



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

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

Bucaramanga, 11 de febrero de 2022

**PARA NOTIFICAR:** RESOLUCION 1700 del 17 DE diciembre de 2021 a la sra **SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio de citación a notificación personal, remitido al Señor(a)(es)(as) SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO, y que según guía la causal es: **NO EXISTE NUMERO**, La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y en la página Web, la NOTIFICACION de la referida Resolución que contiene (5) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del 11 de febrero de 2022

En constancia.

**MARTHA RAMIREZ CACUA**  
Técnico Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy \_\_\_\_\_ -todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011. Se Advierte que contra el fallo que se notifica N PROCEDE RECURSO ALGUNO.

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

En constancia,

**MARTHA RAMIREZ CACUA**  
Técnico Administrativo

**Con Trabajo Decente** el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Dirección Territorial Santander**  
**Dirección:** Calle 31 No. 13-71  
Bucaramanga  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999 Extensión 68050

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





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

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

Bucaramanga, 11 de febrero de 2022

**PARA NOTIFICAR:** RESOLUCION 1700 del 17 DE diciembre de 2021 a la dra **MONICA ISLENA SANCHEZ BAEZ**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio de citación a notificación personal, remitido al Señor(a)(es)(as) **MONICA ISLENA SANCHEZ BAEZ**, y que según guía la causal es: **REVOTÒ CORREO ELECTRONICO** (2), La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de **fácil acceso al público** y en la página Web, la NOTIFICACION de la referida Resolución que contiene (5) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del 11 de febrero de 2022

En constancia.

**MARTHA RAMIREZ CACUA**  
Técnico Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy \_\_\_\_\_ -todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011. Se Advierte que contra el fallo que se notifica N PROCEDE RECURSO ALGUNO.

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

En constancia,

**MARTHA RAMIREZ CACUA**  
Técnico Administrativo

**Con Trabajo Decente** el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Dirección Territorial Santander**  
**Dirección:** Calle 31 No. 13-71  
Bucaramanga  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999 Extensión 68050

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





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 001700**

**17 DIC 2021**

**“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”.**

**EL DIRECTOR TERRITORIAL DE SANTANDER**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 nuevo Código Contencioso Administrativo y de Procedimiento Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 28 de mayo de 2014 y demás normas concordantes con la materia y con fundamento en los siguientes;

**OBJETO:**

Decidir el Recurso de Apelación allegado por el apoderado de la empresa JARRI'S LTDA, contra de la Resolución 000653 de fecha 22 de junio del 2021, por la cual la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites resolvió negar la terminación del contrato de trabajo suscrito con la señora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO, dentro del siguiente expediente:

**IDENTIFICACION DEL TRAMITE:**

Radicado: 05EE2020716800100010833  
Expediente No. 7168001-000468

**IDENTIFICACION DE LOS SUJETOS PROCESALES:**

**SOLICITANTE:** JARRI'S- identificada con Nit: 800041607-8

**TRABAJADOR:**

- SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO, identificado con cédula de ciudadanía No. 37.557.140.

**I. ANTECEDENTES RELEVANTES:**

1. Que en atención a la solicitud de trámite bajo radicado No. 05EE2020716800100010833 de fecha 7 de diciembre de 2020, presentada por el apoderado de la empresa JARRI'S- identificada con Nit: 800041607-8, para terminar el contrato laboral de la señora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO, identificado con cédula de ciudadanía No. 37.557.140. (Folios 1 al 69 Cdo 1).
2. Que con oficio bajo radicado 08SE2020716800100006420 SE INFORMA electrónicamente el 14 de diciembre de 2020 a la señora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO el inicio de lo trámite administrativo solicitado, visto en certificado E36509614-S de la Empresa de Servicios Postales Nacionales 472 (Folio 70 al 75 Cdo 1).
3. Que con Auto número 002470 de fecha 18 de diciembre de 2020, se ordena la apertura del trámite administrativo - laboral, se avoca conocimiento de las diligencias administrativas laborales, se decreta pruebas y se comisiona a un Inspector de Trabajo facultado para

*J.P.*

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

impulsar el procedimiento, practicar pruebas, librar las comunicaciones al peticionario y trabajador respectivamente (Folios 76 Cdo 1).

