

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

Bucaramanga, 13 DE DICIEMBRE DE 2017, siendo las 8 am

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 001305 DEL 25 DE OCTUBRE DE 2017 al DOCTORA: DIANA MARCELA BETANCUR CORREDOR APODERADA DEL SEÑOR ERIK MATINEZ ORTEGA

 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) la cual fue remitida al Señor(a)(es)(as) APODERADA DEL SEÑOR ERIK MATINEZ ORTEGA, mediante formato de guía número PC001870578CO, según la causal: DESCONOCIDO

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	
REHUSADO		CERRADO		FALLECIDO	
FUERZA MAYOR		NO EXISTE NUMERO		NO RECLAMADO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO			

 EL suscrito funcionario encargado **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, la referida resolución que contiene (18) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 13 DE DICIEMBRE DE 2017
 En constancia.



WILLIAM GARCIA PORRAS
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social

 Y se **DESEFIJA** el día de hoy-----, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2001, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, Directora Territorial de Santander, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presente notificación.

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

WILLIAM GARCIA PORRAS
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION N° 001305 23 OCT 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 201 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Expediente N° 73680001-0340 del 26 de Mayo de 2015

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: procede el despacho a proferir decisión administrativa de primera instancia, dentro de la presente actuación adelantada en contra de **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A - LINCO S.A**

IDENTIDAD DEL INTERESADO: se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A.** con NIT 9000127675-2 con CIUU 5611 actividad principal expendio a la mesa de comidas preparadas Representado por quien haga sus veces, con correo administrativa@linco.com.co domicilio en la carrera 4 No 5-04 del municipio de Floridablanca- Santander.

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Que en virtud a reclamación laboral bajo radicado No 04164 de fecha 27 de abril de 2015, presentada por la apoderada del señor **ERIK MARTINEZ ORTEGA**, quien manifiesta irregularidades en el cumplimiento de la normatividad laboral en contra de la empresa **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A.** folio 1 al 21.

El Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial de Santander comisionó a un Inspector de Trabajo de su jurisdicción, el día 1 de junio de 2015, para que en uso de sus facultades legales, adelantara la correspondiente Averiguación preliminar con el fin de evidenciar los hechos denunciados. El funcionario comisionado avoca conocimiento mediante Auto de fecha 7 de Noviembre 2014 y ordena práctica de pruebas dentro de ellas dispone solicitar los documentos necesarios para establecer el cumplimiento a la ley, enviando las respectivas comunicaciones y requerimientos a los interesados Folios 22 y 23.

"PDR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Que mediante oficio N° 2041 de fecha 1 de junio de 2015, se informa al señor ERICK MARTINEZ ORTEGA a rendir declaración de ampliación de la respectiva reclamación en contra de LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCON S.A. folio 24.

Que mediante oficio No 73680001-2040 de fecha 1 de junio de 2015, se requiere a la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A, los siguientes documentos: certificado de existencia y representación legal, comprobante de pago de prestaciones sociales, comprobante de pago de horas extras, de señor ERICK MARTINEZ ORTEGA. Resolución de autorización para el trabajo de horas extras, de parte del Ministerio del Trabajo.

Que el día 23 de Junio de 2015 la Dra DIANA MARCELA BENTACURT CORREDOR, se hace presente en este despacho para rendir declaración de ampliación de la respectiva reclamación, pero este despacho deja constancia de su presentación ver folio 26

Que mediante escrito de parte del apoderado de señor DIANA MARCELA BETANCURT CORREDOR, copias informales de los siguientes documentos: Liquidación de LINCON S.A, no autorizada por valor de \$596 809, cancelado 0, de fecha 1 de abril de 2015, constancias de retiro del trabajador ERIK MARTINEZ de fecha 7 de abril de 2015, certificación de COLFONDOS, de pago de cesantías del 14 de febrero de 2010 al 28 de marzo de 2015, certificación laboral de fecha 7 abril de 2015, constancia de retiro de fecha 7 de abril de 2015, constancias de fondo de cesantías porvenir del 28 de marzo de 2015. Folio 27 al 34.

Que mediante escrito de fecha 24 de junio de 2015 radicado No 06133, se allega de parte de LINCO LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA, copia del contrato de trabajo del señor ERICK MARINEZ ORTEGA, Certificado de existencia y representación legal, comprobante de pago de prestaciones sociales, el señor ERICK MARTINEZ ORTEGA, resolución de autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo a la empresa para el trabajo de horas extras.

Que mediante escrito de fecha 17 de julio de 2015, RAD 06934, se allega los siguientes documentos por parte de la apoderada, del señor ERICK MARTINEZ ORTEGA, DIANA MARCELA BETANCUR, para que sean tenidos en cuenta como pruebas como los extractos bancarios de la cuenta de nómina folios 70 a 72.

Que mediante escrito de fecha de 8 de junio de 2016, de parte de la apoderada del señor ERICK MARTINEZ ORTEGA, se solicita a este despacho emitir una decisión de fondo acorde al material probatorio allegado el presente proceso folio 73.

Que mediante AUTO No 001724 de fecha 16 de Agosto de 2016, se formulan cargos en contra de **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A**, por el no pago de prestaciones sociales, Ver folio 81 al 83.

