

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

Bucaramanga, 05 DE MARZO DEL 2024 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: LA RESOLUCION 000165 DEL 15 DE FEBRERO DE 2024

En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial Santander una vez se tiene la devolución por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as **NERFERSON HERNANDEZ URIBE** con guía número **RA466469838CO**, y que según cuya causal es: **NO EXISTE NUMERO**, la suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (6) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 05 DE MARZO DEL 2024 .

En constancia.


MARYBEL TREJOS MURILLO
Auxiliar Administrativo

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

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

En constancia,


MARYBEL TREJOS MURILLO
Auxiliar Administrativo



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES**

**RESOLUCION No. 000165
15 FEB 2024**

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

LA INSPECCION DE TRABAJO DE LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por Ley 1437 de 2011, la Ley 361 de 1997 y el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021 y Resolución 1043 de 2022, con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7168001-000034 del 15 de enero de 2024
Radicado: 01EE2023716800100014202 del 28 de diciembre de 2023
Solicitante: FUNDACION SALUDMIA EPS
Nit: 900914254-1
Trabajador: NERFERSON HERNANDEZ URIBE
Tramite: Autorización para terminación de contrato de trabajador en estado de discapacidad

HECHOS

Bajo radicado No. 01EE2023716800100014202 del 28 de diciembre de 2023, el Señor(a): ALEJANDRA MARIA QUIROZ VALENCIA, identificada con C.C. No. 63535285, Secretaria General y Representante Legal Suplente de LA FUNDACION SALUDMIA EPS., identificada con Nit. No. 900914254-1, solicita autorización para terminación del contrato de trabajo del señor (a) NERFERSON HERNANDEZ URIBE, identificado con C.C. No. 1099368346, quien se encuentra amparado por fuero de estabilidad reforzado o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma el empleador, esta petición está fundamentada en los siguientes hechos a resumir:

PETICIÓN

Solicitamos se conceda el permiso para despedir por justa causa al señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE, identificado, con la cédula de ciudadanía 1.098804478 por no cumplir con sus deberes e incurrir en prohibiciones consagrados en el contrato de trabajo, la ley laboral y el reglamento interno de trabajo.

HECHOS QUE LLEVAN A SOLICITAR ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO EL PERMISO PARA DESPEDIR

a. DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR

1. Entre el señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE y la FUNDACIÓN SALUD MIA EPS se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el día abril 27 de 2022.
2. Mi cliente, desde el inicio de la relación laboral procedió a realizar la inducción y la capacitación al trabajador. Igualmente, se le dio a conocer el Reglamento Interno de Trabajo, así como todo lo relacionado con el SG-SST.
3. El señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE inicio periodos de incapacidad por enfermedad de origen común de la siguiente manera: 1. El día 15 de enero de 2022 hasta 16 de enero de 2022 por 63 días. 2. Posterior a ello presento una nueva incapacidad del 17 de noviembre del 2022 al 16 de diciembre del 2022 por 30 días. 3. Tercera incapacidad del 17 de diciembre del

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

2022 hasta el 15 de enero del 2023 por un por 30 días. 4. Se presenta una nueva incapacidad en la fecha de 16 de enero de 2023 a 14 de febrero de 2023 por 30 días. 5. ya por último se dio una incapacidad de 16 de febrero 2023 a 17 de marzo 2023 por un periodo de 30 días. Con esta relación el usuario completo un periodo de 180 días de incapacidad con un concepto CMR NO FAVORABLE emitida por su EPS COOPSALUD el día 4 de enero 2023. 6. Nuevamente presenta incapacidades el día 17 de marzo de 2023 a 15 de abril de 2023 por 30 días. 7. Incapacidad de 16 de abril de 2023 a 15 de mayo de 2023 por 30 días. 8. Incapacidad de 16 de mayo de 2023 a 14 de junio de 2023 por 30 días.

