

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

Bucaramanga, 29 DE FEBRERO DE 2024 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: LA RESOLUCION 000150 DEL 07 DE FEBRERO DE 2024.

En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial Santander una vez se tiene la devolución por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as **DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO** con guía número **YG301874140CO**, y que según cuya causal es: **CERRADO**, la suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene tres (3) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 29 DE FEBRERO DE 2024 .

En constancia.


MARYBEL TREJOS MURILLO
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy _____ a las 7:00 AM, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, **INFORMAR** en la diligencia de notificación que con la presente queda agotada la actuación administrativa y solo proceden las acciones ante la jurisdicción Contencioso Administrativo si se dieran los presupuestos legales para ello.

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

En constancia,


MARYBEL TREJOS MURILLO
Auxiliar Administrativo



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. **000150**

07 FEB 2024

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el Código Sustantivo de Trabajo (ARTÍCULOS 236 Y SS), Código de lo Contencioso Administrativo, Resolución No 404 del 2011 y el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 de 2021 y Resolución 1043 de 2022,

Expediente: 7168001-000874 del 24 de noviembre de 2023

Radicados: 05EE2023716800100012760 del 21 de noviembre de 2023

Solicitante **ACTIVOS SAS**

Trabajadora: **DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO**

Trámite: Autorización para terminación de contrato de trabajadora en estado de embarazo

HECHOS Y ACTUACIONES REALIZADAS

Bajo radicado No. 05EE2023716800100012760 del 21 de noviembre de 2023, el Sr. **JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA**, identificada con C.C. 79397430, representante legal de la empresa **ACTIVOS SAS** identificada con Nit. 860090915-9 quienes, en calidad de contratista empleador, solicita autorización para terminación del contrato de trabajo de la Sra. **DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1095908524, quien se encuentra amparada con fuero de estabilidad reforzado en razón a embarazo o licencia de maternidad y/o periodo de lactancia. (Folio 4)

Que, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, mediante Auto No. 003344 de fecha 24 de noviembre de 2023, avoca y comisiona Inspector de Trabajo para que impulse el procedimiento administrativo, y se ordena surtir las comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas. (Folio 28)

Que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, por medio de Auto No. 003524 del 18 de diciembre de 2023, avoca conocimiento y decreta la práctica de las pruebas que considere necesarias y cita a la trabajadora para que se presente ante el inspector de trabajo con el fin de rendir declaración libre de todo apremio; en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 240 del C.S.T. Para resolver la petición de Autorización de terminación de contrato de trabajadora en estado de embarazo y/o Licencia de maternidad o periodo de lactancia de la Sra. **DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO**. (Folio 29)

Que, con oficio de fecha 19/12/2023, con radicado No. 08SE2023716800100016470, se le comunica a el Sr. **JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA**, Auto No. 003344 de fecha 24 de noviembre de 2023 y Auto No. 003524 del 18 de diciembre de 2023; correspondencia física certificada por 4-72, como entregada. (Folios 62 y 64)

Que, con oficio de fecha 19/12/2023, con radicado No. 08SE2023716800100016471, se remite comunicación a la Sra. **DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO** el Auto No. 003344 de fecha 24 de noviembre de 2023, Auto No. 003524 del 18 de diciembre de 2023 y copia del expediente; correspondencia física certificada por la empresa 4-72, como devuelta. (Folio 32)

Una vez realizadas todas las actuaciones por parte de este despacho se procede a revisar.