Que mediante oficio 73680001- 013642 de 24 de agosto de 2016, teniendo en cuenta que no fue posible la notificación personal se procede a realizar la notificación por AVISO, y se remite copia de la formulación de cargos 001724 de 16 de Agosto de 2016 **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A** Folio 85.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Que mediante radicado 010407, de fecha 12 de septiembre de 2016, se allega de parte del apoderado de **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A**, los respectivos descargos. Folio 89 al 126.

Que mediante AUTO de fecha 12 de septiembre de 2017, se corre traslado de alegatos de conclusión, y se comunica mediante oficio No 012664 de 13 de septiembre de 2017, a **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A LINCO** ver folio 139.

DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS:

ARTICULO 249 CST: REGLA GENERAL. Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

ARTICULO 306. CST PRINCIPIO GENERAL.

1. Toda empresa (de carácter permanente) está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios, así:

- a). Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo (y no hubieren sido despedidos por justa causa) y
- b). Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado. Siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo (y no hubieren sido despedidos por justa causa).

Artículo 99 de la ley 50 de 1990

2) El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcional por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente de acuerdo a los artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, por la Resolución 2143 del 2014, Ley 1610 de 2013 y las demás normas concordantes que nos dan la competencia.

ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS, PRUEBAS Y ALEGACIONES.**DE LOS CARGOS**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

PRESUNTA VULNERACION AL ARTÍCULO 249,306 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, y 99 de la LEY 50 DE 1990

Dentro del análisis que realiza este despacho para incoar el cargo en cuanto a la presunta vulneración de los artículos 249, 306 del CST y artículo 99 de la ley 50 de 1990, debido a que este despacho observa dentro del escrito, la presunta negativa de cancelar las prestaciones sociales, al señor ERIK MARTINEZ ORTEGA, argumentado que no se cancela las prestaciones sociales a este trabajador por no preavisar a LINCO S.A, la terminación del contrato de trabajo de acuerdo al artículo 47 del CST, ver folio 35 y 36, 45.

Este despacho, ante la presunta vulneración, mantiene la acusación frente al cargo, del no pago de prestaciones sociales, debido a que la justicia ordinaria en sus decisiones se refiere a la declaración de derechos y si la parte acusada pretende hacer valer esto lo argumentado en el folio 36, para que no se abra un proceso sancionaría en su contra, se le indica que lo que se realiza por esta autoridad es netamente administrativo y no judicial, inspección, prevención, vigilancia de la normas laborales tal como lo indica el artículo 486 del CST, y artículo 1 de ley 1610 de 2013 en armonía con el artículo 485 del CST; de otro lado si bien es cierto esta autoridad no es competente para referirse sobre controversias judiciales que puedan derivarse del mismo contrato de trabajo, pero si bien es cierto lo comentado anteriormente es bueno dejar la referencia del artículo 43 CST. CLAUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

Si bien es cierto hasta que haya reconocido judicialmente como lo dice el artículo en referencia, este despacho observa que si no se demuestra el pago de dichas prestaciones a nivel administrativo es meritorio abrir proceso sancionatorio del artículo 47 del CPACA.

DE LOS DESCARGOS:

De inmediato manifestamos que nos oponemos a la anterior imputación toda vez que la empresa que represento a cumplimiento a sus obligaciones legales y constitucionales, en cuanto al respeto de los derechos mínimos de los trabajadores, consagrados en la legislación laboral, como me permite demostrarlo a lo largo del presente..

En primer lugar, resulta necesario advertir que el núcleo de asunto discutido en el presente procedimiento gira entorno a la eficacia de una cláusula contractual libremente acordada entre las partes contratantes, mediante el cual del no preaviso al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo, supuesto accidental que al cumplirse permite al empleador el cobro de tal consecuencia económica directamente de la liquidación final realizad al trabajador. Ver cláusula decima cuarta.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Como puede observarse a simple vista, los supuestos jurídicos y facticos que motivaron la apertura del presente procedimiento administrativo sancionatorio gira en torno a un conflicto eminentemente jurídico, cuya resolución compete única y exclusivamente a los jueces de trabajo de conformidad al artículo 2 del código de procedimiento laboral.

Por lo anterior los conflictos jurídicos no son competencia de la autoridad administrativa. En efecto, la naturaleza misma de la sanción implica que esta no puede impuesta de manera objetiva como pretende el despacho, simplemente por no demostrar el pago de las prestaciones sociales del trabajador, sino que debe observar la situación jurídico contractual que cobija las actuaciones del empleador, pues lo contrario implicaría imponer una sanción partiendo del hecho de que la cláusula bajo estudio es ineficaz, valoración que de ninguna manera compete a esta autoridad administrativa, realizar su pronunciamiento.

Así las cosas, la imposición de una posible sanción en el caso de marras, constituirían una extralimitación de sus funciones, toda vez que mi poderdante si reconoció el pago de prestaciones sociales, si liquido las prestaciones sociales pero estas sufrieron un descuento, fruto del acuerdo bilateral pactado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, en tal sentido, imponer una sanción bajo estos supuestos sería lo mismo que realizar una valoración jurídica sobre la cláusula de preaviso publicitada, lo cual, insistimos, compete exclusivamente al juez laboral.