4. Con oficio con radicado No. 08SE2020716800100006610 del 22 de diciembre 2020, remite comunicación a la señora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO en calidad de trabajadora, al correo electrónico: ruben.qualdron26@gmail.com del inicio del trámite administrativo (Folio 77 Cdo 1).
5. Que con oficio con radicado No. 083E2020716800100006611 del 22 de diciembre 2020, se comunica al señor CAMILO ANDRES BARON SERRANO, apoderado de la empresa JARRI'S LIMITADA, al correo electrónico: [gerencia@lacompania.com.co](mailto:gerencia@lacompania.com.co) del inicio del trámite administrativo. (Folio 78 Cdo 1).
6. Que la Dra. MONICA ISLENA SANCHEZ BAEZ, apoderada de la trabajadora, mediante oficio con radicado No. 05EE2020716800100011663, del 29 de diciembre de 2020, solicita copia del expediente digital y allega poder (Folios 84 a 87 Cdon 1).
7. Por Auto de fecha 13 de enero de 2021, se reconoce personería jurídica a la Dra. MONICA ISLENA SANCHEZ BAEZ, abogada identificada con C.C. No. 37891488, tarjeta profesional No. 266110 del C.S. de la J, apoderada de la señora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO (Folio 160 Cdo 1).
8. Por Auto de fecha 13 de enero de 2021, se reconoce personería jurídica a los abogados, Dr. CAMILO ANDRES BARON SERRANO, abogado identificado con C.C. No. 13740511, tarjeta profesional No. 183496 del C.S. de la J. apoderado judicial de la empresa JARRI'S LIMITADA (Folio 161 Cdo 1).
9. Que realizadas las diligencias pertinentes y al encontrarse méritos suficientes acorde al acervo probatorio allegado y valorado, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Santander mediante Resolución 000653 del 22 de junio de 2021, resuelve negar la terminación del contrato de trabajo suscrito por la señora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO identificada con Cédula de ciudadanía No. 37.557.140 y JARRI'S LIMITADA identificada con Nit: 800041607-8140 (Folios 163 a 166 Cdo 1).
10. El acto administrativo No. 000653 del 22 de junio de 2021, fue debidamente notificada a las partes: la señora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO, identificada con C.C. No. 37557140, y su apoderada la Dra. MONICA ISLENA SANCHEZ BAEZ, fueron notificadas por aviso en la página web del Ministerio del Trabajo, el 14 de julio de 2021 (folios 196 y 197 Cdo 1) y la empresa JARRI'S LIMITADA, identificada con NIT. 800041607-8, representada legalmente por el Sr. JUAN MANUEL SERRANO PINILLA, siendo notificada electrónicamente (Folios 175 Cdo 1).
1. Surtida la etapa de notificación de la Resolución 000653 del 22 de junio de 2021, se corrió traslado a las partes jurídicamente interesadas con el objetivo de agotar en debida su derecho de contradicción contra el acto administrativo, actuación que fue ejecutada el 16 de julio de 2021, por el apoderado de la empresa JARRI'S LIMITADA, interponiendo los recursos de reposición y de apelación (Folio 198 a 205 Cdo 2).
2. Con Resolución 001171 del 22 de septiembre de 2021, por medio del cual se resuelve un recurso horizontal la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial De Santander, confirma el contenido de la Resolución No. 000653 del 22 de junio de 2021 (Folio 213 al 216 Cdo 2).
3. Acto administrativo el cual es comunicado conforme es visto a (Folios 217 al 273 Cdo 2).

