



**MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCIÓN NÚMERO 683
(DEL 28 DE JUNIO DEL 2022)**

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, LA RESOLUCIÓN No. 3455 DE NOVIEMBRE 16 DE 2021, QUE DEROGA LA RESOLUCIÓN No. 2143 DE 2014, Y LEY 1437 DE 2011, Y TENIENDO EN CUENTA.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede este Despacho a desatar en calidad de ad quem, recurso de apelación interpuesto por el doctor **JORGE MAYA RUGELES** identificado con cédula de ciudadanía número 1.045.682.361 expedida en Barranquilla y tarjeta profesional 232.976, actuando en calidad de apoderado sustituto de la empresa **TENARIS TUBO CARIBE LIMITADA**, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, mediante escrito radicado a través del número 05EE2021711300100004746 del 19 de agosto del 2021; impugnación presentada en contra de la resolución número 0852 del 23 de julio de 2021, emanada de la **COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES**, por medio de la cual, se resuelve negar a la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanysociados.com, autorización para dar por terminado contrato de trabajo del Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO**, identificado con cédula de ciudadanía número 79.214.468.

II. ACTUACIONES PROCESALES Y RESUMEN DE LOS HECHOS.

Con el propósito de ilustrar acerca de las actuaciones adelantadas a partir de la solicitud de la querrela que dio origen a la investigación administrativa que culminó con el acto administrativo atacado mediante el recurso que definimos por medio del presente proveído; este Despacho se permite referirse en el presente capítulo sobre los hechos y antecedentes más relevantes:

Tal y como se evidencia a folios 1 y al 13 del expediente administrativo; mediante escrito radicado con número 11EE20187113001000005045 del 11 de octubre del 2018; la sociedad **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanysociados.com, presentó ante la Dirección Territorial Bolívar solicitud de autorización para despedir al Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO**, identificado con cédula de ciudadanía número 79.214.468; el cual es un trabajador amparado por el fuero establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. A continuación, de forma breve se relacionan algunos de los argumentos en los que se fundamenta la solicitud:

Comenta la Solicitante que el Señor **GUZMAN PICO**, el cual tiene un contrato de trabajo a término indefinido presentó solicitud de préstamo por el valor de veinte millones de pesos. Dinero que le fue prestado el 15 de mayo del 2013. Préstamo con fin de vivienda.

Agrega que, de acuerdo con la convención colectiva de trabajo, en su artículo 20, al realizarse ese tipo de créditos se debe constituir gravamen hipotecario; obligación que no cumplió el Trabajador. constituyéndose de esta forma, una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral.

Se expone que, atendiendo a la situación presentada, el Trabajador fue citado a rendir descargos; quien manifestó que, pese a que no se ha constituido la hipoteca, la compañía realiza los descuentos en virtud del préstamo.

Relata el apoderado de la empresa solicitante que, una vez culminado el proceso disciplinario, se dio por terminado en suspenso el contrato de trabajo hasta que, el Ministerio de Trabajo, se pronuncie sobre la solicitud. Ante la presentación de recursos por parte del Trabajador, la empresa confirmó la decisión.

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

El Señor GUZMAN PICO tiene recomendaciones por parte del médico especialista en salud ocupacional, lo cual, lo hace un sujeto de especial protección constitucional, circunstancia que, lo coloca en una condición de debilidad manifiesta.

Señala que, hay antecedentes administrativos al respecto refiriéndose a la Resolución 061 del 21 de febrero del 2017; por medio de la cual, la Dirección Territorial Cesar del Ministerio de Trabajo autoriza la terminación de contrato de un Trabajador en estado de debilidad manifiesta.

- ✓ Tal y como se evidencia a folio 125 del expediente, mediante auto 696 del 23 de noviembre del 2018; se comisiona al doctor Remberto Romero Arroyo para que, estudie la documentación presentada por la Solicitante y actuar de conformidad con sus atribuciones legales.
- ✓ A folio 115 del expediente se encuentra oficio fechado el 28 de febrero del 2020, suscrito por la Apoderada General Judicial y Extrajudicial de la solicitante, por medio del cual solicita el impulso de trámite de autorización radicado por la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE**. Adjuntando solicitud presentada en su momento.
- ✓ Por medio de auto 451 del 11 de marzo de 2020, la Coordinación de Atención al Ciudadano y Tramites; reasignó el conocimiento del expediente al doctor **EDUARDO HERNANDEZ MARTELO** (folio 126).
- ✓ El Inspector de Trabajo y Seguridad Social reasignado avoca el conocimiento mediante auto fechado el 12 de marzo del 2020; decidiendo a su vez valorar las pruebas aportadas por el Solicitante. Ordenando a su vez la practica de pruebas, practicar las que soliciten las partes y las que se hagan necesarias para resolver objetivamente. Disponiendo también dar traslado de la solicitud de autorización al señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO** identificado con cédula de ciudadanía número 79.214.468 para que ejerza su derecho de defensa y contradicción en un tiempo no mayor a diez días hábiles contados a partir del día siguiente del recibo de la comunicación. Auto que reposa a folio 127 del expediente administrativo.
- ✓ Tal y como se evidencia a folios 128, 129 y 130 del expediente; por medio de escrito identificado con el radicado 05EE2020711300100003279 del 30 de septiembre del 2020; la empresa Solicitante pide se le de impulso a la petición de autorización de despido.
- ✓ A folio 131 del expediente administrativo reposa oficio de fecha 20 de noviembre del 2020; el doctor **EDUARDO RAFAEL HERNÁNDEZ MARTELO**; solicita a la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanysociados.com; allegar al plenario vía correo electrónico documentación que relaciona en el escrito. Encontrándose a folios 132 al 176 del expediente administrativo tanto la respuesta de la empresa como la documentación solicitada por el funcionario.
- ✓ Mediante oficio fechado el 16 de febrero de 2021; el Inspector de Trabajo y Seguridad Social da traslado de la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo del Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO** presentada por la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE LIMITADA**; tal y como se evidencia a folio 177 del expediente.
- ✓ Desde los folios 178 a 182 del expediente se encuentra respuesta dada por el Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO** el día 17 de febrero del año 2.021 al traslado realizado por parte del funcionario encargado de estudiar la solicitud de autorización. En este sentido, de forma sucinta este Despacho se permite traer a colación algunos de los argumentos expuestos por el referido Trabajador:

Defensa formal

- **Falta de competencia:** Expone el Trabajador que el Ministerio de Trabajo no cuenta con competencia legal ni reglamentaria para otorgar permiso de terminación de contrato de trabajo. Afirma encontrarse amparado por el fuero sindical por ser miembro de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de Tenaris