Aunque es cierto que el derecho al trabajo se caracteriza por tener una naturaleza tuitiva de los derechos mínimos de los trabajadores, también lo que es que el ejercicio de la autonomía de la voluntad privada de las partes permite al empleador y trabajador acordar cláusulas accidentales dirigidas a garantizar una mayor estabilidad de la relación laboral, así como evitar posibles arbitrariedades que pongan en dificultades económicas o administrativas a una cualquiera de las partes.

En efecto, estas cláusulas accidentales deben ser respetuosas de los derechos mínimos de los trabajadores, pues lo contrario implicaría su ineficacia, como así lo señala el artículo 43 del C.S.T.

Sobre la autonomía de la voluntad privada en las relaciones laborales, de antaño nuestra Corte Constitucional ha reconocido que esta no se encuentra totalmente anulada, pudiendo las partes acordar situaciones o efectos jurídicos específicos siempre y cuando sean respetuosos de los derechos mínimos de los trabajadores, por ejemplo, en Sentencia C-016-98 el máximo tribunal sentó:

"La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades. Si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores."

Ahora bien, aunque la discusión sobre la eficacia o no de la cláusula de preaviso pactada en el contrato de trabajo celebrado entre mi poderdante y el señor Erik Martínez Ortega no compete a este despacho, consideramos pertinente resaltar, que siendo que las cláusulas ineficaces son aquellas que pretenden desconocer derechos mínimos de los trabajadores, la cláusula bajo análisis no desconoce derecho mínimo alguno del trabajador, en efecto, dicha cláusula no le prohíbe renunciar, tampoco puede decirse que le haga renunciar a sus prestaciones sociales o a su salario.

En conclusión, la cláusula bajo estudio no contiene renuncia o desconocimiento de derecho alguno por parte del trabajador; de otra parte, el descuento realizado en virtud de ella tampoco supone un acto abusivo del empleador, como pasaremos a ver a continuación.

Sin olvidar que las partes fueron las que acordaron establecer la cláusula al momento de suscribirse el contrato, encontrándose las partes en pleno uso de sus facultades mentales y libres de todo apremio, razón por la cual no podemos obligar que el contrato de trabajo es un acto bilateral que genera obligaciones para ambas partes, obligaciones que no se pueden desconocer por aquellos que así lo pactaron

DESCUENTOS AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL

Como hemos insistido a lo largo del presente escrito, mi poderdante SÍ RECONOCIÓ EL PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES al señor ERIK MARTINEZ ORTEGA, solo que del valor de estas, se descontó el pago de un emolumento causado a favor del empleador con fundamento en una cláusula contractual acordada entre las partes, como es la de preaviso para terminación unilateral del contrato de trabajo.

Ahora bien, el descuento que realiza el empleador a la liquidación de prestaciones sociales de un trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo no tiene prohibición alguna, he incluso ha sido avalada por la máxima autoridad judicial interprete de las normas laborales; en efecto, la Sala Laboral de nuestra Corte Suprema de Justicia en Sentencia 30948 de 20 de agosto de 2008, afirmó que los descuentos y compensaciones que realiza el empleador a la liquidación de prestaciones sociales del trabajador, se ajustan a derecho en cuanto ya no existe el elemento subordinación entre las partes, y por tanto, estas quedan sometidas a las reglas de la ley civil y comercial, veamos el precedente precitado:

"Presupuesto previo a dilucidar las características con que se han de revestir el otorgamiento de una autorización de descuento, es el determinar si ésta es o no exigible.

La restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador.

Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica.

La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuros, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la causación de más salarios o prestaciones sociales.

Tiene decisiva incidencia el momento en el cual se hace valer el descuento, para determinar si se requiere o no la autorización de descuento, pues si es el de la terminación del contrato de trabajo, porque hasta allí es el ámbito en que actúa la vocación tuitiva que inspira el artículo 59 del C.L. sin producir consecuencias adversas en el mundo laboral; si a los créditos laborales se les niega su valor pignoraticio por no poder obrar frente a ellos la compensación en el momento de la terminación del contrato, se afecta la fluidez de aquellas relaciones laborales para cuyo cabal desarrollo se deban entregar valores al trabajador; o el que los trabajadores se beneficien de formas de crédito empresariales que no pueden obtener en el mercado financiero.

Las razones anteriores persuaden a la Sala a seguir la línea doctrinaria fijada cuando dijo:

"Las normas prohibitivas de la compensación rigen durante la vigencia del contrato laboral; concluido este, aquella queda bajo el imperio de las del C.C. Terminado el contrato desaparecen los peligros que el legislador quiso conjurar; patrono y asalariado vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual." (Sent. 1 de marzo 1.967). (Negrilla fuera de texto)

La compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo.

En el orden sistemático que adopta el Código para la protección de la integridad de pago de la remuneración laboral primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sociales sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando éste termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el artículo 65 del C.S.T., por la cual los valores insolutos debidos a la mala fe patronal generan para el trabajador la sanción conocida como de brazos caídos. De esta manera, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada." (rad. 21057 – 10 de septiembre de 2003).