**II. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE**

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado de la empresa JARRI'S LTDA. en el libelo del recurso de alzada señala que la tesis planteada por el A Quo pasa por alto:

... (...) ... *“la resolución en mención menciona en, principio que la solicitud presentada, en el acápite “Petición” no contempla con claridad la causal alegada para despedir, pero que sin embargo se podía determinar teniendo en cuenta los hechos de la misma (hecho quinto). He de manifestar al respecto que en la solicitud inicial estaban claramente establecidas las causales por las cuales se realizaba la petición, como quiera que las mismas estaban contenidas en los hechos de la solicitud, bajo el acápite CARGOS IMPUTADOS, que no corresponde a otra cosa distinta a la formulación de cargo por los cuales se está solicitando la presente solicitud.*

**"Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"**

Quinto: los cargos que se investigan y en los que presuntamente la trabajadora incurrió son: (...)

Respecto del artículo 98 del Reglamento Interno de la Empresa, (...) La resolución atacada manifiesta NO CUMPLE. Desconozco exactamente qué fue lo que no se cumplió por parte de JARRISS, como quiera que antes de aplicar cualquier sanción (la sanción a aplicar es el despido, por eso se solicita la autorización de su despacho), mi poderdante dio la oportunidad a la trabajadora de ser oída en descargos, para tal efecto se le citó por escrito con todas la formalidades de ley, está se negó a firmar, como consta en la firma a ruego allegada al expediente, y no se presentó a la diligencia de descargos, como consta en el acta de no comparecencia a la diligencia, también arrojado al expediente, situación desde luego manifestada en la solicitud; cumpliendo de manera rigurosa lo establecido en el reglamento y en la ley. Asombra que el hecho de que una trabajadora se niegue a asistir a una diligencia de descargos se constituya entonces en que el empleador no cumplió el debido proceso disciplinario, cuando el empleador no puede obligar a ningún trabajador a asistir a una diligencia administrativo-laboral. El empleador siempre estuvo presto a recibir los descargos de la trabajadora, quien sencillamente no quiso hacerse presente, por su voluntad, sin que el patrono se lo impidiera. No se explica entonces por qué razón considera el Despacho que el empleador no cumple con el proceso disciplinario cuando se ha citado por escrito y el trabajador sencillamente no quiere hacerse presente. Asumir ello significaría que a cualquier trabajador que quisiera impedir su despido le bastara con no presentarse a su diligencia de descargos.

Respecto del párrafo del artículo 98: (...) La resolución manifiesta que SI CUMPLE. Si el patrono cumplió con la citación por escrito, ¿Cómo es posible entonces que no hubiese cumplido con la obligación contemplada en el artículo 98 ... si precisamente la misma resolución manifiesta que en efecto fue citada? El reglamento interno establece que se debe dar oportunidad al trabajador inculcado de ser oído en descargos, cosa que en efecto sucedió, se dio la oportunidad para que ella fuese escuchada en descargos (como se evidencia en el material probatorio oportunamente allegado al despacho), cosa diferente es que no quisiera hacerse presente ni justificara su inasistencia.

Respecto del primer inciso del artículo 99: (...) La resolución manifiesta que NO CUMPLE. Debemos advertir a su Despacho que precisamente la sanción a imponer es el despido, de ahí que se haya iniciado en el presente trámite de autorización ante el ente ministerial. Si hubiésemos notificado la sanción a imponer a la trabajadora, es decir el despido, el mismo sería ineficaz por no contar con la autorización de su Despacho, y si se hubiese sancionado con suspensión o llamado de atención, no se podría haber iniciado el presente proceso por cuanto ningún trabajador puede ser sancionado dos veces por los mismos hechos. Por simple orden de ideas se debería solicitar la autorización a su Despacho, cosa que se realizó, por lo anteriormente expuesto es claro que no podía haberse sancionado de manera previa a la trabajadora hasta tanto su Despacho no resolviera nuestra solicitud.

Respecto del segundo inciso del artículo 99: (...) La resolución atacada manifiesta NO CUMPLE. Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado: ¿Cómo podría cumplirse? No se ha notificado sanción disciplinaria alguna a la trabajadora por cuanto la sanción es el despido, por eso se inició el presente trámite. ¿Cómo podríamos adelantar una reconsideración o una apelación si la decisión se encuentra sujeta a una autorización que el Ministerio del Trabajo aún no ha otorgado? Resulta imposible de cumplir este inciso porque solamente aplica para determinaciones ya tomadas y en este caso la determinación debe ser aprobada por su Despacho.