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

	<p>Tubocaribe SINATRATENARIS, del cual dice ser fundador y tener el cargo de Fiscal desde el 27 de octubre de 2017; por lo tanto, el procedimiento a aplicar en su caso debe ser el establecido en el numeral 2 del artículo 2 del Código Procesal de Trabajo.</p> <p>Solicita el archivo de la solicitud, toda vez que se estaría ante una grave violación del debido proceso y de los derechos fundamentales en materia de trabajo incorporados a la Constitución por el bloque de constitucionalidad de acuerdo con los tratados internacionales específicamente los acuerdos 87 y 89 de la Organización Internacional del Trabajo que regulan específicamente el derecho a la libertad de asociación sindical.</p>
Defensa de fondo.	<ul style="list-style-type: none"> - Expone que fue Beneficiario de préstamo por parte de la empresa en el año 2013. El valor de este fue de veinte millones de pesos (20.000.000). - Efectivamente este tipo de créditos son regulados por clausula convencional, la que establece para las partes la obligación de constituir un gravamen hipotecario. - Argumenta estar imposibilitado tanto material como jurídicamente para cumplir con la obligación impuesta por la convención colectiva; toda vez que la empresa fue negligente en el tramite de la escritura. Dado que se requería para la materialización del acto la concurrencia de ambas partes tanto Deudor como Acreedor condición que es imperativa. - No se encuentra probada la ausencia de responsabilidad del Trabajador en la comisión de la falta disciplinaria alegada por la empresa; toda vez que no allegan a la solicitud de despido certificación notarial que indique que el no ha comparecido a la suscripción de la escritura para efectos de constituir el gravamen. - Arguye el Señor GUZMAN PICO que la empresa incumplió el artículo 20 convencional; toda vez que desatendiendo lo dispuesto en la convención colectiva procedió a realizar el desembolso sin tener en cuenta el inciso establecido en el artículo 20 dispone que la empresa no efectuará el desembolso del crédito hasta que no se firme la escritura.
Prescripción.	<ul style="list-style-type: none"> - En la empresa TENARIS TUBOCARIBE el procedimiento disciplinario se encuentra reglado en el artículo 11 convencional. El cual establece la iniciación de este dentro de los veinte días siguientes a la fecha en que se tuvo conocimiento de la falta, so pena de la prescripción disciplinaria. - Alude el Señor JHON JAIRO GUZMÁN PICO que la fecha de otorgamiento del préstamo de vivienda fue el año 2013; fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la presunta falta que se le indilga Siendo un hecho notorio para las partes involucradas en el negocio jurídico la inexistencia de la escritura pública de hipoteca. Agregando que resulta contrario a derecho que en el año 2018 es

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

	<p>decir, luego de más de cinco años de ejecución; el Empleador llegue a considerar que fue cometida la presunta falta.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicita al Ministerio de Trabajo se sirva negar la autorización de despido solicitada por la empresa.
Antijuridicidad material de la presunta falta disciplinaria.	<ul style="list-style-type: none"> - Para que un Trabajador pueda ser declarado responsable de una conducta disciplinaria la misma debe ser típica, antijurídica y culpable. Trilogía que debe cumplirse de manera inequívoca en los procesos disciplinarios contra Trabajadores de manera inequívoca de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional. - Expone que no hay antijuridicidad porque la empresa no ha sufrido afectación alguna a su patrimonio por la aprobación del crédito en atención a que administra el recaudo del crédito mes a mes de forma ininterrumpida desde la quincena siguiente a la fecha de desembolso hasta la fecha. - Se refiere a las pruebas allegadas por la empresa a la solicitud relacionando autorización para la realización de los descuentos de nómina, reglamento y proyección de pago de las 120 cuotas a la que fue pactado el crédito y la pignoración de las cesantías a favor de la empresa TENARIS TUBOCARIBE. Agregando que se ha cumplido con ello desde el momento de desembolso hasta la fecha. Argumentando a su vez que los descuentos realizados mes a mes constituyen una muestra clara que desde el año 2013 la empresa tuvo la certeza de la existencia de la presunta falta cada vez que hace liquidación de nómina. - Solicita se oficie al Empleador a fin de que aporte con destino al expediente los comprobantes de nómina de los descuentos que se le han realizado desde el año 2013 hasta la fecha en virtud del préstamo de vivienda.
Pruebas.	<ul style="list-style-type: none"> - Allega como el depósito de junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de Tenaris Tubocaribe de fecha 27 de octubre del 2017; en la cual se encuentra su nombre como Fiscal.

- ✓ A folio 184 del expediente administrativo reposa correo electrónico impreso dirigido el día 8 de julio del año 2.021 desde la Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bolívar por medio de la cual solicita a la oficina de archivo sindical del Ministerio de Trabajo la nómina de la Junta Directiva de la Organización Sindical “**SINALTRATENARIS**.” Solicitud reiterada.
- ✓ La Coordinadora de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo tal y como se evidencia a folio 185 del expediente y su respectivo respaldo; allegó certificación de la Junta Directiva de la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TENARIS TUBO CARIBE “SINALTRATENARIS”**. Relacionando los miembros y los cargos de la última junta directiva registrada. En este orden de ideas a folio 186 se encuentra certificación expedida el 15 de julio del año 2.021; por medio del cual, se indica el número de registro y la fecha de este señalando a su vez, quien es el presidente.

III. PRUEBAS

Presentadas por la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

de correo electrónico ministerio@chapmanyasociados.com adjuntas a la solicitud (folio 14 y subsiguientes):

