



**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE BOLÍVAR**

**RESOLUCION No. 0533
(06 DE JULIO DE 2021)**

Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOLÍVAR, EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL DECRETO NÚMERO 4108 DE 2011, LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 27 DE JULIO DEL 2009 Y LA RESOLUCIÓN No. 2143 DE 2014, Y LEY 1437 DE 2011, Y TENIENDO EN CUENTA LOS SIGUIENTES:

I. ANTECEDENTES

En fecha 4 de julio de 2018, con escrito radicado con No. 1EE2018731300100003078 el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena compulsó copia a este Ministerio de la sentencia confirmada de fecha 27 de junio de 2018 contra la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA. identificada con NIT. No. 800201668-4, mediante la cual se reconoce el derecho a la estabilidad laboral reforzada a favor de la trabajadora BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNÁNDEZ PACHECO, quien fue despedida por su empleadora el día 30 de enero de 2018 sin que mediara autorización por parte del Ministerio del Trabajo encontrándose en tratamiento médico. La señora BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNÁNDEZ PACHECO.

I. PRUEBAS

En el expediente se tienen como pruebas las siguientes:

Con su escrito de descargos la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA. aportó las siguientes pruebas:

1. Copia del contrato de trabajo de la señora BEHELKIS HERNANDEZ PACHECO. Fls 29 - 31.
2. Copia de OTROSI del contrato de trabajo. FI 32.
3. Copia de examen médico de egreso año 2018. FI 33.
4. Copia de contrato comercial suscrito con Cartagena de Indias D.T y C. Fls 34, 35, 45 - 75.
5. Copia de demanda laboral instaurada por la señora HEHELKIS HERNANDEZ PACHECO. Fls 83 – 94.
6. Copia de contestación de demanda laboral instaurada por la señora BEHELKIS HERNANDEZ PACHECO. Fls 36 – 44.
7. Copia de acta de reintegro laboral. FI 103.
8. Copia de certificación laboral. FI 102.
9. Copia de examen médico periódico de 2019. FI 101.

De oficio:

1. Copia de la sentencia de segunda instancia de fecha 27 de junio de 2018 emitida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena. Fls 3 – 6.
2. Copia del oficio comunicador del fallo de segunda instancia a la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA. FI 2.

IV. FALLOS

IV.1. PRIMERA INSTANCIA:

Mediante Resolución N° 415 de septiembre 15 de 2020, la Coordinación de P.I.V.C., resolvió declarar probada la violación objetiva del artículo 26 de la Ley 361/1997, toda vez, que se puso en peligro los bienes jurídicos tutelados del derecho al debido proceso y la estabilidad laboral reforzada, por desatender la obligación legal de solicitar autorización administrativa previa para despedir a su empleada.

Y con acto administrativo Resolución número 143 del 23 de febrero de 2021, la misma Coordinación resolvió confirmar la Resolución 415 del 15 de septiembre de 2020.

V. RECURSO**V.1. APELACIÓN**

Encontrándose dentro del término legal para recurrir, el día 14 de octubre de 2020 la sancionada empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA. a través de su representante interpuso recurso de reposición ante esta Coordinación y en subsidio apelación ante el Director Territorial contra el acto administrativo definitivo resolución número 415 del 15 de septiembre de 2020, solicita que se reponga el acto administrativo atacado y en su lugar se desestime el cargo imputado y la sanción impuesta en contra de la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA.

En consecuencia, el Despacho entrará a analizar cada uno de los argumentos que sustentan el recurso, con el fin de decidir, si se aclara, modifica o revoca en esta instancia, la Resolución No. 415 del 15 de septiembre de 2020, que declaró probada por parte de la empresa SEGURIDA ONCOR LTDA., la violación objetiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme lo solicitado por el recurrente.

Argumentos del apelante:

Los argumentos del apelante se pueden sintetizar de la siguiente manera:

Discute la empresa sancionada a través de su representante, que esa sociedad cumplió a cabalidad lo ordenado en fallo judicial en materia de reintegro laboral a la trabajadora BEHELKIS HERNANDEZ PACHECO al cargo de guarda de seguridad y por ende se le cancelaron los salarios dejados de percibir y la indemnización estipulada en la ley laboral, vinculo que se le sostuvo hasta el 20 de febrero de 2020, fecha en la cual la trabajadora presentó su renuncia voluntaria.