(...) Es menester tener en cuenta que la sentencia C593 de 2014 estableció lo siguiente:

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una 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;
- 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".

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

*Por lo anteriormente expuesto, es claro que las etapas procesales deben estar definidas, pero lo realmente importante, es que, de acuerdo a la sentencia en mención, los procedimientos disciplinarios (de principio a fin) adelantados por los entes de carácter privado aseguren esos elementos. Vale la pena preguntarse: si una empresa no está obligada a tener un reglamento interno y en efecto no lo tiene, y realiza un correcto procedimiento disciplinario a un trabajador con estabilidad laboral reforzada, ¿no puede solicitar la autorización al Ministerio del trabajo para dar por terminado ese contrato por el sólo hecho de no tener RIT? La respuesta es obvia, claro que puede, lo que debe ser valorado por el funcionario que emite la resolución es si dentro del procedimiento disciplinario se encontraron esos elementos mínimos.*

*Resulta claro entonces que el procedimiento disciplinario adelantado con la señora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO, garantizó el derecho a la defensa de aquella y que además se adelantó con el debido proceso establecido en el reglamento.*

*Considero que al momento de proferir la resolución debió haberse estudiado de fondo el caso concreto y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se produjeron los hechos, indagar y evaluar si en efecto la trabajadora pudo o no pudo haber incurrido en los cargos que se imputaron, si se contaba con algún justificante, si los hechos eran ciertos, la razón por la cual no quiso firmar la citación a sus descargos o por qué no se presentó a los mismos, es decir, el análisis profundo del caso en particular.*

*Creo firmemente en la absoluta competencia de los funcionarios de este ente ministerial, por lo que respetuosamente solicito que se revise y se REVOQUE la resolución 000653 del 22 de junio de 2021, por la cual se negó la autorización de despido con justa causa de la trabajadora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO y en su lugar se proceda a AUTORIZAR el despido solicitado.” (...) ...*

**III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DEL DESPACHO PARA DECIDIR EL RECURSO DE APELACION.****➤ DEL DEBIDO PROCESO**

En primer lugar, es importante, traer a colación la Honorable Corte Constitucional, que mediante Sentencia C-034/14, al referirse al principio del derecho al Debido Proceso, establece:

*“El debido proceso es un derecho fundamental. Posee una estructura compleja, en tanto se compone por un plexo de garantías que deben ser observadas en todo procedimiento administrativo o judicial, escenarios en los que operan como mecanismo de protección a la autonomía y libertad del ciudadano y límites al ejercicio del poder público. Por ese motivo, el debido proceso es también un principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad.*

(...)

*El Estado Constitucional de Derecho es, desde esta perspectiva, un conjunto de garantías de esos derechos, al tiempo que las normas que determinan la estructura del Estado y sus instituciones deben interpretarse en función de esas garantías. En la sentencia C-980 de 2010, señaló la Sala Plena:*

*“Así entendido, en el ámbito de las actuaciones administrativas, el derecho al debido proceso hace referencia al comportamiento que deben observar las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones, en cuanto éstas se encuentran obligadas a “actuar conforme a los procedimientos previamente establecidos en la ley, con el fin de garantizar los derechos de quienes puedan resultar afectados por las decisiones de la administración que crean, modifican o extinguen un derecho o imponen una obligación o una sanción”. En el propósito de asegurar la defensa de los administrados, la jurisprudencia ha señalado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otros, los derechos a: (i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el*

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

*ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso”.*

En virtud de lo anterior, se observa el procedimiento adelantado para el caso sub examine en virtud de la facultad Ministerial de inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de la normatividad, concordante con el proceso con el proceso Inspección, Vigilancia y Control, Procedimiento Administrativo General, Código IVC-PD-05 I, se vislumbra que fue adelantado en estricto cumplimiento a lo dispuesto en la ley 1437 de 2011 y procedimiento administrativo ministerial.