Poder para actuar (folios 14, 15 y 16).
Copia de acta de diligencia de notificación personal de resolución 061 del 21 de febrero del 2018, expedida por la Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cesar (folio 17).
Copia de la resolución 061 del 21 de febrero de 2017 expedida por la Dirección Territorial Cesar; por medio del cual autoriza a empresa para despedir un Trabajador en estado de debilidad manifiesta.
Certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de comercio de Cartagena (folios 23 al 34).
Copia de autorización para descuento suscrita el 10 de mayo del 2013 por el Señor JHON JAIRO GUZMAN PICO (folio 35).
Copia de reconocimiento de deuda y convenio de pago suscrito entre el referido Trabajador y representantes de la empresa (folios 36 al 38).
Copia de proyección del crédito (folios 39 al 46).
Copia de oficio dirigido el 21 de agosto de 2018 por la Analista Senior de Relaciones Laborales de Tenaris; por medio del cual le comunica al Señor JHON JAIRO GUZMAN PICO sobre la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo en suspenso (folios 47 al 50).
Copia de oficio fechado el 3 de agosto del 2018; por medio del cual se cita al señor JHON JAIRO GUZMAN PICO a diligencia de descargos (folios 55 al 58).
Copia de escrito fechado el 5 de agosto del 2018; por medio del cual el señor GUZMAN PICO responde a oficio enviado por la Compañía a la cual se encuentra vinculado laboralmente (folios 59 al 64).
Copia de acta de diligencia de descargos realizada el 26 de julio de 2018 (folios 65 al 70).
Copia de oficio dirigido el 27 de octubre del 2014; por medio del cual se le informa por parte de la empresa al Señor JHON JAIRO GUZMAN PICO que será reubicado atendiendo a las recomendaciones medicas que le han sido emitidas (folios 71 y 72).
Copia de oficio dirigido el 3 de abril del 2014 por el Medico Ocupacional y del Trabajo a la empresa Tenaris (folios 73 al 75).
Copia de oficio suscrito el 24 de agosto de 2013, dirigido a la empresa TENARIS TUBOS DEL CARIBE por el medico de Salud Ocupacional de Salud total EPS, por medio del cual emite recomendaciones laborales al Señor JHON JAIRO GUZMÁN PICO (folio 76).
Acta de reubicación del Señor JHON JAIRO GUZMAN (folios 77 y 78).
Oficio enviado el 3 de septiembre del 2014 a la empresa TENARIS por parte de medico laboral (folios 80 al 86).
Copia de informe elaborado el 25 de junio de 2014 correspondiente a la revisión de actividades Del cargo ejercido por el Señor JHON JAIRO GUZMAN PICO (folios 87 al 91).
Copia de acta de reubicación laboral de fecha 8 de septiembre del 2014 (folio 92).
Copia de documentos emitidos por el medico laboral ya relacionados (folios 93 a 99).
Copia de informe de fecha de septiembre del 2014, emitido por medicina ocupacional y del trabajo (folios 100 al 104).
Escrito consistente en intervención del Sindicato en reunión de reubicación del Señor Jhon Guzmán Pico (folio 105 a 106).
Copia de oficio emitido el 26 de noviembre de 2013; emitido por salud total a SURA ARL cuyo asunto es notificación de calificación de origen en primera oportunidad (folio 107).
Copia de oficio emitido el 13 de enero de 2014 por ARL SURA a SALUD TOTAL cuya referencia es apelación a la calificación de origen en primera oportunidad del Señor JHON JAIRO GUZMAN PICO (folios 108 y 109).
Copia de oficio fechado el 21 de enero del 2014; por medio del cual la EPS SALUD TOTAL, responde a la ARL SURA respecto a remisión a Junta Regional de Calificación de Invalidez (folios 110 y 111).

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

Copia de oficio dirigido el 6 de febrero del 2014 por parte de ARL SURA al área de medicina laboral de SALUD TOTAL EPS; por medio del cual manifiesta su desacuerdo con la EPS respecto al envío del expediente a la JRCL de Bolívar (folios 112, 113 y 114).

Las presentadas por la empresa ante solicitud emanada del Despacho del Doctor EDUARDO HERNANDEZ MARTELO (folios 133 a 176):

- ✓ Laudo arbitral suscrito entre la empresa **TENARIS TUBOCARIBE** y las Organizaciones Sindicales **SINALTRAMETAL, SINTRATUCAR y SINALTRATENARIS** (folios 135 al 143).
- ✓ Copia de contrato individual de trabajo para Empleados con salario a término indefinido suscrito entre la empresa Solicitante y el Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO** (folios 144 a 147).
- ✓ Copia de reglamento interno de trabajo de la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanysociados.com (folios 148 a 176).

Las allegadas por el Señor JHON JAIRO GUZMAN PICO:

- ✓ Constancia de deposito de Junta Directiva de fecha 27 de octubre de 2017, por medio de la cual se inscribe la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** (folio 183).

Las adjuntas a recurso de reposición y en subsidio apelación interpuesto por la empresa TENARIS TUBOS DEL CARIBE identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanysociados.com :

- ✓ Demanda de levantamiento de fuero iniciada por **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** en contra del Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO**; la cual cursa en el **JUZGADO SEGUNDO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE TURBACO**. La cual tiene número de radicación 2.019-00116-00 (folios 198 al 209).

Practicadas de oficio (folios 185 y 186):

- ✓ Certificación de la Junta Directiva de la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TENARIS TUBO CARIBE “SINALTRATENARIS”**. Relacionando los miembros y los cargos de la última junta directiva registrada (folio 185 y respaldo). Relacionando los miembros y los cargos de la última junta directiva registrada.
- ✓ En este orden de ideas a folio 186 se encuentra certificación expedida el 15 de julio del año 2.021; por medio del cual se indica el número de registro y la fecha del mismo. Señalando a su vez quien es el presidente.

IV. DECISION EN PRIMERA INSTANCIA.

Mediante resolución 0582 de 23 de junio del 2021(folio 187 a 191); la Coordinación del grupo **ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES** resolvió negar solicitud presentada por la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanysociados.com ; autorización de terminación del contrato de trabajo del Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO**.

A continuación, se relacionan algunos aspectos que fundamentan el acto administrativo decisorio:

1. Luego de esbozar los argumentos expuestos por las partes y los hechos de la actuación administrativa; se expone el planteamiento del problema transcribe apartes del artículo 209 de

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

la Constitución Política, refiriéndose al artículo 486 del código sustantivo de trabajo. En este orden de ideas, en los fundamentos jurídicos y directrices técnicas se refiere tanto a pronunciamientos tanto del orden legal como constitucional y jurisprudencial. Trayendo a colación entre otros; la sentencia C- 200 de 2.019, sentencia T-041 de 2019, sentencia C- 744 de 2012, sentencia T- 844 de 2.014, sentencia C- 531 de 2000, sentencia U 049 de 2017, sentencia T- 850 de 2011.

