES y la necesidad de autorización del Ministerio del Trabajo para su despido, entrará el despacho a resolver los asuntos propios alegados en el recurso objeto de estudio.

RESPECTO AL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

El artículo 29 de la Constitución Política de Colombia dispone:

“ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

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

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”

Corolario con lo anterior, en materia disciplinaria, el Código Sustantivo del Trabajo indica:

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

"ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el 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, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014 ha aclarado lo siguiente:

"...En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, 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".

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 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;*

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

- * 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"

En sede de control concreto de constitucionalidad, la Corporación ha analizado el alcance del debido proceso, específicamente en el ámbito laboral. Así ha determinado si en los procesos sancionatorios adelantados por los patronos se respetaron las garantías consagradas en el Estatuto Superior..."

De lo anterior se observa que, previo a imponer una sanción dentro de la relación laboral se debe adelantar un proceso de descargos en el que, en primer lugar el trabajador sea citado mediante una comunicación donde se le informen los hechos materia de investigación, las posibles faltas en las que podría haber incurrido con ocasión a dichas conductas y fundamentalmente, dándole a conocer las pruebas existentes y a su vez informándole fecha y hora en la cual podrá presentar su versión de los hechos, para que allegue las pruebas que considere pertinentes para su defensa.

Es pertinente aclarar que en congruencia con el principio de inmediatez, esta segunda instancia no se pronunciara de fondo sobre los procesos disciplinarios de los que fue objeto el Señor RUSBELTH HERRERA MORALES en las fechas 24 de agosto de 2025, 01 de diciembre de 2015, 31 de diciembre de 2015, 13 de julio de 2016, 16 de mayo de 2019, 26 de julio de 2019 y 01 de julio de 2021 y que fueron aportados por el recurrente en la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral; lo anterior en razón del tiempo transcurrido desde el momento en el que el empleador tuvo conocimiento de los hechos, el proceso disciplinario y la solicitud objeto de estudio presentada ante este ente ministerial.

Se procederá a analizar la cronología con que se surtió el Procedimiento Disciplinario adelantado por DON POLLO S.A.S. respecto de la falta presuntamente cometida por el señor JOHN JAIRO MONTAÑO VICTORIA:

ITEM	FECHA	ACTUACIÓN	OBSERVACIONES
1	28 DE MARZO DE 2023	APERTURA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA, AUDIENCIA DE FORMULACIÓN DE CARGOS, RECEPCIÓN DE DESCARGOS Y SOLICITUDES PROBATORIAS	Por medio del cual se da apertura a una Investigación disciplinaria contra JOHN JAIRO MONTAÑO VICTORIA.
2	06 DE JUNIO DE 2023	FALLO DISCIPLINARIO	Por medio del cual se responsabiliza disciplinariamente al Señor RUSBELTH HERRERA MORALES de cometer faltas graves según el reglamento de trabajo y se da por terminado el contrato de trabajo entre éste y DON POLLO S.A.S. por justa causa.
3	SIN FECHA	NOTIFICACIÓN PERSONAL DEL FALLO DISCIPLINARIO	La constancia de notificación del fallo disciplinario no se encuentra firmada por el señor RUSBELTH HERRERA MORALES

Dentro del expediente objeto de estudio se observa que en el curso del Proceso Interno Disciplinario adelantado por DON POLLO S.A.S. en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES, se le formuló el siguiente cargo:

"CARGO PRIMERO: PRESUNTA FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTO PRIVADO REPRESENTADO EN CONTRATO DE PROMESA DE COMPRAVENTA DE BIEN INMUEBLE Y USARLO ANTE DON POLLO S.A.S. Y EL FONDO DE PENSIONES PARA LOGRAR AUTORIZAR EL RETIRO DE LAS CESANTÍAS POR MEDIO DE MECANISMOS APARENTEMENTE FRAUDULENTOS"

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

Sobre el cargo formulado y descrito anteriormente y dentro del fallo disciplinario, DON POLLO S.A.S. argumentó lo siguiente:

"en validación de la información obrante, se encontró un presunto hallazgo en el cual el trabajador disciplinado realizó el retiro de las cesantías para el año 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2022 con éxito, e intentando también hacerlo el presente año 2023, sin lograrlo en razón a los motivos que se exponen. Estos retiros en su totalidad, se realizaron por medio de mecanismos aparentemente FRAUDULENTOS asaltando la buena fe del fondo de pensiones y entregando información presuntamente FALSA... se encontró que quien aparece en la promesa de compraventa firmando como PROMITENTE VENDEDORA NO es la propietaria del bien, y se trata de la hermana del trabajador y NO es titular del derecho real de dominio... presuntamente el trabajador FALSIFICÓ dos (2) promesas de compraventa con su hermana...con el único fin de lograr el retiro de las cesantías, usando estos documento al parecer FALSOS"

"... por lo tanto configuro un riesgo de pérdida económica para la compañía situaciones estas ya descritas ampliamente con anterioridad en el presente fallo, verificándose que el trabajador disciplinado realizo conductas GRAVES contrarias al reglamento interno de trabajo y su contrato laboral"

Sobre el particular este despacho no cuenta con las facultades legales para hacer expresión al respecto, por lo tanto, no se detendrá en este punto ni hará referencia al mismo.