De conformidad con lo anterior, se observa que la compensación realizada por la empresa LINCO, al momento de liquidar las prestaciones sociales del trabajador, se encuentra ajustada a derecho y respaldada con posición jurisprudencial vigente de la Máxima interprete de las normas laborales, como es la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, así las cosas, mi representada ha actuado acogiéndose a la Ley y en especial a la doctrina sentada por el máximo tribunal precitado, por lo que la imposición de sanción administrativa, solo podría tener como sustento una valoración de eficacia de la cláusula pactada entre mi poderdante y el señor ERIK MARTINEZ ORTEGA, valoración que como se ha dicho insistentemente, es de competencia exclusiva del Juez Laboral.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Por último, recordemos que las autoridades administrativas, de conformidad con el artículo 10 del CPACA, tienen un deber de aplicación uniforme de las normas y la jurisprudencia, norma concordante con el artículo 102 de la misma codificación, que al tenor ordenan:

LEY 1437 DE 2011

TÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****CAPÍTULO II**

Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones

Artículo 10. Deber de aplicación uniforme de las normas y la jurisprudencia. Al resolver los asuntos de su competencia, las autoridades aplicarán las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de manera uniforme a situaciones que tengan los mismos supuestos fácticos y jurídicos. Con este propósito, al adoptar las decisiones de su competencia, deberán tener en cuenta las sentencias de unificación jurisprudencial del Consejo de Estado en las que se interpreten y apliquen dichas normas.

TÍTULO V**EXTENSIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL CONSEJO DE ESTADO**

Artículo 102. Extensión de la jurisprudencia del Consejo de Estado a terceros por parte de las autoridades. Las autoridades deberán extender los efectos de una sentencia de unificación jurisprudencial dictada por el Consejo de Estado, en la que se haya reconocido un derecho, a quienes lo soliciten y acrediten los mismos supuestos fácticos y jurídicos.

De conformidad con lo anterior, las autoridades administrativas tienen un deber de aplicación uniforme de la jurisprudencia, en tal sentido, su despacho no puede desconocer la jurisprudencia citada en párrafos precedentes, la cual sirvió de fundamento jurídico a mi poderdante para realizar los descuentos pactados en el contrato de trabajo del señor ERIK MARTÍNEZ ORTEGA en virtud de la cláusula de preaviso ya transcrita, ES DECIR, EL DESCUENTO REALIZADO A LAS PRESTACIONES SOCIALES DEL TRABAJADOR CUENTA CON SUSTENTO JURÍDICO DEL MAXIMO ORGANO DE CIERRE DE LA JURISDICCIÓN ORDINARIA, QUE ES LA ÚNICA LLAMADA A DILUCIDAR UN ASUNTO DE ESTA ÍNDOLE, DADA LA NATURALEZA DE LAS PARTES.

Sobre la obligatoriedad de la jurisprudencia emanada por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, nuestra Corte Constitucional en Sentencia C-816-11, indicó que estas deben ser observadas por las autoridades administrativas cuando sean necesarias u obligatorias para decidir sobre un asunto, veamos:

"La Corte declarará la exequibilidad del inciso 1º del artículo 102 de la Ley 1437 de 2011, que dice: "Las autoridades deberán extender los efectos de una sentencia de unificación jurisprudencial dictada por el Consejo de Estado, en la que se haya reconocido un derecho, a quienes lo soliciten y acrediten los mismos supuestos fácticos y jurídicos". Lo anterior, por cuanto si bien las autoridades administrativas solo pueden ejercer las funciones atribuidas por la Constitución y la ley (CP 121) en la forma allí prevista (CP 123.2), la función administrativa se adelanta con fundamento en el principio de igualdad (CP 13, 209), que implica un deber de trato igualitario a las personas en el reconocimiento, adjudicación y protección de sus derechos.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Adicionalmente, las sentencias de los órganos judiciales de cierre y unificación de las diferentes jurisdicciones, además del valor de cosa juzgada propio de ellas frente al caso sub iudice, posee fuerza vinculante como precedente respecto de posteriores decisiones judiciales que examinen casos similares, sin perjuicio de la posibilidad de apartamiento del mismo que tiene el juez, a partir de argumentaciones explícitas al respecto; y tal fuerza vinculante del precedente de las denominadas altas cortes puede ser extendida a la autoridad administrativa por el Legislador, quien cuenta con la posibilidad legal de apartamiento administrativo."

De acuerdo a lo expuesto se ha de concluir:

1. La partes, empleador y trabajador pactaron libremente una cláusula accidental en el contrato de trabajo, contrato que es bilateral y genera obligaciones para ambas partes contratantes.
2. Las partes establecieron la cláusula, con pleno conocimiento de las partes al momento de suscribirse el contrato estando en pleno uso de sus facultades mentales y libres de todo apremio.
3. La autoridad administrativa no es competente para conocer de conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo, porque esta es una facultad exclusiva del juez laboral del circuito.
4. Cuando se genera un inconformismo entre las partes por la aplicación o no de una norma, nos encontramos es frente a un conflicto jurídico mas no frente a un conflicto económico.
5. La validez o no de las cláusulas contractuales y su valoración de eficacia no compete a esta autoridad administrativa, o sea al Ministerio del Trabajo.
6. Mi poderdante sí reconoció la liquidación y pago de prestaciones sociales al señor ERIK MARTÍNEZ ORTEGA, pero estas fueron objeto de descuento al momento de terminación del contrato de trabajo, en virtud de una cláusula accidental del contrato de trabajo cuya valoración jurídica no compete a este despacho.
7. El descuento que realiza el empleador a las prestaciones sociales del trabajador se ajusta a derecho, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Laboral de nuestra Corte Suprema Justicia citada en párrafos precedentes, por tanto no se ha desconocido norma laboral alguna.
8. Las autoridades administrativas no pueden apartarse de la jurisprudencia de los órganos de cierre, es decir, imponer una sanción a mi representada por el descuento realizado a las prestaciones sociales del señor Erik Martínez Ortega, supone el desconocimiento de jurisprudencia de cierre que tiene sentado que estos descuentos están permitidos.