2. Atendiendo que se aporó constancia de registro del acta de constitución del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TENARIS TUBOCARIBE-SINALTRATENARIS** de fecha 27 de octubre de 2017, en el cual aparece el señor GUZMAN PICO como Fiscal de la Junta Directiva del Sindicato. Señala el despacho de origen que es importante aclarar que el Inspector de Trabajo no puede autorizar el despido sin que se haya agotado la acción de levantamiento de fuero sindical; lo cual se encuentra a cargo de los Jueces de la Republica. Agregando que una vez se agote esta; el funcionario administrativo puede realizar procedimiento administrativo de autorización.
3. Se refiere al fuero sindical; figura que se encuentra establecida en los artículos 405 y 408 del Código Sustantivo del Trabajo. Indicando a su vez que en cuanto al proceso de levantamiento de fuero sindical hay una serie de pronunciamientos jurisprudenciales entre los que se encuentran: sentencia T- 220 de 2012 (referencia expedientes T-3259-562, T- 3-262-525 y T-3-262-555), sentencia T- 947 de 2009.
4. Manifiesta la Coordinación que es relevante traer a colación el concepto 02EE2020410600000021320 DE 2.020 del Grupo Atención a Consultas en Material Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Trabajo sobre los tramites de despido de Trabajadores con fuero sindical y estabilidad laboral reforzada.
5. Considera el despacho que no se encuentran los presupuestos para acceder a la solicitud de autorización para la terminación de contrato individual del trabajo.

V. MEDIOS DE IMPUGNACION.

Encontrándose dentro del término legal para recurrir, con radicado número 05EE2021711300100004746 del 19 de agosto del 2021; el Doctor **JORGE MAYA RUGELES** identificada con cedula de ciudadanía número 1.045.682.361 expedida en Barranquilla y tarjeta profesional 232.976; actuando en calidad de Apoderado Sustituto de la empresa **TENARIS TUBO CARIBE LIMITADA** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanysociados.com; interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra del acto administrativo resolución 0852 del 23 de julio del 2021. (folios 192 a 197 del expediente).

➤ El Recurrente fundamenta su recurso en las razones que a continuación se relacionan:

Falsa motivación de la resolución número 0582 del 23 de julio de 2.021.

<p>De la conducta del Señor Guzmán que se encuadra en una justa causa para dar lugar a la terminación del contrato de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El Señor Guzmán incurrió en una conducta reprochable que configura inequívocamente una justa causa para la terminación de su contrato de trabajo. - La adquisición de un préstamo de vivienda como el solicitado por el referido Trabajador, el cual fue aprobado por la empresa; se encuentra establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y contiene la obligación de constituir hipoteca a favor de la compañía como garantía de pago de la obligación.
---	--

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

<p>La solicitud del asunto persigue el reconocimiento por parte del despacho de la comisión de una conducta que violentó disposiciones normativas por parte del Señor Guzmán, que tiene como consecuencia la autorización para terminar su contrato de trabajo aun cuando tenga fuero de salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El señor Guzmán Pico transgredió la referente a las obligaciones especiales que le asisten al Trabajador contempladas en el artículo 58 literales 1 y 5 y el artículo 62 numerales y 1 y 6 del Código Sustantivo de Trabajo; de igual manera la clausula 20 de la Convención Colectiva de Trabajo. - Manifiesta su desacuerdo con la resolución 0582 del 23 de julio de 2021; toda vez que avala la conducta del Trabajador como no constitutiva de justa causa para dar por terminado contrato de trabajo. - Si bien es cierto el artículo 408 del Código Sustantivo de Trabajo establece que se debe pedir autorización del Juez Competente para despedir a un Trabajador aforado; el artículo 26 de la ley 361 de 1997 dispone que se debe solicitar autorización para la terminación del contrato de un Trabajador que goce de fuero de salud. - Argumenta que no pretenden que el despacho sobrepase su competencia; pero si que autorice la finalización del contrato por lo atinente al fuero de salud. - Expone que como el Trabajador goza de dos fueros distintos; la ley llama a la empresa a presentar dos solicitudes ante dos entidades diferentes. - Manifiesta el Recurrente que con la autorización del Ministerio de Trabajo no darían por terminado el contrato de trabajo; sino que dependerían de lo que resuelva el Juez de Trabajo; toda vez que paralelamente a la solicitud administrativa iniciaron el proceso de levantamiento de fuero.
<p>Tenaris agotó a cabalidad el debido proceso aplicable al caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Afirma el Recurrente que su Representada cumplió a cabalidad con los parámetros legales, convencionales y reglamentarios estipulados en la jurisprudencia para tal efecto. Trayendo a su vez a colación la sentencia unificada SU 442 de 2020. Indicando que en el caso en particular se garantizan los lineamientos mínimos para la legalidad del proceso disciplinario adelantado en contra del Señor Guzmán. - La Impugnante cumplió en total plenitud con cada una de las etapas que garantizan el debido proceso. Agrega que se generaron los espacios y oportunidades necesarios para que el Trabajador ejerza su derecho de defensa y contradicción. Transcribe a su vez apartes de la sentencia T- 385 de 2006. - Expone que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del Señor Guzmán Pico se encuentra plenamente justificada. - Persistir en el argumento de la falta de decisión de un Juez Laboral sobre el fuero sindical del Trabajador; seria intentar llenar un vacío normativo; hecho que de acuerdo con el Recurrente rebasa claramente la competencia de la entidad.

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

	<ul style="list-style-type: none"> - En el caso que el Ministerio de Trabajo insista en la negatividad; estaría obligando a la empresa a mantener a un Colaborador que ha cometido una falta grave generando de esa forma un antecedente negativo en el cual la entidad avalaría una conducta contraria a derecho.
Tramite de la autorización para terminación de contrato o relación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Se refiere a la circular 049 de 2019, por medio de la cual el Ministerio de Trabajo estableció los lineamientos institucionales a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para autorizar o negar la terminación de la relación laboral de Trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud.
Petición.	<ul style="list-style-type: none"> - Solicita se revoque en todas y cada una de sus partes la resolución 0582 del 23 de julio de 2021, por medio del cual se niega la petición de autorización de despido del Señor JHON GUZMAN PICO. - Emitir acto administrativo favorable a TENARIS TUBOS DEL CARIBE dentro de la solicitud de permiso para despedir al referido Trabajador.
Pruebas.	Solicita se tengan como pruebas documentales las aportadas con la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo y demanda de levantamiento de fuero sindical la cual adjuntaron al recurso.