4. Al trabajador se le practica una evaluación medico laboral con el fin de definir reintegro o continuar en incapacidad, realizando ampliación de la incapacidad por un periodo de 30 días y posterior a ello el reintegro, de igual forma describe recomendaciones que se deben aplicar en el puesto de trabajo fecha de consulta el 07/06/2023. EPS SALUDMIA como empresa con el fin de salvaguardar la salud de su colaborador y determinar su condición para ejecutar sus actividades realiza un concepto médico laboral.
5. El 22 de junio de 2023 se reintegra el trabajador para lo cual Seguridad y Salud en el Trabajo SST, realiza acompañamiento y adaptación del puesto de trabajo según las recomendaciones entrega de Elementos de Protección Personal. Posterior a ello se generó otras incapacidades para las fechas relacionadas. Incapacidad de 8 de julio de 2023 a 6 de agosto de 2023 por 30 días 10. Incapacidad de 7 de agosto de 2023 a 5 de septiembre de 2023 por 30 días.
6. Posterior a que el usuario cumplió 180 días de incapacidad y con un pronóstico DESFAVORABLE, se envía derecho de petición al fondo de pensiones el día 13 de septiembre de 2023, con el fin de realizar calificación de pérdida de capacidad laboral y con ello iniciar un proceso de pensión. Ante esta solicitud el fondo de pensiones con el fin de tener información si se había validado incapacidades o se había solicitado evaluación de pérdida de capacidad laboral al empleado el señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE, y el trámite debería ser continuado con su entidad de afiliación al régimen pensiones.
7. Ante lo anteriormente expuesto y al verificar que no hay proceso claro de inicio de solicitud de pensión por el usuario manifestado por la entidad COLPENSIONES y tampoco comunicado dado por el empleado a la empresa, y no allego de incapacidades que justifique su ausentismo laboral desde el día 6 de octubre a la fecha actual. Se procede hacer llamamiento al empleado por ausentismo laboral injustificado, por medio de derecho de petición el día 18 de octubre enviado a su casa por correo certificado sin respuesta ante este mismo y rechazo del correo negándose a recibir la notificación, ya que su última incapacidad terminaba el día 5 de octubre.
8. El día 21 de diciembre se procede a diligencia de descargo por lo cual fue citado por medio de carta enviada a su domicilio quien la recibió el mismo empleado el señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE. Se resalta que al empleado se le ha venido pagando su sueldo y prestaciones sociales sin interrupciones por lo cual se anexa planillas de pago.

b. DEL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR Y DE LAS RESTRICCIONES MÉDICO OCUPACIONALES POST-INCAPACIDAD

A la fecha se conoce sus diagnósticos clínicos CIE 10 B24X PRINCIPAL INFECCIONES POR ENFERMEDADES OPORTUNISTAS TOXOPLASMOSIS, ESTADO EPILEPTICOS, S-1ELLIS, DIARREA CRONICA, PERDIDA DE PESO. por lo cual el empleado inicio su proceso de incapacidad; a la fecha y debido a su ausentismo laboral y no reporte de incapacidades se desconoce el estado de salud del empleado, no hay evidencia de incapacidades ni historias clínicas. Actualmente cuenta con un Certificación Médica Rehabilitación como NO FAVORABLE. Se desconoce el porcentaje dado por la junta para Perdida de Capacidad Laboral.

c. DEL INCUMPLIMIENTO A LAS RESTRICCIONES MÉDICO OCUPACIONALES

Se dio bajo recomendaciones adaptación de su puesto de trabajo, se tomaron medidas para entrega de elementos de protección personal, durante los días que asistió al trabajo.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

d. DE LAS JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL VÍNCULO LABORAL DEL TRABAJADOR

El empleado a la empresa y no allego de incapacidades, se procede hacer llamamiento al empleado por ausentismo laboral injustificado por medio de derecho de petición el día 18 de octubre sin respuesta ante este mismo, ya que su última incapacidad terminaba el día 5 de octubre. Se inicio proceso de citación a descargos el día 21 de diciembre de 2023, enviando notificación por correo certificado a la fecha el empleado lleva 2 meses y 15 días sin presentarse a laborar. De acuerdo con el reglamento interno, justificado y amparado bajo el código sustantivo del trabajo se aplicaron artículos de causales para despido con justa causa:

REGLAMENTO INTERNO

CAPITULO XVIII. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN SALUD MIA EPS Y PARA LOS TRABAJADORES. ARTICULO 78. Se prohíbe a los Trabajadores de FUNDACIÓN SALUD MIA EPS: 3) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa excepto en los casos de alteración de orden público y en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