Ahora bien, sobre la presunta falsificación de documento privado al que hace alusión DON POLLO S.A. en el Cargo por el cual se inició proceso disciplinario en contra de RUSBELTH HERRERA MORALES; es pertinente aclarar que la falsedad documental es un delito que se tipifica como la alteración de un documento auténtico para crear uno totalmente inauténtico, así las cosas, se tiene que de conformidad a la falsedad de documentos privados, el artículo 395 del Código Penal castiga al que, para perjudicar a un tercero, altere un documento en alguno de sus elementos o requisitos de carácter esencial, simule un documento en todo o en parte, de manera que induzca a error sobre su autenticidad o suponga en un acto la intervención de personas que no la han tenido, o atribuye a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieran hecho.

Una vez expuesto lo anterior, es claro para el Despacho que dentro del expediente objeto de estudio no se encuentra pronunciamiento penal ni documento emitido por autoridad competente que declare que la compraventa que presentó el señor Herrera Morales para el retiro de sus cesantías sea un documento falso, y por consiguiente al no existir pronunciamiento de autoridad competente que así lo declare, esta entidad no se referirá al asunto, reiterando que la órbita de la competencia para pronunciarse al respecto radica en la justicia ordinaria y no en esta cartera ministerial.

En cuanto a la presunta configuración de un riesgo de pérdida económica para la compañía con el actuar del señor Rusbelth al momento de retirar sus cesantías al que hace mención el apelante; en el estudio del expediente se pudo evidenciar que dicho riesgo no llegó a configurarse, toda vez que no se realizó el retiro de estas para el año 2023 y por tanto la empresa DON POLLO no puede alegar una presunta pérdida económica, no obstante, esta situación deberá ser declarada por un Juez de la República y no por este Ministerio.

En mérito de lo expuesto, el Despacho observó lo siguiente en el procedimiento disciplinario adelantado al señor RUSBELTH HERRERA MORALES:

1. No se encontró evidencia documental o audible de que al señor RUSBELTH HERRERA MORALES se le haya informado la gravedad de la falta o la sanción a la que pudiera someterse en caso de considerarse comprobada.
2. La justa causa invocada en la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral ante el Ministerio del Trabajo carece de sustento, toda vez que no se ha logrado comprobar la aludida

Continuación de la Resolución #158 del 29/04/2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

falsificación del contrato de compraventa aportado para retiro de cesantías ni el perjuicio económico a la compañía, pues el retiro no se materializó.

Por lo anteriormente descrito, encuentra este Despacho que el proceso disciplinario adelantado muestra algunos vacíos en cuanto a las pruebas que sustentaron la decisión del empleador, ya que no se evidenció en el expediente dentro del acervo probatorio recaudado, declaración de autoridad competente con relación a la presunta falsedad de algunos documentos y/o actuaciones por parte del trabajador, como tampoco se observó que se hubiera sometido al conocimiento e instrucción de la entidad competente para declarar dicha presunta falsedad, lo que impide a esta instancia hacer un pronunciamiento responsable frente a la causal invocada como fundamento del despido y consecuentemente no podrá proceder con su valoración ya que no fue debidamente probada.

CONCLUSIONES DEL DESPACHO

De conformidad con el acervo probatorio recaudado durante la presente actuación, en consonancia con todo lo expuesto por el Despacho a lo largo de este proveído, se evidencia que no existen elementos de validos ni demostración de causa objetiva que justifique el despido.

En consecuencia, deberá confirmar la decisión.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR, en todas sus partes, el contenido de la decisión proferida en Primera Instancia por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Quindío del Ministerio del Trabajo, la cual se encuentra contenida en la Resolución No. 0711 del 21 de diciembre de 2023, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

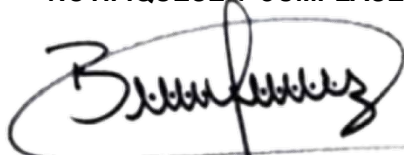
ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR el presente acto administrativo, conforme a lo establecido en los artículos 67 al 73 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR que con el presente acto queda agotada la etapa de recursos y sólo procederán las acciones ante la jurisdicción ordinaria.

ARTICULO CUARTO: LIBRAR, las comunicaciones pertinentes y devolver al despacho de origen para lo de su competencia.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Expedida en Armenia, Quindío, a los (29) veintinueve días de Abril de 2024

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

BERNARDO JARAMILLO ZAPATA
Director Territorial Quindío (E)
Ministerio del Trabajo

Proyectó: Lina Marcela B. G

Revisó: Sandra Eliana G.R. 
Aprobó: B. Jaramillo Zapata