VI. Decisión del a quo.

Tal y como se evidencia a folios 210 a 212 del expediente administrativo; mediante resolución 0215 del 3 de marzo del 2022; se confirma en todas y cada una de sus partes el acto administrativo objeto de debate. Proveído en el cual luego de exponer los fundamentos del recurso y las consideraciones del despacho refiriéndose en este último a los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política; al igual que la ley 1346 de 2009, la cual aprobó “La Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad”. Expuso los argumentos del despacho, sobre los cuales nos referiremos a continuación de forma sucinta:

1. Expone que se prosigue a resolver el recurso de fondo atendiendo lo dispuesto en el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
2. Se refiere a la figura jurídica denominada estabilidad laboral reforzada por condición de debilidad manifiesta.
3. Hace referencia al marco normativo y jurisprudencial que desarrollan los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional. Agregando a su vez que atendiendo lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 el cual transcribe, la competencia para dar por terminado el contrato de Trabajadores que presentan algún tipo de disminución física, psíquica o sensorial la ostentan funcionarios del Ministerio de Trabajo.
4. Al analizar la parte final del primer párrafo del artículo 26 de la ley 361 de 1997; manifiesta el a quo que “Donde emerge, con suficiente claridad, que el espíritu de la norma citada fue proteger a la población Trabajadora, vulnerable, que por su condición de salud se encuentra en debilidad manifiesta...”
5. Aclara el Decisor de Primera Instancia que al negarse una autorización de terminación de contrato por parte

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

del Ministerio de Trabajo no se está avalando la conducta del Trabajador, ni se ha señalado en el acto administrativo recurrido, que la conducta del Trabajador no constituye una justa causa de terminación de contrato. Transcribiendo a su vez apartes la circular 049 de 2019. Al igual que de la sentencia C- 200 de la mencionada anualidad. Indicando que la inferencia que hace el Opositor no tiene sustento en el acto administrativo.

6. En los tramites de autorización de terminación de contrato; el Ministerio de Trabajo no puede desconocer el artículo 408 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual indica que, para despedir a un Trabajador aforado, se debe obtener permiso del Juez Competente.
7. Transcribe apartes del concepto 02EE202041060000021320 de 2020 del Grupo de Atención a Consulta en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Trabajo.
8. En el caso que se autorice el despido sin antes realizarse el levantamiento del fuero sindical, se estarían autorizando la terminación de contrato de un Trabajador con fuero sindical, lo cual excede la competencia del Ministerio de Trabajo.
9. Aclara el Despacho de primera instancia que la solicitud de terminación de contrato si se resolvió de fondo y se agotó el tramite correspondiente.
10. Decide que no se repone la resolución recurrida y que en consecuencia se confirma.

Planteamiento del Problema

Conforme a la documentación allegada al expediente, esta Dirección Territorial estudiará en Segunda Instancia si procede la Revocatoria del Acto Administrativo atacado en el medio de impugnación; emanado de la Coordinación Grupo Atención al Ciudadano y Tramites. En consecuencia, procederemos a:

- ✓ Estudiar el acto administrativo recurrido en el caso concreto.
- ✓ Analizar el material probatorio que reposa en el expediente incluyendo las allegadas al recurso de reposición y en subsidio apelación.
- ✓ Analizar los argumentos esbozados en el referido recurso.
- ✓ Estudiar en nuestro Ordenamiento Jurídico las normas a aplicar en este caso en particular.

PARA RESOLVER EL DESPACHO CONSIDERA

Competencia

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 del Despacho.

Los artículos 53 y 93 de la Constitución Política establecen el Bloque de Constitucionalidad, mandamiento desarrollado en diferentes pronunciamientos por la Honorable Corte Constitucional como máximo organismo encargado de velar por el cumplimiento de la norma superior. Por lo tanto, los convenios debidamente ratificados se encuentran inmersos dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Es 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. Disponiendo en su artículo 17 que la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendado a las Autoridades Administrativas del Trabajo.

En este orden de ideas, establece el estatuto del trabajo en su artículo 486 numeral 2 modificado por el artículo 97 de la Ley 50 de 1990 y posteriormente, por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, que los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez, multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual, destinadas al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA. Sin embargo, el artículo 201 de la ley 1955 del 25 de mayo del 2019 “Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

equidad”; creo el FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL- FIVICOT, al cual deben ser consignadas las sanciones impuestas mediante actos administrativos a partir del 1 de enero del 2020 por concepto de violaciones a las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, protección de los Trabajadores en el ejercicio de su profesión y el derecho de libre asociación sindical.

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.

El Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo- ley 1437 del 2011 en su capítulo sexto reglamenta lo pertinente a los recursos, indicando en el artículo 76 la oportunidad y procedencia de los mismos.

En este orden de ideas, la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021(Que derogó la 2143 de 2014), establece en el numeral 7 del artículo primero:

“**ARTÍCULO 1o.** Los directores territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca, tendrán las siguientes competencias:

7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los coordinadores. “

En este sentido consideramos oportuno referirnos a la ley 1610 del 2013 en su artículo 1, el cual establece:

“**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. “

El artículo 4 de la ley 489 de 1998 establece las finalidades de la Función Administrativa, indicado “La función administrativa del Estado busca la satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política.”

Los organismos, entidades y personas encargadas, de manera permanente o transitoria, del ejercicio de funciones administrativas deben ejercerlas consultando el interés general.”

Cabe precisar que la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia C – 818 de 2005 indicó:

“*Es innegable que a través del derecho administrativo sancionador se pretende garantizar la preservación y restauración del ordenamiento jurídico, mediante la imposición de una sanción que no sólo repruebe sino que también prevenga la realización de todas aquellas conductas contrarias al mismo. Se trata, en esencia, de un poder de sanción ejercido por las autoridades administrativas que opera ante el incumplimiento de los distintos mandatos que las normas jurídicas imponen a los administrados y aún a las mismas autoridades públicas”.*

RESPECTO A LAS IMPUGNACIONES

Los argumentos que fundamentan la impugnación que dio origen al presente proveído, fueron ampliamente expuestos en el ítem correspondiente a Recursos.

DEL CASO CONCRETO.

Con el propósito de desatar el medio de impugnación que se define a través del presente acto administrativo se hace necesario analizar el material probatorio que reposa en el expediente. En este sentido, atendiendo

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

al acervo probatorio recaudado y a las disposiciones de nuestro ordenamiento jurídico estudiaremos los argumentos expuestos por el Recurrente y procederemos a pronunciarnos:

➤ **Contexto normativo.**

1. Estabilidad Laboral Reforzada.

✓ El artículo 54 constitucional indica:

“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

En consonancia con lo expuesto en la disposición arriba transcrita; este Despacho considera pertinente referirnos al artículo 13 de la Constitución Política el cual consagra que el Estado Colombiano promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

- ✓ El artículo 25 del citado Ordenamiento Constitucional establece el trabajo como derecho y obligación social, que goza de especial protección del Estado, en condiciones dignas y justas.
- ✓ En este orden de ideas, no se debe perder de vista que mediante la ley 74 de 1968, esta Nación aprueba los Pactos y Convenios Internacionales en lo pertinente a derechos políticos, sociales y económicos.
- ✓ El artículo 26 de la ley 361 de 1997 establece “ **ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la **limitación** <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha **limitación** <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona **limitada** <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su **limitación** <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su **limitación** <discapacidad><1>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren “.