DE LA PETICIÓN

1. *ACTIVOS S.A.S. es una sociedad legalmente constituida, cuya actividad económica es la de la prestación de servicios a terceros para la colaboración temporal en el desarrollo de sus actividades por medio del suministro de personal en misión, tal como consta en el certificado de existencia y representación legal que se acompaña.*
2. *La señora DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO fue vinculada mediante un contrato de trabajo pactado por la duración de la obra o labor contratada, a fin de ser asignada como trabajadora en misión para la sociedad PARTNERS TELECOM COLOMBIA S.A.S. (WOM), en el cargo de SEÑORA MULTISKILL, desde día 03 de abril del 2023, en consecuencia de lo anterior, ACTIVOS SAS como Empleador afilió a la trabajadora al Sistema de Seguridad Social Integral y ha efectuado oportunamente todos los pagos de aportes, salarios y demás acreencias laborales acorde a la Ley.*
3. *El día 24 de julio de 2023, la colaboradora en mención notificó su estado de gestación, por medio de correo electrónico.*
4. *Para el correcto ejercicio de las funciones laborales encomendadas, la empresa usuaria dispone de políticas y protocolos que son puestos en conocimiento de los ASESORES MULTISKILL a través de inducciones y capacitaciones, pues son fundamentales para el ejercicio de sus actividades laborales diarias.*
5. *Dado lo anterior, la Empresa Usuaria reportó dos reclamaciones de los clientes (EMILIO ROA C.C. 91347449 y YULY RUEDA C.C. 1098799086) los cuales exponen gran inconformidad pues a cada uno de ellos se les activó TRES (3) servicios sin su consentimiento ni autorización, situación que pasó a validación de las áreas correspondientes de la Empresa Usuaria PARTNERS TELECOM COLOMBIA S.A.S. (WOM).*
6. *Una vez realizado el análisis del asunto, se logró establecer que la trabajadora DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO no siguió en debida forma las políticas de ventas y seguridad existentes en la Empresa Usuaria y que le fueron debida y oportunamente socializadas, consumándose una omisión grave a sus obligaciones laborales que derivó el fraude y una afectación a los referidos usuarios, así como a la imagen, confianza y el normal funcionamiento de la operación del punto asignado para ejercer sus funciones.*
7. *En atención a lo anterior el día 15 de agosto del año 2023, se procedió a citar a la trabajadora a diligencia de descargos, en la cual se le brindó el espacio para ser escuchada en sus razones y argumentos, de controvertir y allegar las pruebas que estimara pertinentes para justificar su conducta, de acuerdo con lo señalado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con la sentencia C593 de 2014 Corte Constitucional y el concepto 72076 del 16 de febrero de 2023 del Ministerio del Trabajo.*
8. *Por otro lado, se hace oportuno señalar que al ser citada a diligencia de descargos, la trabajadora muestra sendas inconformidades pues indicó que ese día se encontraba en incapacidad médica, no obstante es menester tener en cuenta que realizadas nuestras validaciones, por parte de la trabajadora no se allegó incapacidad alguna del día 15 de agosto de 2023, fecha en que se efectuó en debida forma el trámite disciplinario.*
9. *En la diligencia de descargos realizada, se evidenció que la trabajadora manifiesta expresamente conocer el manejo de ventas de productos y servicios, así como las políticas de seguridad que gobernaban sus funciones.*
10. *En el análisis a la diligencia de descargos, la trabajadora manifestó que en la negociación realizada con la cliente afectada YULY RUEDA C.C. 1098799086 que quien se acercó a solicitar el producto fue el supuesto esposo, además de ello indica que la cédula de ciudadanía del titular la recibió de este señor por medio de una fotografía y que al momento de realizar el proceso de la venta, la referida titular no se encontraba presente, situación que a todas luces alertaba un riesgo de fraude, pues esta*

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

persona al no detentar la calidad de titular del servicio, debió allegar algún poder o autorización para realizar el trámite, y no siendo así, de acuerdo a las mencionadas políticas de seguridad, debe rechazarse de plano dicha negociación, como es debidamente conocido por ella, sin embargo, por la premura de alcanzar las metas mensuales de comisiones, la trabajadora omitió aplicar correctamente las medidas de seguridad, resultando en una falta grave y totalmente prohibida pues afectó directamente a los clientes finales de la Empresa Usuaría, así como la confianza e imagen de esta última sociedad.

