

Santiago de Cali, 16 de junio de 2023

000517

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señor (a)
Representante Legal
CARLOS ALBERTO PEREA SUAREZ
carlosperea779@gmail.com
Calle 10 # 45-08 Barrio El Troncal
CALI – VALLE DEL CAUCA

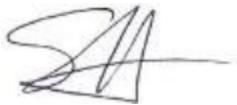
ASUNTO: COMUNICA - RECURSO REPOSICION CONTRA RESOLUCION No. 3164 DEL 24 DE MAYO DE 2023

Cordial saludo,

Teniendo en cuenta el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011, me permito comunicarle que en la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, a los (09) días del mes de junio de 2023, siendo las 14:18 horas, se recibe por correo electrónico: oficinabogadaleonorortizb@hotmail.com ; escrito del señor (a) : **LEONOR ORTIZ BAZURTO**, actuando en el presente acto en calidad de representante legal de la empresa **COMBUSTIBLES JUANCHITO SAS**, contentivo del Recurso de Reposición y en subsidio de Apelación contra la Resolución No **3164 DEL 24/05/2023**, “**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD**”. Asignándose el Radicado **05EE2023717600100010446** del 09 de JUNIO de 2023.

Consta el escrito de (03) folios

Cordialmente,



SUSANA HURTADO MURILLO
Auxiliar Administrativo (a)

Elaboró:
SUSANA HURTADO MURILLO
Auxiliar Administrativa
Dirección Territorial Valle

Revisó:
SUSANA HURTADO MURILLO
Auxiliar Administrativa
Dirección Territorial Valle

Aprobó:
SUSANA HURTADO MURILLO
Auxiliar Administrativa
Dirección Territorial Valle



DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL

En la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, a los (09) días del mes de junio de 2023, siendo las 14:18 horas, se recibe por correo electrónico: oficinabogadaleonorortizb@hotmail.com ; escrito del señor (a) : **LEONOR ORTIZ BAZURTO**, actuando en el presente acto en calidad de representante legal de la empresa **COMBUSTIBLES JUANCHITO SAS**, contenido del Recurso de Reposición y en subsidio de Apelación contra la Resolución No 3164 DEL 24/05/2023, “**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD**”. Asignándose el Radicado **05EE2023717600100010446** del 09 de JUNIO de 2023.

Consta el escrito de (03) folios.

Recibe

SUSANA HURTADO MURILLO
Auxiliar Administrativa

Transcriptor: Susana H.
Elaboró: Susana H.

Ruta electrónica: (se inserta automáticamente por la opción insertar/ opción autotexto/ opción encabezado pie de página/ opción nombre de archivo y ruta de acceso Arial 6

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

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

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



No. Radicado: 05EE2023717600100010446

Fecha: 2023-06-09 02:37:33 pm

Remitente: COMESTIBLES JUANCHITO SAS

Destinatario Sede: D. T. VALLE DEL CAUCA

Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

Anexos: 0

Folios: 3



05EE2023717600100010446

Santiago de Cali, junio 9 de 2023

Señores:

MINISTERIO DEL TRABAJO

Atn: Sra. Lina Marcela Quintero Fajardo

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

lquintero@mintrabajo.gov.co

soacosta@mintrabajo.gov.co

REFERENCIA: Recurso de Reposición y en subsidio Apelación contra la Resolución 3164 del 24 de mayo de 2023

Leonor Ortiz Bazurto, identificada como aparece al pie de mi firma, obrando como apoderada judicial de la sociedad COMBUSTIBLES JUANCHITO SAS, en forma oportuna manifiesto que interpongo el recurso de Reposición y en subsidio de Apelación en contra de la Resolución No. 3164 del 24 de mayo de 2023 mediante la cual negó el permiso para despedir al señor Carlos Alberto Perea Suárez.

Fundamento el recurso interpuesto en los siguientes términos:

1.- El único argumento esgrimido por la Inspectora del Trabajo para negar el permiso para despedir al trabajador radica en que la citación a descargos no cumple con los lineamientos establecidos jurisprudencialmente, puesto que no existe norma laboral expresa, pues a juicio de la Inspectora, no contempla la narración de los hechos o conductas que se le imputan, el señalamiento de las normas en las que se contemplan las faltas, el señalamiento de la fecha en la que se rendirán los descargos y la advertencia para que presente pruebas en su defensa.