- ✓ La Corte Constitucional en uno de los apartes de la sentencia T- 118 de 2019 indicó “... La jurisprudencia constitucional, tanto en el ámbito del control abstracto de constitucionalidad como el campo del control concreto, ha tenido oportunidad de referirse al derecho a la estabilidad reforzada, fijando algunas reglas que determinan su alcance y ámbito de aplicación. Inicialmente, a través de diversos pronunciamientos¹⁰⁵ ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se encuentra estrechamente vinculado a varios mandatos constitucionales, a saber: (i) en primer lugar, al artículo 53 superior el cual consagra el derecho a la “estabilidad en el empleo”, como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que dé estricto cumplimiento a un procedimiento previo”; (ii) en segundo lugar, al artículo 47 que le impone al Estado el deber de adelantar una política de “previsión, rehabilitación e integración social” a favor de las personas en situación de discapacidad; (iii) En tercer lugar, al artículo 13 que, al consagrar el derecho a la igualdad, le atribuye al Estado el deber de proteger “especialmente” a aquellas personas que por su condición económica, física o mental “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva”; y finalmente, (iv) al artículo 95 que le impone a la persona y al ciudadano el deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, ante

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

situaciones que pongan en peligro la vida o la salud. En desarrollo de los precitados preceptos constitucionales, el legislador expidió la Ley 361 de 1997106 “Por la cual se establecen los medios de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Mediante dicho ordenamiento legal se adoptaron medidas de protección especial en favor de las personas que son desvinculadas laboralmente con ocasión de sus afecciones, previendo sanciones frente a cualquier acto de discriminación en contra de estos sujetos. En ese orden, el artículo 26 de la referida ley consagró la prohibición de la terminación del contrato laboral de un trabajador por razón de su limitación física o mental, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. A la par, estableció que ante la ausencia de tal aprobación, procede el reconocimiento de una indemnización en favor de quien fuere desvinculado... 3.2 Mediante Sentencia C-531 de 2000108, esta Corporación llevó a cabo el control de constitucionalidad de la referida disposición. En dicho fallo, este Tribunal consideró que el pago de una indemnización en favor de los trabajadores que fueron despedidos y que se encontraban en situación de discapacidad o debilidad manifiesta “(...) presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo”. Bajo esa perspectiva, la Sala Plena de la Corporación resolvió declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, bajo el entendido de que “el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”¹⁰⁹. Por otra parte, mediante el comentado fallo, la Corte se ocupó de identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez. De allí que estableciera como titulares del derecho a las “personas con limitación física, sensorial y mental” entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia. 3.3 Ahora bien, en el ámbito del control concreto de constitucionalidad, la Corte ha sido pacífica en reconocer que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada adquiere mayor relevancia cuando el trabajador es un sujeto que se encuentra en condición de invalidez o en situación de debilidad manifiesta por su situación física, síquica o sensorial. Ello, por cuanto son sujetos que han sido tradicionalmente discriminados y marginados debido a “(...) la estrecha relación que guarda este asunto con el principio constitucional de igualdad material y prohibición de la discriminación, de solidaridad y del derecho a la estabilidad en el empleo”. Bajo esa línea, esta Corte se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada como: “(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”¹¹¹. Sin embargo, ha precisado la jurisprudencia en la materia que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica exclusivamente de las personas que, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez, obtienen la calidad de sujetos en condición de discapacidad. Al contrario, “(...) aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia...”

✓ La Corte Constitucional en sentencia T- 052/20 precisó:

“La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “*El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social...* Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible, pero con la condición de que se entendiera que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.*”

Además, en la Sentencia C-531 de 2000 la Corporación se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una deficiencia física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló: “[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’ (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad “

- ✓ La Corte Constitucional en sentencia T- 041 de 2019 indica “ Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores.^[43] Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.**^[45]

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “*la presunción de desvinculación laboral discriminatoria*”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción... Se recuerda que, desde temprana jurisprudencia, la Corte ha reconocido que el dolor crónico e intenso reduce las capacidades de la persona, impide su desarrollo y afecta su integridad física y psíquica; igualmente ha sostenido que si quien está en el deber de impedir el dolor no lo hace, incurre en una omisión que atenta no solo en contra de la integridad física y la salud de la persona, sino también de su derecho a la dignidad humana...”

- ✓ La Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 2586 de 2020 “Igualmente, el Tribunal se equivocó al pedirle a la demandante una calificación formal al momento de terminación del contrato de trabajo. En efecto, así como el carné no es una prueba solemne de la discapacidad, tampoco lo es el dictamen de las juntas de calificación de invalidez, razón por la que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento. En sentencia CSJ SL10538-2016, la Sala señaló al respecto: “(...) Al respecto, en sentencia reciente del 29 de junio de 2005 radicado 24392, esta Sala de la Corte definió por mayoría que el dictamen emanado de la Junta de Calificación de Invalidez no es una prueba solemne...”
- ✓ La Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 572 de 2021 establece “ ...En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, Radicación N° 86278 SCLAJPT-10 V.00 23 como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa. En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró: En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte: No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegido de instancia estimó que para que proceda la referida garantía no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso... “

Con el propósito de preservar la salud de los Trabajadores; el Empleador tiene el deber de acoger las recomendaciones médicas emitidas en razón de la situación de salud de un Trabajador. En este sentido el artículo 1 del Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; el cual fue compilado en los Artículos 2.2.4.6.1. y siguientes del Decreto 1072 de 2015 establece:

“ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión” Siendo velar por la salud de los Trabajadores una de las obligaciones del Empleador.

2. Fuero sindical.

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

✓ El artículo 39 de la constitución establece:

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución”.

✓ El artículo 5 del convenio 158 de la Organización Internacional del trabajo establece:

“Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- (a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- (b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- (c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- (d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- (e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. “

El artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo contempla lo siguiente:

“1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
- c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.
- e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”

El artículo 358 del CODIGO SUTANTIVO DEL TRABAJO contempla lo siguiente:

Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

El fuero sindical se entiende como una figura jurídica protectora y garantista del ejercicio de asociación, libertad sindical y negociación colectiva, contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone:

“ARTICULO 405. DEFINICION. Modificado por el art. 1, Decreto Legislativo 204 de 1957. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.”

“ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Modificado por el art. 12, Ley 584 de 2000. Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;*
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores. (El texto subrayado fue declarado inexecutable, es decir, contrario a la Constitución Política de 1991 por la Honorable Corte Constitucional, mediante sentencia C-201 de 2002.)*

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.”