Aporta a su escrito de recurso entre otros, los siguientes documentos: copias de soportes de pago de seguridad social , copia acta de reintegro laboral, soporte de pago de la sanción impuesta con ocasión al fallo de instancia de tutela, copia del fallo de Juzgado Once Civil Municipal de Cartagena de fecha 2 mayo de 2018, copia de fallo de segunda instancia de fecha 27 de junio de 2018 emitido por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena, copia renuncia voluntaria de la señora Behelkis Hernandez Pacheco, copia de la aceptación de renuncia, soporte liquidación y correspondiente pago, certificación laboral, contrato de trabajo , otro si al contrato de trabajo.

La empresa argumenta que le fue violado el derecho al debido proceso, porque este Ministerio le impuso sanción encontrando responsabilidad objetiva, solamente con la valoración de la prueba de fallo judicial del Juzgado Once Civil Municipal de Cartagena de fecha 02 de mayo de 2018, el cual ordenó el reintegro laboral de la señora BEHELKIS HERNANDEZ PACHECO y le reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada, fallo que en su impugnación fue confirmado por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena en fecha 27 de junio de 2018.

Apreciaciones del Despacho:

Se procede a desatar el recurso de Apelación interpuesto, pero antes, es deber del Despacho exaltar la competencia que tiene esta Dirección Territorial para desatar el recurso en apelación, en atención al principio de la doble instancia, atendiendo a lo siguiente:

Competencia:

Encuentra el despacho que es llamado a conocer del presente asunto por motivo de su competencia de conformidad con la Resolución número 2143 del 28 de mayo de 2014, que expresa en el artículo primero, numeral 7, la competencia de los directores territoriales para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo, del Ministerio; por lo que es claro que este despacho es competente para desatar el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución número 474 del 15 de septiembre de 2017.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 reza "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo ministerio lo determine". Subrayas de esta Coordinación.

Es el deber del Ministerio de Trabajo darle vigencia al cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido en el párrafo precedente.

El numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (de la cual nuestro país es miembro), establecen que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

De igual manera, el Artículo 1, de la Ley 1610 de 2013, consagra la Competencia general de las inspecciones de trabajo y seguridad social, que dispone lo siguiente:

"Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público".

Del caso concreto:

Con escrito radicado con No. 1EE2018731300100003078 el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena compulsó copia a este Ministerio de la sentencia confirmada de fecha 27 de junio de 2018 contra la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA. identificada con NIT. No. 800201668-4, mediante la cual, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral reforzada a favor de la trabajadora BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNÁNDEZ PACHECO, quien fue despedida por su empleadora el día 30 de enero de 2018 sin que mediara autorización por parte del Ministerio del Trabajo encontrándose en tratamiento médico. La señora BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNÁNDEZ PACHECO.

Del material probatorio aprobado dentro del expediente, se pudo verificar que la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA al conocer de la condición de salud de su trabajadora BEHELKIS HERNANDEZ PACHECO al momento de dar por terminado su vínculo laboral, independientemente si éste era por obra o labor contratada, que a la trabajadora le hubiese sido calificada su PCL o hubiese existido un nexo causal entre la labor desempeñada y la mengua en su salud, debió contar con la autorización de este Ministerio para despedirla, ya que debido a la mella en su salud esa sujeto de protección bajo el principio de solidaridad que orienta la relaciones obrero patronales, ahora bien, sin dejar de lado lo anterior, lo jurídicamente viable era que su estatus de aforada por salud fuera objeto de reconocimiento judicial, para lo cual el Juzgado Once Civil Municipal de Cartagena mediante fallo judicial de primera instancia adiado 02 de mayo de 2018 reconoció a favor de la trabajadora BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNÁNDEZ PACHECO el derecho a la estabilidad laboral reforzada, decisión

Continuación de la Resolución No. 0533 del 6 de julio de 2021 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

conformada por la segunda instancia impartida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena con sentencia de fecha 27 de junio de 2018; con lo anterior queda demostrado que la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA debió agotar el procedimiento establecido por el art. 26 de la ley 361 de 1997 y al no realizarlo quebrantó la norma laboral.