FALTAS GRAVES. 54) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

CAPITULO VI. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. 1. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. 2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

e. DEL PROCESO DISCIPLINARIO

- El día 21 de diciembre se procede a diligencia de descargo por lo cual fue citado por medio de carta enviada a su domicilio quien la recibió el mismo empleado el señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE. Configurándose su ausencia laboral injustificada desde el día 06 de octubre 2023 sin previa notificación de incapacidad. Teniendo en cuenta que la última incapacidad presentada por el colaborador a la oficina de Gestión Humana fue del 06 de septiembre 2023 al 05 de octubre 2023. Así las cosas, dicha diligencia de descargos se llevará a cabo el día 22 de diciembre 2023 a las 2:00 Pm de forma presencial en la oficina de Gestión Humana de Fundación Salud Mía EPS ubicada en el Centro Internacional de Especialistas km 7 vía Piedecuesta. Ante lo anterior el empleado no respondió a la diligencia de descargo y niega su derecho a la defensa o allego de documentación que justifique su ausentismo tanto laboral como a la diligencia de descargos. Debido a lo anterior se procede a levantar un acta con el fin de imponer la sanción y realizar el trámite correspondiente ante la oficina de trabajo para el despido justificado. Dentro de las faltas reglamento interno de la empresa armonizado con el código sustantivo del trabajo de las sanciones a imponer:

REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO. ARTICULO 81. Constituyen faltas graves, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes: 2. La ausencia del trabajador a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente, en dos o. más oportunidades.

Código sustantivo del trabajo ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: 4, Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

III. COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA OTORGAR EL PERMISO.

El Ministerio del Trabajo es el competente para conceder el permiso para despedir al señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que dice:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. El Ministerio del Trabajo es el competente para conceder el permiso para despedir al señor NEFER teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que dice "ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, 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."

Es importante resaltar que el trabajador no se encuentra incapacitado en este momento, sin embargo, por las restricciones médicas ocupacionales consideramos que es pertinente solicitar el permiso para proceder a su despido, fundamentado en la trasgresión a las normas mencionadas.

SOLICITUD

Debido a todo lo anteriormente expuesto, dando cumplimiento a la normativa y respetando el debido proceso, de manera respetuosa solicitamos a ustedes oficina del trabajo el permiso para desvincular de la empresa al trabajador NERFERSON HERNANDEZ URIBE por incurrir en faltas graves al tener 2 meses y 5 días a la fecha de no presentarse a su puesto de trabajo, causando para a la compañía dedicada a la prestación de salud, riesgo jurídico, económico y reputacional, ya que dentro de sus actividades a ejecutar en el área de prestaciones económicas son: - Realización de Novedades de ingreso y retiro en el sistema de información. - Depuración de cartera. - Notificación de aviso de incumplimiento. - Gestionar solicitudes que ingresan al correo de Recaudo. - Gestionar solicitudes que ingresan al WhatsApp de recaudo y chatbot. - Apoyo al área de Prestaciones económicas. Debido que para la empresa e importante contar con este puesto de trabajo y al no realizarse en debida forma, solicitamos la silla vacía para una nueva contratación.

La apoderada de la sociedad presenta como pruebas de los hechos enunciados en la petición los siguientes documentos:

- Hoja de vida del señor NERFERSON HERNENDEZ URIBE.
- Cedula de Ciudadanía del señor NERFERSON HERNENDEZ URIBE.
- Contrato de trabajo por obra o labor contratada.
- Concepto de rehabilitación desfavorable.
- Examen medico ocupacional.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

- Historia clínica.
- Solicitud de llamado a descargos.
- Planilla certificado de aportes en línea.
- Diligencia de descargos, entre otros.
- Comprobantes de pago de los últimos tres meses.
- Comprobante de pagos de seguridad social.
- Comunicación del Auto de solicitud de despido.
- Confirmación de dirección física del empleado.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Escritura pública del poder de la representante legal y jurídica FUNDACION SALUD MIA.