Así las cosas, y con fundamento en lo expuesto en párrafos precedentes, en forma muy respetuosa estoy solicitando al señor Dr, JAIR PUELLO DIAZ, Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de Ministerio del Trabajo Regional Santander, se abstenga de adelantar cualquier investigación y sanción administrativa en contra de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A., por la queja presentada por la apoderada del señor ERIK MARTINEZ ORTEGA, en razón a que la empresa ha dado cumplimiento a todas las disposiciones legales, constitucionales y jurisprudenciales en torno a **LAS PRUEBAS DEL SANCIONATORIO**: se solicitaron

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

de parte del apoderado de LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA S.A LINCO S.A las siguientes las que obran al proceso y sirvan de base a la defensa de la empresa que represento.

- a) copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes.
- b) Copia de la liquidación de las prestaciones sociales del trabajador.
- c) Copia de la carta de renuncia presentada por el trabajador.
- d) Copia de la carta de la aceptación de la renuncia presentada y emitida por el Empleador.
- e) Copia de la vinculación a la caja de compensación familiar del trabajador.
- f) Planillas del pago de la seguridad social integral del trabajador.
- g) Certificado de cámara de comercio.

DE LOS ALEGATOS:

De inmediato manifestamos que nos oponemos a la anterior imputación, toda vez que la empresa que represento ha dado cabal cumplimiento a sus obligaciones legales y constitucionales, en cuanto al respeto de los derechos mínimos de los trabajadores, consagrados en la legislación laboral, como me permite demostrarlo a lo largo del presente escrito.

SE DISCUTE UN ASUNTO EMINENTEMENTE JURÍDICO

En primer lugar, resulta necesario advertir que el núcleo del asunto discutido en el presente procedimiento gira entorno a la eficacia de una cláusula contractual libremente acordada entre las partes contratantes, mediante la cual se establece una consecuencia económica en cabeza del trabajador en caso del no preaviso al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo, supuesto accidental que al cumplirse permite al empleador el cobro de tal consecuencia económica directamente de la liquidación final realizada al trabajador.

La cláusula contractual objeto de controversia reza lo siguiente:

"...DECIMA CUARTA: PREAVISO: Las partes establecen claramente que si el trabajador desea dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador deberá preavisar al Empleador, con treinta (30) de anticipación y de no hacerlo reconocerá al Empleador el valor equivalente a treinta (30) de salario a título de reconocimiento de perjuicios por la renuncia intempestiva del trabajador, valor que el trabajador autoriza al Empleador a descontar en su integridad de las prestaciones sociales o salarios que se liquiden al momento de la terminación del contrato de trabajo."

Como puede observarse a simple vista, los supuestos jurídicos y facticos que motivaron la apertura del presente procedimiento administrativo sancionatorio giran en torno a un conflicto eminentemente

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

jurídico, cuya resolución compete única y exclusivamente a los jueces del trabajo de conformidad al numeral 1 del artículo 2 del código de procedimiento laboral que reza:

"ART. 2 – MODIFICADO LEY 712 2001. Art. 2. Competencia general. La jurisdicción ordinaria, en sus especialidad laboral y de seguridad social conoce de:

- 1- Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo"

Los inspectores del Ministerio del trabajo, no están facultados Para definir controversias jurídicas ni declarar derechos individuales cuya decisión este atribuida a los Jueces de la Republica, que es lo pretendido en este caso.

Así lo prohíbe el artículo 486 del Código sustantivo del trabajo:

" Artículo 486 ; "Atribuciones y sanciones. I. Los funcionarios del Ministerio de trabajo, podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que considere necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión este atribuida a los jueces, aunque si para actuar en esos casos como conciliadores..." (La Subraya es fuera de texto).

Lo anteriormente ha sido ampliamente aceptado por el Consejo de E-stado al señalar:

" A las autoridades del Ministerio de Trabajo, en el ejercicio del poder de policía administrativa que les confiere el decreto 2351 de 1965, solo les corresponde funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral, cosa muy distinta, al conocimiento y decisión de controversias de índole jurídica, que son de competencia exclusiva de la rama judicial. Y es incuestionable en el caso su-lite, que los actos administrativos enjuiciados entraron as dirimir un litigio, que trajo como consecuencias que las referidas autoridades interpretaran disposiciones legales y convencionales en las resoluciones acusadas, las cuales no contienen simplemente decisiones administrativas , sino que son verdaderamente providencias que al definir una controversia jurídica declaran un derecho a favor de los trabajadores a destajo, lo que les está vedado expresamente por el referido artículo 41, que le señala el ámbito para el ejercicio de las funciones de policía administrativa".