La Coordinación de P.I.V.C., resolvió declarar probada por parte de la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA. la violación objetiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, este despacho considera pertinente analizar los siguientes temas:

- ✓ Verificar del Ordenamiento Jurídico, las normas violadas en el caso concreto.
- ✓ Estudiar el acto administrativo recurrido en el caso sub examine.
- ✓ Analizar del material probatorio allegado al expediente, existió o no la infracción a la norma.

Ordenamiento jurídico presuntamente violado o transgredido.

Los artículos citados en la Resolución de sanción, como vulnerados o transgredidos rezan lo siguiente:

➤ Artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

- **ARTÍCULO 26.** “En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a 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.** (Negrillas y Subrayado fuera de texto).

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salarios, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen o aclaren”.

El Despacho se dispone a extractar apartes de la Sentencia T – 225 de 2012 de la Honorable Corte Constitucional que señala:

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION FRENTE A CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Exigencia de autorización de la oficina del trabajo

*“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador. En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones. Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. **Pero en todo caso si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido**”.*(Negrillas y Subrayado del despacho).

Siguiendo la línea jurisprudencial; nos referimos a la Sentencia T- 041 del 2014 de la Corte Constitucional; de la cual nos permitimos transcribir apartes interesantes y que arroja absoluta claridad sobre el particular “...La

Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección constitucional, implica que *“aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”*. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar *“la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”*... Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa *“que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud”*

En otros términos, significa:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. *Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que “[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”*. Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Para la Corte, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que *“para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez”*.

Cabe destacar que los pronunciamientos Jurisprudenciales arriba transcritos obedecen al desarrollo y protección de disposiciones Constitucionales; en atención que la Constitución Política es Norma de Normas. En este sentido el artículo 13 Superior reza que el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.

Por otra parte, es menester señalar que, para el presente trámite se, tuvo en cuenta, que la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020, levantó la suspensión de términos existente en los trámites administrativos,

investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio, medida dispuesta en la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020.

Cabe resaltar que, la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, por causa de la pandemia Coronavirus – Covid-19, se encuentra vigente y prorrogada hasta el 31 de agosto de 2021, mediante la Resolución 738 del 26 de mayo de 2021 de Ministerio de Salud y Protección, por ello, se han adoptado medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones, medidas también encaminadas a la protección de los ciudadanos, a la protección laboral de los trabajadores y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia.

Un ejemplo de ello es, lo dispuesto respecto a la notificación de los actos administrativos, en el marco del estado de emergencia, que deberá ser de forma electrónica, de conformidad a lo ordenado por el artículo 4 del Decreto Legislativo 491 de 2020, que dispone lo siguiente:

“Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatoria indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización.

En relación con las actuaciones administrativas que se encuentren en curso a la expedición del presente Decreto, los administrados deberán indicar a la autoridad competente la dirección electrónica en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones. Las autoridades, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la expedición del presente Decreto, deberán habilitar un buzón de correo electrónico exclusivamente para efectuar las notificaciones o comunicaciones a que se refiere el presente artículo.

El mensaje que se envíe al administrado deberá indicar el acto administrativo que se notifica o comunica, contener copia electrónica del acto administrativo, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo. La notificación o comunicación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar la administración. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.”

Conclusiones.

El despacho de la Dirección Territorial de Bolívar, frente a la solicitud de revocatoria de la Resolución No. 415 del 15 de septiembre de 2020, por medio de la cual, se impone una sanción a SEGURIDAD ONCOR LTDA., considera lo siguiente:

Si bien es cierto, que la empresa ha manifestado que ha dado cumplimiento al fallo de tutela de primera y segunda instancia, además canceló a la trabajadora las sumas de dinero correspondiente y procediendo al respectivo reintegro; revisadas las pruebas aportadas, el Despacho encuentra que efectivamente la empresa querellada acató lo ordenado por los Juzgados, por ser una orden de obligatorio cumplimiento, y obedecer la tutela, no quiere esto decir que se pueda eximir de la responsabilidad objetiva, por el no cumplimiento de la Ley laboral, como queda demostrado en la infracción que cometió la empresa.