11. Frente al cliente EMILIO ROA C.C. 91347449, afectado también por la grave conducta de la trabajadora, en diligencia de descargos ella indicó que toda la negociación la realizó por medio de redes sociales, situación que de conformidad con el punto anterior contradice delicadamente las políticas de seguridad ampliamente conocidas por ella, situación que representa en mayor medida un escenario de insubordinación frente a las funciones encomendadas y una afectación grave a sus obligaciones laborales, pues en su cargo de vendedora se confía contener y mitigar el riesgo de fraude, siguiendo las políticas de seguridad establecidas y rechazar de plano las negociaciones en las que el titular del servicio no se encuentra presente, no obstante lo anterior, la trabajadora con el fin de superar el techo de metas y comisiones decide no observar dichas políticas, sin importar las afectaciones que su conducta genera.

12. Es de reiterar que si bien es cierto a los trabajadores en misión de esta empresa usuaria PARTNERS TELECOM COLOMBIA S.A.S. (WOM) se les invita al cumplimiento adecuado de metas y productividades, no es menos cierto que resulta un hecho totalmente reprochable el realizar negociaciones visiblemente fraudulentas sólo para lograr al cumplimiento, pues estas situaciones representan afectaciones graves a los clientes finales, así como a la imagen y confianza de la empresa usuaria donde se encontraba asignada en misión.

13. Así las cosas y como quiera que tanto su Empleador como la Empresa Usuaría han perdido totalmente la confianza para delegarle funciones a la trabajadora DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO, teniendo en cuenta que evidentemente las faltas se generaron con el ánimo de incrementar sus indicadores de ventas para alcanzar los techos de comisiones, sin importar que esto afectaría a los clientes finales, así como la afectación a la imagen y confianza de la Empresa Usuaría PARTNERS TELECOM COLOMBIA S.A.S. (WOM), esta empresa de servicios temporales que detenta la calidad de Empleador a través del presente documento se permite impulsar solicitud de autorización de terminación de contrato con justa causa, pues la trabajadora en mención ha incumplido de forma abierta y flagrante sus deberes y obligaciones legales y contractuales.

El empleador presenta como pruebas de los hechos enunciados en la petición, los siguientes documentos:

1. Certificado de existencia y representación legal ACTIVOS S.A.S. (Folio 6)
2. Contrato de trabajo de la trabajadora. (Archivo CD 2)
3. Copia de la citación a descargos del 14 de agosto de 2023. (Folio 13)
4. Copia del acta de descargos del 15 de agosto de 2023. (Folio 46)
5. Notificación terminación del contrato con justa causa a la señora DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO. 6. Afiliaciones al sistema general de seguridad social. (Folio 87)
6. Planilla de aportes al sistema de seguridad social. (Archivo CD 2)
7. Política de REPOSICIÓN DE SIMCARD WOM. (Folio 21)
8. Política de VENTAS WOM. (Folio 15)

Respecto a la trabajadora:

Se deja constancia, que por parte de la Sra. DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO no se recibió respuesta alguna al comunicado realizado por el despacho mediante radicados No. 08SE2023716800100016471 de fecha 19/12/2023, donde se adjuntan Auto No. 001050 de fecha 26 de abril de 2023 y AUTO 001201 del 5 de mayo de 2023 y se cita para rendir declaración libre de todo apremio. (Folio 32)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Ante la solicitud presentada por el Sr. JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA, el despacho procede a realizar las siguientes observaciones, en referencia a el trámite de solicitud de Autorización para terminación de contrato de las trabajadoras en estado de Embarazo, el despacho procede a realizar el procedimiento descrito conforme al anexo técnico procedimiento administrativo general IVC-PD-05-AN-01, versión 6.0, el Código Sustantivo de Trabajo y demás normatividad respecto al tema.

ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que ayale una justa causa.
2. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.
3. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

3. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.
4. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

Conforme a lo anterior cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora embarazada o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, el Inspector de Trabajo cuenta con la obligación de verificar que el empleador justifique la terminación del contrato de la trabajadora embarazada Sra. DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO, por ocasión de una justa causa, tal como reza en el artículo 240 de C.S.T. así:

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

1 (...).