Es indudable que constituye deber de las autoridades de trabajo procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, correspondiéndoles una función fundamentalmente preventiva y de vigilancia, que en algunos casos se torna coercitiva, frente a derechos ciertos e indiscutibles, pero nunca respecto a aquellos que, por no tener estas características, son objeto de controversia o conflicto, cuya resolución como se anotó, corresponde a la autoridad jurisdiccional competente" CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO – SECCION SEGUNDA, Consejero Ponente JOAQUIN BARRETO RUIZ, Santa fe de Bogotá D.C., veinte (20) der abril de mil novecientos noventa y tres (1993). Radicación número 4527.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Por lo anterior los conflictos jurídicos no son de competencia de la autoridad administrativa. En efecto, la naturaleza misma de la sanción implica que esta no puede ser impuesta de manera objetiva como pretende el despacho, simplemente "por no demostrar el pago de las prestaciones sociales del trabajador", sino que debe observar la situación jurídico-contractual que cobija las actuaciones del empleador, pues lo contrario implicaría imponer una sanción partiendo del hecho de que la cláusula bajo estudio es ineficaz, valoración que de ninguna manera le compete a esta autoridad administrativa, realizar su pronunciamiento.

Así las cosas, la imposición de una posible sanción en el caso de marras, constituiría una extralimitación de sus funciones, toda vez que mi poderdante sí reconoció el pago de prestaciones sociales, si liquidó las prestaciones sociales, pero estas sufrieron un descuento, fruto del acuerdo bilateral pactado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, en tal sentido, imponer una sanción bajo estos supuestos sería lo mismo que realizar una valoración jurídica sobre la cláusula de preaviso pluricitada, lo cual, insistimos, compete exclusivamente al Juez Laboral.

LIBERTAD CONTRACTUAL

Aunque es cierto que el Derecho del Trabajo se caracteriza por tener una naturaleza tuitiva de los derechos mínimos de los trabajadores, también lo es que el ejercicio de la autonomía de la voluntad privada de las partes permite a empleador y trabajador acordar cláusulas accidentales dirigidas a garantizar una mayor estabilidad de la relación laboral, así como evitar posibles arbitrariedades que pongan en dificultades económicas o administrativas a una cualquiera de las partes.

En efecto, estas cláusulas accidentales deben ser respetuosas de los derechos mínimos de los trabajadores, pues lo contrario implicaría su ineficacia, como así lo señala el artículo 43 del C.S.T.

Sobre la autonomía de la voluntad privada en las relaciones laborales, de antaño nuestra Corte Constitucional ha reconocido que esta no se encuentra totalmente anulada, pudiendo las partes acordar situaciones o efectos jurídicos específicos siempre y cuando sean respetuosos de los derechos mínimos de los trabajadores, por ejemplo, en Sentencia C-016-98 el máximo tribunal sentó:

"La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades. Si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores."

Ahora bien, aunque la discusión sobre la eficacia o no de la cláusula de preaviso pactada en el contrato de trabajo celebrado entre mi poderdante y el señor Erik Martínez Ortega no compete a este despacho,

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

consideramos pertinente resaltar, que siendo que las cláusulas ineficaces son aquellas que pretenden desconocer derechos mínimos de los trabajadores, la cláusula bajo análisis no desconoce derecho mínimo alguno del trabajador, en efecto, dicha cláusula no le prohíbe renunciar, tampoco puede decirse que le haga renunciar a sus prestaciones sociales o a su salario.

En conclusión, la cláusula bajo estudio no contiene renuncia o desconocimiento de derecho alguno por parte del trabajador; de otra parte, el descuento realizado en virtud de ella tampoco supone un acto abusivo del empleador, como pasaremos a ver a continuación.

Sin olvidar que las partes fueron las que acordaron establecer la cláusula al momento de suscribirse el contrato, encontrándose las partes en pleno uso de sus facultades mentales y libres de todo apremio, razón por la cual no podemos obligar que el contrato de trabajo es un acto bilateral que genera obligaciones para ambas partes, obligaciones que no se pueden desconocer por aquellos que así lo Pactaron

DESCUENTOS AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL

Como hemos insistido a lo largo del presente escrito, mi poderdante SÍ RECONOCIÓ EL PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES al señor ERIK MARTINEZ ORTEGA, solo que del valor de estas, se descontó el pago de un emolumento causado a favor del empleador con fundamento en una cláusula contractual acordada entre las partes, como es la de preaviso para terminación unilateral del contrato de trabajo.

Ahora bien, el descuento que realiza el empleador a la liquidación de prestaciones sociales de un trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo no tiene prohibición alguna, he incluso ha sido avalada por la máxima autoridad judicial interprete de las normas laborales; en efecto, la Sala Laboral de nuestra Corte Suprema de Justicia en Sentencia 30948 de 20 de agosto de 2008, afirmó que los descuentos y compensaciones que realiza el empleador a la liquidación de prestaciones sociales del trabajador, se ajustan a derecho en cuanto ya no existe el elemento subordinación entre las partes, y por tanto, estas quedan sometidas a las reglas de la ley civil y comercial, veamos el precedente precitado:

"Presupuesto previo a dilucidar las características con que se han de revestir el otorgamiento de una autorización de descuento, es el determinar si ésta es o no exigible.

La restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador.

Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuros, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la causación de más salarios o prestaciones sociales.