Encontramos, que el Juez constitucional tutela los derechos y ordena a su vez el reintegro de la trabajadora; disposición acatada por la Accionada en su momento, mal haría el despacho en aceptar la tesis del apoderado recurrente, cuando enrostra que se ha violado el principio del non bis in ídem; toda vez, que como a bien, lo manifiesta el respetado Profesional en su escrito de descargos, las Funciones de esta Entidad son totalmente diferentes a la de los Jueces. Nos encontramos ante competencias diferenciadas por las leyes sustantivas y adjetivas, frente a las cuales, las Altas Cortes en reiterados fallos han manifestado que es nítida y tajante la línea que separa las funciones y competencias entre los jueces y los funcionarios de policía

administrativa.

Cuando en el escrito afirma la investigada, que el ente ministerial no es competente para conocer del asunto; no queda otro camino que recordarles que en el artículo 1 de la ley 1610 del 2013 radica la competencia general de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de ejercer “(...) sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional” y conocer “(...) de los asuntos individuales y colectivos del sector privado y de derecho colectivo del sector público. “Ello es armónico con los artículos 17 y 485 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen la función de vigilancia y control en el Ministerio de Trabajo y las autoridades administrativas del trabajo, con las normas del C.S.T. y demás disposiciones legales”.

Encontramos que la sanción radica porque la trabajadora BEHELKIS HERNANDEZ PACHECO fue despedida sin la autorización del Ministerio de Trabajo, requisito mínimo e indispensable que debe cumplir el Empleador cuando media una justa causa para culminar un vínculo laboral a una persona que goza de una protección especial; por lo que se prueba por parte de la Coordinación de P.I.V.C., que la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA, con la omisión transgrede la norma, porque no cumple con la obligación exigida.

Al manifestar la empresa, que la Coordinación de P.I.V.C., no cumple con los preceptos legales y constitucionales. Sin embargo, cuando revisamos el expediente, observamos que desde que inicia el procedimiento administrativo sancionatorio hasta su culminación, se le respeta a la empresa investigada el ejercicio a cabalidad de sus derechos como son: Derecho de Defensa y Contradicción.

Somos conscientes, que en el ejercicio de la función administrativa debe garantizarse el debido proceso administrativo, para evitar actuaciones arbitrarias y salvaguardar los principios de contradicción e imparcialidad, en cuanto al debido proceso administrativo sancionatorio, se refiere a la congruencia, proporcionalidad y razonabilidad entre la formulación de los cargos y el acto sancionatorio; frente al caso concreto, se respetaron en toda la actuación administrativa los derechos al debido proceso y contradicción, así como también la congruencia entre de todos los actos administrativos emitidos por la Coordinación de P.I.V.C.

Manifiesta el apelante, que la sanción impuesta es excesiva y desproporcionada. Frente a esta afirmación el Despacho encuentra que la Resolución No. 415 del 15 de septiembre de 2020, es ajustada a legalidad, al encontrar probada la inobservancia objetiva del artículo 26 de la ley 361 de 1997 se establece una sanción administrativa en el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo que oscila entre uno (1) hasta cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes, sanción esta que se impuso en concordancia con el artículo 50 de la ley 1437 de 2011 y el artículo 2 de la ley 1610 de 2013. sin embargo, teniendo en cuenta el capital de la empresa y el número de trabajadores de la misma, esto en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, resolvió imponer sanción correspondiente a SESENTA (60) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES A LA EPOCA DE LOS HECHOS, equivalentes a la suma de CINCUENTA Y DOS MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA PESOS M/CTE (\$52.668.180), que a su vez equivalen a MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y NUEVE UVT (1,479 UVT), por lo cual no asiste razón a la recurrente al manifestar que en la imposición de la sanción se desconocieron los principios antes mencionados.

De igual forma, que el valor de la sanción impuesto, no sobre pasa los límites o valores establecidos en la norma y mucho menos el capital suscrito de la empresa, razón por el cual, confirmamos que no hubo una extralimitación en el monto impuesto que dejara insolvente a la empresa, concediéndole la razón a la Coordinación de P.I.V.C., quien actuó bajo los parámetros establecidos en la norma laboral.