➤ **DE LOS RECURSOS PRESENTADOS:** - Folios 198 al 205 Cdo 2-,

Es imperativo resolver los recursos conforme a la Ley, correspondiendo al Despacho en segunda instancia, traer a colación el principio de la doble instancia, que a texto la Sentencia C- 401/13, de la Corte Constitucional establece su finalidad así.

**DOBLE INSTANCIA-Finalidad**

*La doble instancia tiene múltiples finalidades relacionadas con el derecho de defensa, tales como permitir que la decisión adoptada por una autoridad judicial sea revisada por otro funcionario de la misma naturaleza y más alta jerarquía, ampliar la deliberación del tema y evitar errores judiciales: “Su finalidad es permitir que la decisión adoptada por una autoridad judicial sea revisada por otro funcionario de la misma naturaleza y más alta jerarquía –lo que en principio es indicativo de mayor especialidad en la materia- con el fin de que decisiones contrarias a los intereses de las partes tengan una más amplia deliberación con propósitos de corrección. La doble instancia también está íntimamente relacionada con el principio de la “doble conformidad”, el cual surge del interés superior del Estado de evitar errores judiciales que sacrifiquen no sólo la libertad del ser humano, sino también importantes recursos públicos debido a fallos de la jurisdicción contenciosa que condenan al Estado bajo la doctrina del error jurisdiccional.”.*

Visto lo anterior, se procede a lo dispuesto en cumplimiento de las facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 28/05/2014 y atendiendo lo dispuesto en el artículo 74 del C.P.A.C.A - Ley 1437/2011, en armonía con el literal c) del artículo 12 del Convenio 81 y el literal c) del artículo 16 del Convenio 129 de la OIT y el Manual del Inspector de Trabajo, “ la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas, que permite su valoración, como expresa Parra Quijano, J. P., de conformidad p. ej. Con las reglas de la experiencia, la lógica, etc.

**OPORTUNIDAD, PRESENTACION Y REQUISITOS DE LOS RECURSOS:**

En primer lugar, es competente esta instancia para puntualizar las disposiciones legales que regulan la presentación de los recursos en materia administrativa, siendo estos los artículos 76 y 77 del CPACA, que en sus apartes estipula:

*“Artículo 76. Oportunidad y presentación. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia o de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, 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”.*

*“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:*

*J.P.*

**“Por 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...**”.

De tal forma, que, en uso del derecho de contradicción contra el acto administrativo primigenio, respecto del apelante único JARRI'S LTDA, se ha de decir que se surtió el trámite de notificación por aviso el día 1 de julio de 2021. Se concedió el término procesal de 10 días hábiles siguientes a su notificación para la interposición de los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, por tanto, se evidenció que se allegó escrito contentivo de recurso el día 16 de julio de 2021 -Folios 198 a 205 Cdo 2- verificándose que se cumplieron los presupuestos señalados para su oportunidad, presentación, siendo así y al encontrarse el procedimiento adelantado a margen del debido proceso, este despacho procederá a su estudio.

**➤ PARA RESOLVER SE CONSIDERA:**

Para resolver lo que en derecho corresponde este despacho procede a analizar si la determinación tomada por el *A quo* fue acorde a la norma sustancial laboral para no dar la autorización de terminación de la relación laboral, por ende, se debe realizar las siguientes precisiones antes de desatar los reparos presentados:

Es conveniente indicar que el Ministerio de trabajo, cuenta con la competencia de autorizar la terminación del contrato laboral de trabajador en estado de discapacidad y/o debilidad manifiesta, como lo dispuso el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así:

*... (...) ...” En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a 1 menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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 (negrillas de la Corte).” ... (...) ...*

El artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 señala:

*... (...) ... “enumera las funciones de las inspecciones del trabajo y seguridad social. En primer lugar, la función preventiva propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, se adopten medidas que garanticen los derechos del trabajo y se eviten conflictos entre empleadores y trabajadores. La función coactiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo. La función conciliadora consiste en intervenir en la solución de los conflictos laborales sometidos a consideración del Inspector de Trabajo. Gracias a la función de mejoramiento de la normatividad laboral, el Inspector de Trabajo tiene la facultad de implementar iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales. Finalmente, posee la función de acompañamiento y de garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.” ... (...) ...*

Así mismo lo ha sostenido la Honorable Corte Constitucional en su más reciente pronunciamiento sentencia C- 200 de 2019 en la cual se señala:

*... (...) ... “el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e*



**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

*internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.”*

*Además de esa función, esta autoridad estudia la situación como garante de la razonabilidad, entendida en clave constitucional, para adoptar la mejor decisión posible. De acuerdo con esa comprensión, también es parte de su función analizar cada asunto a partir de la premisa según la cual el ordenamiento jurídico colombiano no consagra derechos absolutos o perpetuos oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros individuos” ... (...) ...*

Así mismo, es necesario indicar que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dado alcance al derecho a la estabilidad laboral reforzada señalando que ... (...) ... *“este derecho tiene arraigo constitucional directo y no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que aplica también a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”... (...)...<sup>1</sup>*

Entonces, ... (...) ... *“la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (vi) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”... (...)...<sup>2</sup>*

Concomitante con ello, se tiene que en el marco normativo y jurisprudencial mencionado en la circular ministerial 0049 de 2019, refieren algunas sentencias de la H. Corte Constitucional, entre ellas, C-531-00, C-200/19, SU-049/2017, C-824/2011, T-305/2018, para resaltar que ... (...) ... *“En ese panorama legal, surge el deber para todo empleador que requiera despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta de atender los parámetros jurisprudenciales esbozados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada y determinar así, las consecuencias jurídicas y sociales que tal circunstancia connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso para terminar la relación laboral, ante el Ministerio del Trabajo” ... (...) ... (subrayado y negrilla del Despacho).*

De la autorización que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se colige que la petición presentada por el empleador deberá estar fundamentada en una de las formas de terminación del contrato de trabajo (artículo 61 C.S.T – causal objetiva) o una justa causa (artículo 62 C.S.T.). – Procedimiento descrito por el manual del inspector de trabajo y seguridad social, Procedimiento Administrativo General IVC-PD.05 Versión 3.0, Anexo Técnico IVC- PD- -AN-05 Versión 5.0 y Circular 049 de 2019. Para el caso *sub - examine*, si bien es cierto en el acápite de petición de la solicitud no se determinó con exactitud la que se pretendía, lo es también que de la estructura del escrito se denota las causales y/o cargos que se endilgan y que fueron igualmente analizados en el acto administrativo primigenio.

En resumen, para esta instancia, no existe duda que la empresa justifica la terminación del contrato en la causal contemplada en el numeral 1) del artículo 58, numeral 6 artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, así como los numerales 1 de los artículos 9, 94, 13, numerales 43, 58, 68 del artículo 94, numeral 23 del artículo 96 del Reglamento Interno de Trabajo y numeral 1, 32 de la cláusula segunda, numeral 9, 39, 42 de la cláusula 8 del contrato de trabajo.

Ahora bien, para determinar si es procedente modificar, confirmar o revocar el acto recurrido, este despacho, tendrá en cuenta los hechos, las pruebas y argumentos expuestos por el recurrente, así como las consideraciones que soportan la Resolución No. 000653 del 22 de junio de 2021, no sin

<sup>1</sup> Sentencia T-1040 de 2001

<sup>2</sup> Sentencia T-052/2020

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

antes advertir que no puede entrar a dirimir derechos individuales que no estén dentro de su órbita de competencia.

Siendo competente este despacho, se procede a desatar la petición presentada en el recurso de alzada, en el cual se solicita se revoque la decisión de no autorizar la terminación del contrato de su trabajadora, visto esto el funcionario debe entrar a verificar el cumplimiento de los requisitos objetivos necesarios para identificar que la terminación de la relación laboral no se encuentre precedida de un criterio discriminatorio.