Tiene decisiva incidencia el momento en el cual se hace valer el descuento, para determinar si se requiere o no la autorización de descuento, pues si es el de la terminación del contrato de trabajo, porque hasta allí es el ámbito en que actúa la vocación tuitiva que inspira el artículo 59 del C.L. sin producir consecuencias adversas en el mundo laboral; si a los créditos laborales se les niega su valor pignoraticio por no poder obrar frente a ellos la compensación en el momento de la terminación del contrato, se afecta la fluidez de aquellas relaciones laborales para cuyo cabal desarrollo se deban entregar valores al trabajador; o el que los trabajadores se beneficien de formas de crédito empresariales que no pueden obtener en el mercado financiero.

Las razones anteriores persuaden a la Sala a seguir la línea doctrinaria fijada cuando dijo:

"Las normas prohibitivas de la compensación rigen durante la vigencia del contrato laboral; concluido este, aquella queda bajo el imperio de las del C.C. Terminado el contrato desaparecen los peligros que el legislador quiso conjurar; patrono y asalariado vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual." (Sent. 1 de marzo 1.967). (Negrilla fuera de texto)

La compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo.

En el orden sistemático que adopta el Código para la protección de la integridad de pago de la remuneración laboral primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sociales sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando éste termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el artículo 65 del C.S.T., por la cual los valores insolutos debidos a la mala fe patronal generan para el trabajador la sanción conocida como de brazos caídos. De esta manera, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada." (rad. 21057 – 10 de septiembre de 2003).

De conformidad con lo anterior, se observa que la compensación realizada por la empresa LINCO, al momento de liquidar las prestaciones sociales del trabajador, se encuentra ajustada a derecho y respaldada con posición jurisprudencial vigente de la máxima interprete de las normas laborales, como es la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, así las cosas, mi representada ha actuado acogiéndose a la Ley y en especial a la doctrina sentada por el máximo tribunal precitado, por lo que la imposición de sanción administrativa, solo podría tener como sustento una valoración de eficacia de la cláusula pactada entre mi poderdante y el señor ERIK MARTINEZ ORTEGA, valoración que como se ha dicho insistentemente, es de competencia exclusiva del Juez Laboral.

Por último, recordemos que las autoridades administrativas, de conformidad con el artículo 10 del CPACA, tienen un deber de aplicación uniforme de las normas y la jurisprudencia, norma concordante con el artículo 102 de la misma codificación, que al tenor ordenan:

"LEY 1437 DE 2011

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II

Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones

Artículo 10. Deber de aplicación uniforme de las normas y la jurisprudencia. Al resolver los asuntos de su competencia, las autoridades aplicarán las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de manera uniforme a situaciones que tengan los mismos supuestos fácticos y jurídicos. Con este propósito, al adoptar las decisiones de su competencia, deberán tener en cuenta las sentencias de unificación jurisprudencial del Consejo de Estado en las que se interpreten y apliquen dichas normas.

TÍTULO V

EXTENSIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL CONSEJO DE ESTADO

Artículo 102. Extensión de la jurisprudencia del Consejo de Estado a terceros por parte de las autoridades. Las autoridades deberán extender los efectos de una sentencia de unificación jurisprudencial dictada por el Consejo de Estado, en la que se haya reconocido un derecho, a quienes lo soliciten y acrediten los mismos supuestos fácticos y jurídicos".

De conformidad con lo anterior, las autoridades administrativas tienen un deber de aplicación uniforme de la jurisprudencia, en tal sentido, su despacho no puede desconocer la jurisprudencia citada en párrafos precedentes, la cual sirvió de fundamento jurídico a mi poderdante para realizar los descuentos pactados en el contrato de trabajo del señor ERIK MARTÍNEZ ORTEGA en virtud de la cláusula de preaviso ya transcrita, ES DECIR, EL DESCUENTO REALIZADO A LAS PRESTACIONES SOCIALES DEL TRABAJADOR CUENTA CON SUSTENTO JURÍDICO DEL MAXIMO ORGANO DE CIERRE DE LA JURISDICCION ORDINARIA, QUE ES LA ÚNICA LLAMADA A DILUCIDAR UN ASUNTO DE ESTA ÍNDOLE, DADA LA NATURALEZA DE LAS PARTES.

Sobre la obligatoriedad de la jurisprudencia emanada por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, nuestra Corte Constitucional en Sentencia C-816-11, indicó que estas deben ser observadas por las autoridades administrativas cuando sean necesarias u obligatorias para decidir sobre un asunto, veamos:

"La Corte declarará la exequibilidad del inciso 1º del artículo 102 de la Ley 1437 de 2011, que dice: "Las autoridades deberán extender los efectos de una sentencia de unificación jurisprudencial dictada por el Consejo de Estado, en la que se haya reconocido un derecho, a quienes lo soliciten y acrediten los mismos supuestos fácticos y jurídicos". Lo anterior, por cuanto si bien las autoridades administrativas solo pueden ejercer las funciones atribuidas por la Constitución y la ley (CP 121) en la Forma allí prevista (CP 123.2), la función administrativa se adelanta con fundamento en el principio de igualdad (CP 13, 209), que implica un deber de trato igualitario a las personas en el reconocimiento, adjudicación y protección de sus derechos.

Adicionalmente, las sentencias de los órganos judiciales de cierre y unificación de las diferentes jurisdicciones, además del valor de cosa juzgada propio de ellas frente al caso sub judice, posee fuerza vinculante como precedente respecto de posteriores decisiones judiciales que examinen casos similares, sin perjuicio de la posibilidad de apartamiento del mismo que tiene el juez, a partir de argumentaciones explícitas al respecto; y tal fuerza vinculante del precedente de las denominadas altas

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

cortes puede ser extendida a la autoridad administrativa por el Legislador, quien cuenta con la posibilidad legal de apartamiento administrativo."