Consideraciones.

A la luz de nuestro Ordenamiento Jurídico atendiendo a lo dispuesto en el artículo 93 de la Constitución Política; dentro del marco de la relación laboral atendiendo a las condiciones de salud, tener la calidad de Directivos de Organizaciones Sindicales y ser una Mujer en estado de gestación. El Trabajador se constituye en un sujeto de protección especial.

Son muchos los pronunciamientos de las Altas Cortes al respecto; quienes como es sabido por todos a desarrollado una nutrida jurisprudencia sobre el asunto. Por lo tanto, enunciaremos algunas:

SU-049 de 2017 de la Corte Constitucional
Sentencia C- 744 de 2002 de la Corte Constitucional.
Sentencia SU-049 de 2017 de la Corte Constitucional.
SU-080 de 2021 de la Corte Constitucional.
T-594 de 2015 de la Corte Constitucional.
Sentencia C- 531 de 200 de la Corte Constitucional.
Sentencia T-521 de 2016 de la Corte Constitucional.
SU-049 de 2017 de la Corte Constitucional.
Sentencia SL 2586 de 2020 de la Corte Suprema de Justicia.
Sentencia SL-3181 de 2013 de la Corte Suprema de Justicia.
Sentencia SL 39207 de 2012 de la Corte Suprema de Justicia.
Sentencia SL- 711 de 2021 de la Corte Suprema de Justicia.

En este orden de ideas, resulta pertinente precisar que el origen de la estabilidad laboral reforzada no es estrictamente legal; toda vez que esta garantía obedece a un contexto internacional, el cual además de desarrollarse en Tratados Internacionales ha sido inmerso en la norma constitucional atendiendo al Bloque

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

de Constitucional. Sin perder de vista además que la Carta Política define a Colombia como un Estado Social de Derecho.

Por lo tanto, en consecuencia, de lo expuesto en el párrafo inmediatamente anterior; el contrato de trabajo no podrá ser terminado debido a la condición a menos que medie una justa causa comprobada. En este orden de ideas, se debe tener en cuenta el análisis a la dignidad humana que ha realizado la Corte Constitucional en reiteradas jurisprudencias en conexidad con el derecho a la estabilidad laboral reforzada; lo cual implica gozar de una vida digna.

Los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo establecen lo pertinente a las obligaciones especiales del Trabajador y a las causales de terminación de contrato de trabajo.

En el sub examine; la empresa ahora Impugnante **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanyasociados.com solicitó ante la Dirección Territorial Bolívar autorización para dar por terminado el vínculo laboral con el señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO**; quien de acuerdo con lo expuesto por la Solicitante goza de estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de salud; toda vez que de acuerdo con el Ordenamiento jurídico se requiere permiso del Inspector de Trabajo para tal efecto. En este orden de ideas, a folio 71 del expediente administrativo reposa acta de reubicación por recomendaciones médicas emitidas el 27 de octubre del 2014. De igual manera a folios 76, 92, 107 y subsiguientes del sumario se encuentran evidencias del estado de salud del Trabajador.

So pena de lo expuesto en el párrafo precedente se debe tener en cuenta que el Señor **GUZMAN PICO** además del fuero de salud también goza de estabilidad laboral reforzada en razón a su condición de Dirigente Sindical.

Así las cosas, resulta pertinente precisar que a folio 185 del expediente reposa certificación por medio de la cual la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo certifica que el Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO**, pertenece a la Junta Directiva de la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TENARIS TUBO CARIBE “SINALTRATENARIS”**. Lo que implica que en el evento en que medie una justa causa para terminar el contrato de trabajo se debe acudir al Juez Laboral quien es la autoridad competente ante la que se debe adelantar el proceso de levantamiento de fuero sindical.

La naturaleza de la norma colombiana en cuanto a la protección de los derechos sindicales versa de conformidad con las prerrogativas internacionales protectoras de estos. En tal sentido, los tratados internacionales del sector trabajo, realizan una especial cobertura para la correcta aplicación de normas expedidas por cada ordenamiento territorial en una determinada nación.

De acuerdo con el artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo, la garantía del fuero sindical comprende los siguientes derechos:

- a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada
- b) La justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente.

Adicionalmente, en el artículo 408 del Código Sustantivo de Trabajo se establece que el Empleador, para poder despedir a un trabajador aforado, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, debe obtener el permiso del Juez Competente, quien lo negará siempre que no compruebe la existencia de una justa causa. De allí que si se comprueba que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido. Y, si fue desmejorado o trasladado, “se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones”.

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

Difiere este Despacho a lo expuesto por el Impugnante en el sentido que si esta entidad persiste en el argumento de la falta de decisión de un Juez Laboral sobre el fuero sindical del Trabajador; sería intentar llenar un vacío normativo; hecho que de acuerdo con el Recurrente rebasa claramente la competencia de la entidad. Argumento que consideramos erróneo; toda vez que resulta claro que la definición de controversias y la declaratoria de derechos no son del resorte de esta Autoridad Administrativa; lineamiento que al examinar el expediente no fue inobservado por la Coordinación de origen debido a que al momento de decidir respecto a la solicitud presentada por la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanyasociados.com; lo hice atendiendo los parámetros establecidos para tal efecto basándose en las pruebas que reposan en el expediente.

Así mismo, es claro que el Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO**, es titular de dos fueros reconocidos en nuestro Ordenamiento Jurídico, los cuales hemos descrito en este proveído trayendo a la vez a colación diferentes mandamientos legales y constitucionales al respecto al igual que pronunciamientos jurisprudenciales al respecto y disposiciones de índole internacional. En consecuencia, si bien es cierto, tal y como está claramente establecido, en el caso que concurra una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral con un Trabajador aforado; el Interesado en hacerlo debe cumplir con unos requisitos. De tal forma que, así como fue presentada la petición de inicio de trámite de autorización de culminación de contrato de trabajo en razón al estado de salud. Debió el Solicitante hacer lo mismo ante la Jurisdicción Ordinaria en lo que obedece al levantamiento de fuero.

En consecuencia, de lo expuesto en las líneas anteriores considera esta Dirección en segunda instancia que mal haría la Coordinación de Primera Instancia autorizar un despido desconociendo además de los parámetros ampliamente descritos en el presente acto administrativo; lo dispuesto por este Ministerio en el concepto 02EE20204106000021320 de 2020 del Grupo de Atención a Consulta en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Trabajo.