De los antecedentes indicados, así como del alcance de estos, es claro para este operador administrativo que la decisión tomada en primera instancia y confirmada posteriormente no debe ser modificada. Para ahondar en razones se debe decir que de conformidad con los lineamientos de la Circular 049 de 2019 y preceptos jurisprudenciales, para el asunto que nos ocupa nos encontramos frente a la comisión de una presunta justa causa para fenecer la relación laboral, contenida en la normatividad laboral, así como en el Reglamento Interno de Trabajo y en la estructura misma del contrato laboral, por ello para dar un pronunciamiento de fondo se debe verificar si el empleador garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, independiente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual o si es de origen profesional o común, es decir, a verificar o constatar si previo a la solicitud de autorización de despido se agotó el procedimiento incorporado en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual así como verificar y constatar que la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos del Código Sustantivo de Trabajo, de manera que la justa causa alegada al trabajador sea la misma alegada a esta entidad <sup>3</sup>

Para este despacho una vez se le da alcance al material probatorio allegado y bajo los criterios de la circular 049 de 2019, vislumbra que el censor, adujo la existencia de faltas disciplinarias calificadas como grave en el reglamento de trabajo, que dio lugar a iniciar un procedimiento disciplinario a la trabajadora SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO, según el reporte presentado el día 09 de noviembre del 2020, por parte de la profesional en seguridad y salud en el trabajo de JARRI'S (Folio 31 Cdno 1), lo que motivó a que fuese citada a descargos para el día 12 de noviembre de 2020 (Folio 34 a 37 Cdno 1), diligencia que no fue posible su realización por inasistencia de la convocada (Folio 38 Cdno 1).

De las actuaciones señaladas se puede colegir primero que se dio cumplimiento al artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo que regula parámetros del procedimiento y segundo que se protegió el derecho de defensa, tales premisas se sustentan de la lectura de la citación a descargos así como de las actuaciones realizadas que demuestran: **i)** se le informó de forma detallada la conducta desplegada que originó el inicio del procedimiento disciplinario, **ii)** que las causales que se le comunicó a la trabajadora guardan total congruencia con lo alegado en el trámite administrativo, **iii)** se detalla el acompañamiento que puede ser objeto el trabajador en la diligencia, **iv)** se informa las reglas de solicitud e incorporación de material probatorio, **v)** Que el recurrente actuó con inmediatez y razonabilidad para la presentación de la solicitud de autorización del despido, **vi)** que el empleador garantizó el derecho de contradicción pese a que no fue posible la diligencia de descargos. Por ello, acertado es el reparo del censor frente a que no existió omisión alguna de su parte frente al cumplimiento del artículo 98 del Reglamento Interno de Trabajo y el derecho de defensa al trabajador.

No obstante, esta instancia se encuentra de acuerdo con la decisión tomada, teniendo en cuenta que, si bien es cierto, reposan medios de prueba los cuales demuestran que el censor dio inicio en debida forma al procedimiento disciplinario y que por causas ajenas a él no se adelantó la diligencia de descargos, no menos cierto es que el procedimiento disciplinario no cumple con el artículo 99 - del reglamento de trabajo - en línea con los elementos mínimos contenidos en la sentencia C-593 de 2014, analizada por el *a quo*, es decir, emitir pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente.

<sup>3</sup> Circular 0049 de 2019. Mintrabajo

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

Al respecto se precisa que de acuerdo con los lineamientos emitidos en la circular 0049 de 2019, y los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, de tal suerte que, cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una justa causa de despido, para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual, de tal manera que pueda verificarse que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente a este ministerio y que debe corresponder a alguna de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, que tal como lo analizo el *a quo*, no se le señaló cuál es la causal por la cual se requiere dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, por no existir pronunciamiento definitivo del empleador.