2 **El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63.** Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. (...) (Negrilla)

En consecuencia, el despacho procede a analizar si la solicitud presentada por el Sr. JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA, se encuentra ajustada a una de las causales mencionadas, con el fin de definir la competencia del inspector de trabajo y proseguir con el estudio de la solicitud de autorización de despido, teniendo en cuenta la documentación aportada por la solicitante.

El Auto 001201 de fecha 5 de mayo de 2023 por medio del cual se ordena "allegar la respectiva documentación que acredite lo estipulado en el Código Sustantivo de Trabajo, en la Sentencia SU449 de 2020 de la Corte Constitucional y el reglamento interno de trabajo, donde compruebe las "GARANTIAS OBLIGATORIAS" y el derecho de defensa" teniendo en cuenta que la solicitud está sustentada en una justa del artículo 62, literal a), numeral 6.

"GARANTIAS OBLIGATORIAS:

PRIMERO

-Inmediatez-

Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.

SEGUNDO

-Causales taxativas-

La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.

TERCERO

-Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-

Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (párrafo) y 66 del CST.

CUARTO

-Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-

Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo; en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.

QUINTO

-Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-

Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: "En los casos de los numerales 9 a-15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días".

SEXTO

-Respeto debido en la relación laboral-

A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso." (Subrayado y negrilla fuera de texto)"

Así las cosas, en la documentación aportada se observa, citación a diligencia de descargo 14 de agosto de 2023 visto a folio 13, la empresa se entero de los hechos el 24 de julio de 2023 y revisado el reglamento interno de trabajo, dentro de su procedimiento no regula un termino específico para citar a descargos, en consecuencia, se cumple con las garantías, PRIMERA, SEGUNDA Y TERCERA.

Frente a la CUARTA garantía, existe un procedimiento en el RIT de la empresa, artículo 50, visto a folio 72, pero el mismo no es diferente a las garantías mínimas establecidas por la Honorable Corte Constitucional.

Frente al QUINTO, esta garantía no se tiene en cuenta, toda vez que el sustento no se relaciona con uno de los numerales del 9 al 15 del artículo 62 de CST.

En conclusión y dado el estado actual del procedimiento, ante el cumplimiento de las garantías mínimas por el respeto que se deben tener entre las partes dentro de un acuerdo de voluntades y la parte motiva de esta resolución, el despacho resuelve autorizar la petición presentada por la empresa ACTIVOS SAS, en calidad de empleadora.

LA INSPECCIÓN DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

RESUELVE

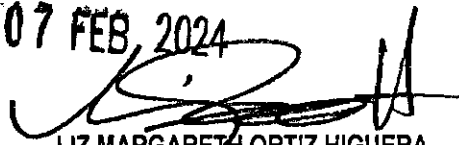
ARTÍCULO PRIMERO. AUTORIZAR, la terminación del contrato de trabajo suscrito por la Sra. DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1095908524, en calidad de trabajadora y el Sr. JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA, identificada con C.C. 79397430, representante legal de la empresa ACTIVOS SAS identificada con Nit. 860090915-9 o quien haga sus veces, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas la Sra. DIANA MARCELA MANTILLA CAMELO, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1095908524, en calidad de trabajadora, con domicilio en la Carrera 5 W # 55 - 07, apartamento 201, Girón - Santander; a el Sr. JUAN CARLOS RESTREPO RIVERA, identificada con C.C. 79397430, representante legal de la empresa ACTIVOS SAS identificada con Nit. 860090915-9, en calidad de empleador, en la Calle 70 # 9 - 32, Bogotá DC, correo electrónico: activos@activos.com.co, juridico8@activos.com.co, del contenido de la presente Resolución, conforme a lo establecido en el Artículo 76 y siguientes del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el mismo funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el superior, Directora Territorial de Santander, interpuestos con fundamento al momento de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación o a la notificación por aviso del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a,

07 FEB 2024



LIZ MARGARETH ORTIZ HIGUERA

Inspectora de Trabajo