Observa además este Despacho que si hubo un pronunciamiento de fondo. En este sentido es pertinente indicar que el acto administrativo impugnado se encuentra debidamente motivado; providencia que fue producto de un trámite en el que además de estudiar las pruebas allegadas por las partes se ordenó la práctica de otras. Por lo tanto, se debe confirmar en todas y en cada una de sus partes la resolución 0582 del 23 de julio de 2021 por medio de la cual se resolvió la solicitud de autorización de despido del Señor **JHON JAIRO GUZMAN PICO**.

Conclusiones:

Atendiendo a lo consagrado en nuestro ordenamiento jurídico y a las pruebas que reposan en el expediente se hace necesario:

- ✓ Confirmar en todas y cada una de sus partes la resolución 0582 del 23 de julio del 2021; por medio de la cual se resuelve escrito radicado con el número 11EE20187113001000005045 del 11 de octubre del 2018 ; contenido de solicitud de autorización de despido de Trabajador en condición de debilidad manifiesta presentada por la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanyasociados.com.
- ✓ En consecuencia, se confirma en todas y cada una de sus partes resolución 0215 del 3 de marzo del 2022 por medio del cual se resuelve recurso de reposición.

En mérito de lo expuesto el Despacho del director territorial

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR la resolución 0582 del 23 de julio del 2021; por medio de la cual se resuelve escrito radicado con el número 11EE20187113001000005045 del 11 de octubre del 2018; contenido de solicitud de autorización de terminación de contrato de Trabajador en condición de debilidad manifiesta presentada por la empresa **TENARIS TUBOS DEL CARIBE** identificada con NIT 800011987-3 y dirección de correo electrónico ministerio@chapmanyasociados.com.

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación” Resolución 683 del 28 de junio de 2022”.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de la ley 1437 del 2011- Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y del artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, advirtiendo que, contra el presente acto administrativo no proceden los recursos de ley.

La utilización de los medios electrónicos deberá realizarse de conformidad con los preceptos previstos en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica, se aplicará el procedimiento establecido en los artículos anteriormente referenciados.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DAVID ALFONSO MARTÍNEZ CUESTA
Director Territorial Bolívar

Elaboró / Proyectó/Maria N.
Revisó/Aprobó/ D. Martínez.
C:\Users\ Documents: resolución/recurso/apelación 2022



No. Radicado: 08SE2022741300100001862
Fecha: 2022-07-06 10:42:12 am
Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: JHON JAIRO GUZMAN PICO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022741300100001862

CARTAGENA, 6 de julio de 2022

número de radicado

Señor(a), Doctor(a),
JHON JAIRO GUZMAN PICO
Email: jhonguzman4011@hotmail.com
CARTAGENA – BOLIVAR

Al responder por favor citar este



ASUNTO: Notificación Electrónica del Acto Administrativo No. 683 del 28 de junio de 2022

Respetado Señor(a), Doctor(a),

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. **683 del 28 de junio de 2022**, 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.

Se procede enviar la notificación a la cuenta de correo electrónico jhonguzman4011@hotmail.com

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.

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

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
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Adjunto: Veinte (20) folios en forma escaneada de la Resolución No. **683 del 28 de junio de 2022**.

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

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Trazabilidad Web

N° Guia

Buscar

Para visualizar la guía de version 1 ; sigue las [instrucciones](#) de ayuda para habilitarlas

1 of 1 Find | Next



Guía No. YG288210568CO

Fecha de Envío: 08/07/2022
09:36:22

Tipo de Servicio: POSTEXPRESS

Cantidad: 1 Peso: 500.00 Valor: 3100.00 Orden de servicio: 15334402



Datos del Remitente:



Nombre: MINISTERIO DEL_TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - CARTAGENA Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR Departamento: BOLIVAR
Dirección: CARRERA 10B N° 32c-24 Teléfono: 3168188026



Datos del Destinatario:



Nombre: JHON JAIRO GUZMAN PICO (IMARA) Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR Departamento: BOLIVAR
Dirección: Calle 80 No. 4C-32 sector SIMON BOLIVAR Teléfono:
Carta asociada: Código envío paquete: Quien Recibe:
Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
08/07/2022 09:36 AM	PO.CARTAGENA	Admitido	
12/07/2022 04:25 PM	CD.CARTAGENA	Dirección errada-dev. a remitente	



Fecha:7/13/2022 2:15:14 PM



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022741300100001962

Fecha: 2022-07-14 10:21:20 am

Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR

Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario JHON JAIRO GUZMAN PICO

Anexos: 0 Folios: 1



08SE2022741300100001962



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

CARTAGENA, 14 de julio de 2022

de radicado

Señor(a), Doctor(a),
JHON JAIRO GUZMAN PICO
Dirección: Calle 80 No. 4C-32 sector SIMON BOLIVAR
CARTAGENA - BOLIVAR

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica de la **Resolución No. 683 del 28 de junio de 2022**, suscrito por el Doctor **DAVID ALFONSO MARTINEZ CUESTA**, Director Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo, por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación, teniendo en cuenta que no fue posible notificarlo personalmente; igualmente se fija en lugar visible de acceso al público.

Por lo anterior se le informa que contra la Resolución en mención no procede Recurso Alguno.

Se advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de su destino, conforme lo establece el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Se Anexan: Diez (10) folios en fotocopias simples del acto administrativo. (**Resolución No. 683 del 28 de junio de 2022**).

Atentamente,

IMARA OSPINO VALDES
Auxiliar Administrativo

Transcriptor: Imara o.
Elaboró: 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
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Trazabilidad Web

N° Guia

Buscar

Para visualizar la guia de version 1 ; sigue las [instrucciones](#) de ayuda para habilitarlas

1 of 1 Find | Next



Guía No. YG288380045CO

Fecha de Envío: 16/07/2022
16:29:26

Tipo de Servicio: POSTEXPRESS

Cantidad: 1 Peso: 500.00 Valor: 3100.00 Orden de servicio: 15353740



Datos del Remitente:



Nombre: MINISTERIO DEL_TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - CARTAGENA Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR Departamento: BOLIVAR
Dirección: CARRERA 10B N° 32c-24 Teléfono: 3168188026



Datos del Destinatario:



Nombre: JHON JAIRO GUZMAN PICO (IMARA) Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR Departamento: BOLIVAR
Dirección: CALLE 80 No. 4C - 32 SECTOR SIMON BOLIVAR Teléfono:
Carta asociada: Código envío paquete: Quien Recibe:
Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
16/07/2022 04:29 PM	PO.CARTAGENA	Admitido	
27/07/2022 02:47 PM	CD.CARTAGENA	Dirección errada-dev. a remitente	



Fecha:7/29/2022 10:32:25 AM