Al respecto es necesario advertir que la citación que le fuera entregada al señor Carlos Alberto Perea Suárez por parte del departamento de Gestión Humana sí contenía los motivos por los cuales debía rendir descargos, es decir para que explicara porqué operó la máquina prensadora de filtros sin antes haber diligenciado la lista de chequeo operacional de la misma, tal como lo ha establecido la empresa en sus procedimientos.

Mi representada se ha esmerado en capacitar al señor Perea y a los demás trabajadores de la compañía, también se ha preocupado por mantener actualizado el Reglamento Interno de Trabajo difundiendo ampliamente las modificaciones a realizar y dándole la oportunidad a sus trabajadores para que aporten a los cambios; también se ha esmerado en hacer jornadas de socialización de dicho reglamento y de sus modificaciones; también programa y lleva a cabo capacitaciones relacionadas con los procedimientos en la operación de máquinas y vehículos con su respectiva evaluación posterior para asegurarse de la comprensión de los expuesto. En ese sentido, todos los trabajadores incluido el señor Perea, conocen los procedimientos

establecidos por la empresa, su responsabilidad frente a los mismos y las normas del Reglamento Interno aplicables en el evento de comprobarse una transgresión a dichos procesos.

En la referida citación se mencionó que podía asistir a la diligencia de descargos en compañía de un testigo, se le indicó la fecha y hora en que debía comparecer, advirtiéndole que de no presentarse estaría renunciando a su derecho a rendir descargos, que en otras palabras significa ejercer su derecho a la defensa.

El señor Perea conocía de antemano las sanciones disciplinarias a las que se exponía y a un eventual despido por justa causa puesto que ha sido un infractor reincidente de los procedimientos establecidos en la empresa por los cuales le han llamado la atención en varias ocasiones verbal y por escrito, lo han sancionado disciplinariamente con suspensión en el trabajo por incumplir con las responsabilidades a su cargo frente al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, en especial con las relacionadas con la operación de la máquina prensadora de filtros. Tanto en los llamados de atención como en las comunicaciones donde lo sancionan se le ilustra sobre las normas violadas con su conducta u omisión.

Con su proceder en el presente caso, la empresa que represento no ha cometido falta alguna respecto del trabajador, por el contrario, su actuar al solicitar el permiso para despedirlo ha sido para garantizarle el respeto de sus derechos laborales. Es necesario recordar que, conforme lo estableció la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-14442018 (58083), abril. 24/18, Magistrado Ponente de descongestión Santander Rafael Brito, **“No se viola el derecho de defensa del trabajador cuando el empleador omite citarlo a descargos previamente al despido, siempre que le haya dado la oportunidad para dar su versión de los hechos y, así mismo, le ha hecho saber las razones que constituyen la justa causa”**.

Según el alto tribunal, el derecho de defensa no es absoluto y para determinar su vulneración se requiere examinar la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido.

También indicó la Corte Suprema de Justicia que la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normativa interna de la empresa como tal, por lo que para la protección del derecho de defensa se debe examinar la forma como sucedieron los hechos y, a partir de ahí, determinar si era, o no, necesario para el esclarecimiento de estos.

Es decir, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que al momento del retiro se le hagan saber los motivos y razones concretas del despido, con o sin descargos.

Para la Sala, la oportunidad de controvertir la situación que motiva la configuración de la causal no se surte necesaria o únicamente con una citación a esa diligencia, pues esta se puede realizar de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador.

Frente al despido con justa causa.

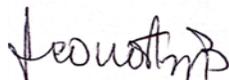
La estabilidad ocupacional reforzada no es patente de curso para una inamovilidad absoluta del trabajador/a ni para la impunidad frente a las conductas contrarias a las obligaciones y deberes. Así lo dijo la Corte "La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución." La Corte Suprema de Justicia por su lado señaló: "Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro."

Si la solicitud de despido se fundamenta sobre la existencia de una justa causa de las que se señalan en la ley, la convención colectiva, laudo arbitral, el reglamento o el contrato de trabajo, el/la inspector/a deberá verificar el cumplimiento del debido proceso previa a la imposición de la sanción de despido.

En ese orden de ideas, solicito a la señora Inspectora que revoque la resolución objeto de los recursos interpuestos y en su reemplazo resuelva autorizar a la sociedad Combustibles Juanchito SAS para que despida al señor Carlos Alberto Perea por existir justas causas para ello, conforme se demostró con las pruebas allegadas con la solicitud.

De no conceder el recurso de reposición, solicito se le el trámite al recurso de apelación ante el superior jerárquico.

Atentamente,



Leonor Ortiz Bazurto

C.C. 31.840.178

T.P. 82.607 del C.S. de la J.