Se resalta, que tratándose de trabajadores con fuero especial de protección, en este caso, fuero de estabilidad laboral reforzada por situación de discapacidad o debilidad manifiesta, es imperioso obtener el permiso o la autorización previa de esta entidad, para despedir al trabajador o terminar el contrato de trabajo, de acuerdo con las previsiones legales y los mandatos constitucionales, al amparo de una de las causas objetivas o justas causas, previstas en la normatividad laboral, esto es, Artículo 61 o 62 del Código Sustantivo de Trabajo, pero esta autorización no es un condicionante para su obligación de definir la situación jurídica de su trabajadora al momento de iniciar el procedimiento disciplinario, pues, esta autorización se requiere para dar aplicación a la decisión tomada en el respectivo estadio procesal, de allí que es diáfano concluir que los reparos presentados no han de prosperar.

De tal forma, se considera por parte de este Despacho, que a pesar que los funcionarios del Ministerio del Trabajo en el ejercicio de sus funciones ostentan facultades administrativas especiales y una facultad como autoridad de policía, administrativa general y permanente, en este caso la Dirección Territorial de Santander, debe ceñirse a las orientaciones generales y del procedimiento administrativo general, pues bien, la OIT en su documento “*A Tool Kit for Labour Inspectors*”, indica como propósito de los inspectores de trabajo **“el cumplimiento de todas las normas de protección laboral, así como desarrollar las relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva.”** Ello es armónico con el contenido del artículo 3 del Convenio 81, artículos 22 y 6 del Convenio 129 de la OIT.

Así las cosas, con fundamento en el derecho al debido proceso que le asiste a las partes, así como del principio administrativo de responsabilidad de las decisiones de la administración, previstos en el artículo 3 del CPACA, el Despacho al amparo del principio de la Buena Fe del artículo 83 de la Constitución Política, en consonancia con el artículo 5 de la Ley 1437 de 2011- Principios Propios de la actuación administrativa, y en armonía con la estrategia global de la OIT que ampara las disposiciones objetivas procede a confirmar la Resolución 000653 del 22 de junio de 2021 por las razones consignadas en este acto administrativo, sobre el **imperio de la legalidad que debe regir en todos los actos administrativos y la primacía de protección de derechos fundamentales.**

En mérito de lo expuesto, **LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR,** la Resolución No. 000653 del 22 de junio de 2021, proferida la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Santander, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

**“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”**

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR**, el contenido de la presente providencia al a las partes jurídicamente interesadas, la Sra. SANDRA MILENA TOLOZA LIZARAZO, identificada con C.C. No. 37.557.140, en la Transversal 137 No. 28-56 Barrio El Carmen Floridablanca — Santander, correo electrónico: [ruben.dualdron26@gmail.com](mailto:ruben.dualdron26@gmail.com), a su apoderada judicial Dra. MONICA ISLENA SANCHEZ BAEZ, identificada con C.C: No. 37891488, T.P. 266.110 del C.S. de la J., correo electrónico: [abomonika.sanchez@gmail.com](mailto:abomonika.sanchez@gmail.com); al Sr. JUAN MANUEL SERRANO PINILLA, identificado con C.C. 13831068, representante legal de la empresa JARRI'S LIMITADA, identificada con Nit. 800041607-8, en la Calle 85 No. 25-116 Barrio Diamante 2, Bucaramanga — Santander, correo electrónico: [contabilidad@jarris.com.co](mailto:contabilidad@jarris.com.co) (**autorización folio 177 Cdno 1**) a su apoderado judicial, Dr. CAMILO ANDRES BARÓN SERRANO, identificado con C.C. No. 13740511, T.P. 183.496 del C.S. de la J., correo electrónico: [gerencia@lacompania.com.co](mailto:gerencia@lacompania.com.co) teléfono 3183410003 (**autorización folio 177 Cdno 1**). del contenido de la presente Resolución en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO: CONTRA** la presente providencia no procede recurso alguno.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bucaramanga, a los 17 DIC 2021

  
**FRANCISCO ANTONIO PLATA JAIMES**  
Director Territorial

Proyectó: S. Núñez.  
Revisó: F. Plata J..  
Aprobó: F. Plata J.