De acuerdo a lo expuesto encontramos:

1. La partes, empleador y trabajador pactaron libremente una cláusula accidental en el contrato de trabajo, contrato que es bilateral y genera obligaciones para ambas partes contratantes.
2. Las partes establecieron la cláusula, con pleno conocimiento de las mismas al momento de suscribirse el contrato estando en pleno uso de sus facultades mentales y libres de todo apremio.
3. La autoridad administrativa no es competente para conocer de conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo, porque esta es una facultad exclusiva del juez laboral del circuito.
4. Cuando se genera un inconformismo entre las partes por la aplicación o no de una norma, nos encontramos es frente a un conflicto jurídico mas no frente a un conflicto económico.
5. La validez o no de las cláusulas contractuales y su valoración de eficacia no compete a esta autoridad administrativa, o sea al Ministerio del Trabajo.
6. Mi poderdante sí reconoció la liquidación y pago de prestaciones sociales al señor ERIK MARTÍNEZ ORTEGA, pero estas fueron objeto de descuento al momento de terminación del contrato de trabajo, en virtud de una cláusula accidental del contrato de trabajo cuya valoración jurídica no compete a este despacho.
7. El descuento que realiza el empleador a las prestaciones sociales del trabajador se ajusta a derecho, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Laboral de nuestra Corte Suprema Justicia citada en párrafos precedentes, por tanto no se ha desconocido norma laboral alguna.
8. Las autoridades administrativas no pueden apartarse de la jurisprudencia de los órganos de cierre, es decir, imponer una sanción a mi representada por el descuento realizado a las prestaciones sociales del señor Erik Martínez Ortega, supone el desconocimiento de jurisprudencia de cierre que tiene sentado que estos descuentos están permitidos.

Así las cosas, y con fundamento en lo expuesto en párrafos precedentes, en forma muy respetuosa estoy reiterando al señor Coordinador Dr. JAIR PUELLO DIAZ, Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de Ministerio del Trabajo Regional Santander, se abstenga de establecer sanciones administrativas en contra de la empresa LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A., por la queja presentada el señor ERIK MARTINEZ ORTEGA, en razón a que la empresa ha dado cumplimiento a todas las disposiciones legales, constitucionales y jurisprudenciales en torno al respeto de los derechos de los trabajadores y su actuar se ajusta a lo establecido en la ley, la cual nunca se ha desconocido por la empresa.

DEL ANALISIS JURIDICO

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Entra el despacho al análisis de las pruebas obrantes dentro el expediente, así como de lo allegado y manifestado por la parte investigada, en la cual se observa, que si bien es cierto, existe una controversia jurídica entre el señor **ERIK MARTINEZ ORTEGA** y **LOGISTICA INSTITUCIONAL**, dentro de lo estipulado dentro del contrato de trabajo celebrado por las partes en mención y que obra a folio 99, este despacho mantiene una postura, dentro de su análisis jurídico en la formulación de cargos de que esta cláusula es ineficaz ya que es una situación que desmejora al trabajador en relación con lo establece la legislación del trabajo; ahora bien como aparece a folio 99 cláusula décimo cuarta, las partes convienen en el contrato una cláusula que obliga a dar aviso con mínimo de tiempo previo a la renuncia, al igual que una indemnización por el incumplimiento de la misma, esta última el descuento en su integridad de las prestaciones sociales o de su salario, dejando este tipo de controversias de carácter jurídico laboral, a que lo defina la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social, como es los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como lo es el debate de la cláusula decimocuarta por parte de **LINCO S.A** y **ERIK MARTINEZ ORTEGA**.

De otro lado este despacho ejerce la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del código sustantivo de trabajo y demás disposiciones sociales más no controversias jurídicas en cual no es competencia del mismo que es la declaración de derechos. Pero si impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta que el trámite adelantado se desarrolló dentro del marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A.

Por otra parte, se le advierte a la empresa que ante nueva queja se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar.

En mérito de lo expuesto la **COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL** de la **DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER**,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la investigación administrativa laboral en contra de **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A.** con NIT 9000127675-2 con CIUU 5611 actividad principal expendio a la mesa de comidas preparadas Representado por quien haga sus veces, con correo administrativa@linco.com.co domicilio en la carrera 4 No 5-04 del municipio de Floridablanca-Santander. Por existir controversia jurídica.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a **LOGISTICA INSTITUCIONAL COLOMBIANA LINCO S.A.** con NIT 9000127675-2 con CIUU 5611 actividad principal expendio a la mesa de comidas preparadas Representado por quien haga sus veces, con correo administrativa@linco.com.co domicilio en la carrera 4 No 5-04 del municipio de Floridablanca- Santander, **ERIK MARTINEZ ORTEGA** con cc No 82332144 y su apoderada **DIANA MARCELA BETANCUR CORREDOR**, con CC No 37720358 y TP No 117008 del CSJ con domicilio en la carrera 13 No 35-10 of 702, Edificio El Plaza Bucaramanga-Santander. y a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

23 OCT 2017

Jair Puello Díaz
Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: D Galvan
Revisó/Aprobó: J. Puello