Que, una vez radicada la solicitud referida y atendiendo al hecho que, la presunta apoderada de la FUNDACION SALUDMIA EPS, no suministra dentro de la solicitud de despido dirección para efecto de comunicaciones/notificaciones del trabajador, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite, extrae del material probatorio presuntas direcciones del colaborador, procediendo mediante oficio 08SE2024716800100000469 y 08SE2024716800100000470 de fecha quince (15) de enero de 2024, a informar al colaborador NERFERSON HERNANDEZ URIBE, vía física a través de correo certificado 472 con dirección Carrera 18 B 28 – 30 CN Castilla Real 1 MZ I CS 6 Rincón de Girón – Santander y Carrera 4C 11 21 La Popa Lebrija – Santander, el inicio del procedimiento administrativo reglado en el Sistema Integrado de Gestión, bajo código IVC-PD-05-AN-01, para autorización de terminación de vínculo laboral con trabajador discapacitado y la comisión de funcionario asignado al GACT para que adelante el mismo. (Folio 144 y 145).

Que el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, mediante Auto No. 000119 del quince (15) de enero de 2024, reparte y traslada el expediente No. 7168001-000034 del 15/01/2024 a Inspector de Trabajo, con el fin de que Avoque conocimiento y lleve a término el trámite administrativo asignado. (Folio 146).

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, por medio de Auto No. 00127 de fecha dieciséis (16) de enero de 2024, avoca conocimiento y ordena tener como pruebas las aportadas con la solicitud de autorización de despido contra el señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE. (Folio 147).

Que con oficio de fecha dieciocho (18) de enero de 2024, bajo No. 08SE2024716800100000714, el despacho comunica a través de correo físico certificado 472, la apertura del trámite administrativo a la presunta apoderada de LA FUNDACION SALUDMIA EPS, enviando copia del auto donde ordena la práctica de las pruebas que el despacho considero pertinentes y necesarias para la toma de la decisión. (Folio 148).

Que con oficio de fecha dieciocho (18) de enero de 2024, bajo No. 08SE2024716800100000715, el despacho comunica a través de correo físico certificado 472, la apertura del trámite administrativo al señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE, y se le corre traslado para que haga uso de su derecho de defensa, contando con un término de ocho (8) días calendario siguientes al recibo de la comunicación, para presentar las pruebas que considere necesarias. (Folio 149).

Que con oficio de fecha dieciocho (18) de enero de 2024, bajo No. 08SE2024716800100000716, el despacho comunica a través de correo físico certificado 472, la apertura del trámite administrativo al señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE, y se le corre traslado para que haga uso de su derecho de defensa, contando con un término de ocho (8) días calendario siguientes al recibo de la comunicación, para presentar las pruebas que considere necesarias. (Folio 150).

Que el oficio de fecha quince (15) de enero de 2024, visible a Folio 144 es devuelto con fecha dieciocho (18) de enero de 2024 por Servicios Postales Nacionales S.A. 472, donde figura como motivo de devolución "desconocido". (Folio 151 y 152).

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Que el funcionario de conocimiento imprime constancia de entrega de correspondencia física a través del operador externo de correspondencia 472 a la señora ALEJANDRA MARIA QUIROZ VALENCIA. (Folio 153).

Que el oficio de fecha dieciocho (18) de enero de 2024, visible a Folio 150 es devuelto con fecha veinticinco (25) de enero de 2024 por Servicios Postales Nacionales S.A. 472, donde figura como motivo de devolución "cerrado". (Folio 154 a 158).

Que el día treinta (30) de enero de 2024, la señora ALEJANDRA MARIA QUIROZ VALENCIA, radica físicamente ante esta Dirección Territorial oficio No. 01EE2023716800100014202, por medio del cual arrima información documental que da cumplimiento al Auto No. 00127 del 16/01/2024. (Folio 159 a 208).

Que el día siete (7) de febrero de 2025, el funcionario de conocimiento imprime constancia de admisión de correspondencia física a través del operador externo de correspondencia 472 al señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE. (Folio 209 y 210).

Respecto al trabajador:

En referencia a los hechos de la antelación, se tiene que, una vez radicada la solicitud de despido y atendiendo al hecho que, la presunta apoderada de la FUNDACION SALUDMIA EPS, no suministro dentro del libelo de su petición, dirección para efecto de comunicaciones/notificaciones del trabajador NERFERSON HERNANDEZ URIBE, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite, extrae del material probatorio presuntas direcciones del colaborador, procediendo mediante oficios de calenda quince (15) y dieciocho (18) de enero de 2024, los que militan a Folio 144 y 145; 149 y 150 del plenario, a informar al empleado de la apertura del trámite administrativo que pesa en su contra, corriendo traslado de la solicitud con sus anexos y concediendo el término de ocho (8) días calendarios siguientes al recibo de la comunicación, para que, en aras del debido proceso hiciera uso del derecho de defensa y contradicción, pronunciándose frente a cada uno de los hechos que soportan la solicitud y aportando las pruebas que considerara pertinentes.