En consecuencia, la Dirección Territorial de Bolívar no accede a la solicitud de revocatoria de la Resolución objeto de recurso, por no encontrar sustento jurídico que incida en la totalidad de la decisión tomada, de acuerdo con los motivos manifestados en la presente providencia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Continuación de la Resolución No. 0533 del 6 de julio de 2021 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución 415 del 15 de septiembre de 2020, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a las partes jurídicamente interesadas acorde lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo 491 de 2020 y la notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo.

En el evento en que, la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



PAOLA STELLA HERNANDEZ MARTELO
Directora Territorial Bolívar (E)

Proyecto: R. Pérez
Reviso y Aprobó: Paola H.



No. Radicado: 08SE2021741300100002048
Fecha: 2021-07-22 02:14:08 pm
Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNANDEZ PACHECO
Anexos: 0 Folios: 1
Cartagena de Indias D. T. C. 22 de julio de 2021
08SE2021741300100002048

Señor (a) **BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNANDEZ PACHECO**
Email: mafehernandez1929@gmail.com
Cartagena - Bolívar

Al responder por favor citar este número de radicado



ASUNTO: Comunicación por medio electrónico de la Resolución No. 0533 del 06 de julio de 2021.

Con fundamento en lo autorizado por el artículo 4º del Decreto legislativo 491 de 2020¹, en concordancia con la Resolución 0784 del 17/03/2020 modificada por la Resolución 0876 del 01/04/2020, "Notificación o comunicación de actos administrativos. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos...La notificación o comunicación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar la administración".

De acuerdo a esto, se procede a hacer la notificación de la Resolución No. 0533 del 06 de julio de 2021, de la cual se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma íntegra.

Por otra parte, es menester señalar que, el presente trámite y decisión, también tuvo en cuenta, la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020, que levantó la suspensión de términos respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio, medida dispuesta en la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020.

Contra el presente acto administrativo notificado no procede Recurso Alguno.

La notificación se hace a la cuenta de correo electrónico seguridadoncor@seguridadoncor.com.co la cual se encuentra registrada en el Rúes.

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72 dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada y con ella se garantizan el debido proceso y el derecho de defensa.

Adjunto: Ocho (8) folios en forma escaneada de la Resolución No. 0533 del 06 de julio de 2021.

Atentamente,

IMARA OSPINO VALDES
Auxiliar Administrativo

1 artículo 4. Notificación o comunicación de actos administrativos. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatorio indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización.

Proyecto/elaboro: Imara. O.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

No. Radicado: 08SE2021741300100002165
Fecha: 2021-07-30 09:13:10 am
Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNANDEZ PACHECO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2021741300100002165

Cartagena D.T y C. 29 de julio del 2021

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Señores
BEHELKIS CHIQUINQUIRA HERNANDEZ PACHECO
DIR: BARRIO POZON, MZ 196, LOTE D8
Cartagena - Bolívar

ASUNTO: Notificación Resolución No. 0533 del 06 de julio de 2021

De conformidad con el artículo 68 Código de Procedimiento y de los Contencioso Administrativo, me permito citar a este Despacho ubicado en la Carrera 10 B No. 32C-24 antiguo edificio Instituto Agustín Codazzi, a fin de notificarlo (a) del contenido de la Resolución No. 0533 del 06 de julio de 2021, por medio de la cual se Archiva un Averiguación Preliminar. Si no comparece dentro (5) días hábiles, contados a partir de la fecha del envío de la presente comunicación se le notificará por AVISO, que se considerará surtida al día siguiente de la entrega en su dirección.

Para la notificación, sea persona natural o jurídica se requiere presentar documento de identidad o Certificado de Existencia y Representación Legal, en caso de ser apoderado debe aportar poder debidamente autenticado, si es abogado, y si no lo es, una autorización firmada por el Representante Legal o quien haga sus veces y fotocopia de su cédula.

Atentamente,

IMARA OSPINO VALDES
Auxiliar administrativo

Proyecto/Elaboro: Imara O.