Empero, la situación anterior, las comunicaciones remitidas a la dirección Carrera 18 B 28 – 30 CN Castilla Real 1 MZ I CS 6 Rincón de Girón – Santander, fueron devueltas por el operador externo de correspondencia 472, como se evidencia en Folios 151 y 152; y, 154 a 158 del plenario; mientras que, las enviadas a la Carrera 4C 11 21 La Popa Lebrija – Santander, a la fecha del presente proveído no han surtido el cometido, esto es, informar al trabajador del trámite de desvinculación, como quiera que, tan solo, reportan en la trazabilidad web del operador de correspondencia 472 "(...) admitido (...)", según Folios 209 y 210 del sumario.

Ahora, sobre el particular, es necesario advertir además que, al empleador FUNDACIÓN SALUDMIA EPS., se le solicito a través de Auto No. 00127 de fecha 16/01/2024 -Folio 147-, comunicar al trabajador HERNANDEZ URIBE, la iniciación del trámite administrativo que nos ocupa, entregándole copia de la petición elevada y presentando al funcionario comisionado constancia de dicha entrega; sin que, a día de hoy, las mentadas actuaciones en cabeza de FUNDACIÓN SALUDMIA EPS., se hayan cumplido; actuar omisivo que impide a este Ente Ministerial garantizar al señor HERNANDEZ URIBE, el cumplimiento de un debido proceso, tal como lo señala la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-980 de 2010.

Finalmente, basta informarle a la FUNDACIÓN SALUDMIA EPS que, contar con la dirección actualizada de notificación del trabajador, constituye un requisito sine qua non, para incoar autorización de terminación de vínculo laboral a trabajador en situación de discapacidad; por lo que, no es del resorte o competencia de esta Agencia Administrativa, indagar por el domicilio del trabajador afectado, a fin de poner en su conocimiento el trámite aludido, pues, es deber del empleador verificar y estar actualizando los datos que reportan sus empleados en la hoja de vida y/o en la información suministrada al momento de aplicar para el cargo respectivo, a efecto de cumplir

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

con el lleno de requisitos legales que impone el procedimiento administrativo general según anexo técnico IVC-PD-05-AN-01 Versión 6.0 del Ministerio del Trabajo.

Visto lo anterior, el despacho procede al siguiente análisis.

COMPETENCIA Y CONSIDERACIONES

El Ministerio del Trabajo, cuenta con la competencia para autorizar la terminación del contrato de trabajo de trabajador que cuente con fuero de estabilidad reforzada por discapacidad y/o debilidad manifiesta, como lo indica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece:

"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. (...)". (negrilla fuera del texto original).

De la autorización que trata el artículo en mención, se colige que la petición presentada por el empleador deberá estar fundamentada en una de las causales contempladas en el Artículo 61 (Terminación del Contrato) y/o el Artículo 62 (Justas Causas para la terminación) del Código Sustantivo de Trabajo.

Del caso bajo examen, evidencia el despacho que la señora ALEJANDRA MARIA QUIROZ VALENCIA, quien funge como secretaria general y representante legal suplente de la FUNDACION SALUDMIA EPS., justifica dentro de su libelo petitorio la terminación del contrato de trabajo del señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE, en la ocurrencia de una justa causa contemplada en el artículo 62, literal A), numeral 6) del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con el artículo 60, numeral 4), de la misma disposición normativa; los correspondientes del Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación en su artículo 78, numeral 3) y artículo 81, numeral 2) y 54); y de una causal objetiva consagrada en el artículo 61, numeral 1, literal i) y numeral 2) del Código Sustantivo de Trabajo, que rezan:

"(...)

DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.**

1. El contrato de trabajo termina:

i) *Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

2. *En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.*

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). Por parte del empleador:

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta*

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

"(...)

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

"ARTICULO 60. *Se prohíbe a los trabajadores:*

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

"(...)

DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 78. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES DE FUNDACION SALUD MIA EPS:

3. *faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa excepto en los casos de alteración de orden público y en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.*

ARTÍCULO 81. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES QUE FACULTAN AL EMPLEADOR A DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, LAS SIGUIENTES:

2. *La ausencia del trabajador a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente, en dos o mas oportunidades.*

54. *suspender la labor sin autorización, aun por la primera vez.*

Así, delimitadas las causales que invoca la solicitante, este Ente Ministerial a efecto de corroborar si el empleador FUNDACION SALUDMIA EPS., cumplió con un debido proceso disciplinario interno bajo los parámetros del artículo 29 de la C.P., Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General IVC-PD-05-AN-01 versión 6.0 del Ministerio del Trabajo, remite en lo referente, además, a la Sentencia SU-449 del 2020 y C-593 del 2014, por la cual, la Honorable Corte Constitucional fija el precedente jurisprudencial de garantías mínimas de defensa, contradicción y proporcionalidad que debe contener dicho procedimiento sancionador, a fin de ser respetuoso con el derecho fundamental al debido proceso que le asistía al colaborador NERFERSON HERNANDEZ URIBE, conforme los siguientes:

"...(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria..."

Entonces, como antecedente medular se tiene que, la secretaria general y representante legal suplente de LA FUNDACION SALUDMIA EPS., fundamenta el fenecimiento unilateral del vínculo contractual del trabajador HERNANDEZ URIBE, en la ocurrencia de dos (2) causales de despido, esto es, de una (1) causal objetiva, prevista en el numeral 1) literal i) numeral 2) del artículo 61 del C.S.T., y de una (1) justa causa de despido contemplada en el literal a) numeral 6) del C.S.T.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Empero, atendiendo al hecho que, respecto a la causal objetiva plasmada en el artículo 61 numeral 1) literal i) del C.S.T. "(...) *Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato (...)*", no constata el operador de instancia que dentro de la imputación de cargos de calenda veintiuno (21) de diciembre de 2023 -Folio 103 y 104- se delimite en contra del disciplinado HERNANDEZ URIBE, actuar y/o reproche alguno relacionado con alguna de las causales de ley por las cuales se podría llegar a suspender el vínculo contractual con el empleado -verbigracia: entre otras, fuerza mayor o caso fortuito; huelga; licencia; suspensión de actividades hasta por 120 días-, el estrado, atendiendo a dicha insuficiencia no preceptúa sobre dicha causal objetiva, pues, la falta de estructuración previa de alguna de las causas de suspensión impide verificar la causal objetiva otrora referida; centrando el despacho la constatación en los supuestos facticos y jurídicos que soportan la justa causa contemplada en el numeral 6) del artículo 62 del C.S.T.

Lo precedente, como quiera que, no puede, bajo ningún punto de vista jurídico, el aquí empleador FUNDACION SALUDMIA EPS., desconocer que en nuestro ordenamiento jurídico colombiano, solo se podría suspender válidamente el contrato de trabajo del señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE, por alguna de las causales consagradas en el artículo 51 del C.S.T., sin que, le sea dable a las extremos contractuales pactar o convenir causales de suspensión -presuntamente el absentismo laboral del trabajador sin incapacidad que lo justifique- distintas a las taxativamente previstas por el legislador.

Volviendo la mirada nuevamente al material probatorio presentado por LA FUNDACION SALUDMIA EPS., se puede corroborar que se cumplió con el primer requisito mínimo que integra el debido proceso, esto es, efectuar en debida forma la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al señor NERFERSON HERNANDEZ URIBE, el día veintiuno (21) de diciembre de 2023, a través, del operador externo de correspondencia física ENCARGA LOGISTICA EMPRESARIAL S.A.S., cuando se pone en su conocimiento el inicio del proceso disciplinario y la correspondiente citación, señalándole día, fecha y hora para que se presente en la oficina de Gestión Humana de la Fundación, a fin de rendir sus descargos. -Folio 103 y 104-.

Ahora, en lo que atañe al segundo elemento constitutivo del debido proceso en materia disciplinaria, esto es "(...) *la formulación de cargos imputados, donde conste de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias (...)*", emerge la mayor conculcación a las garantías mínimas de defensa, contradicción y proporcionalidad que debió contener el procedimiento previamente adelantado al señor HERNANDEZ URIBE, para su despido, el cual fue acordado y prescrito por la compañía dentro del artículo 86 de la disposición reglamentaria; pues, obsérvese que, si bien, LA FUNDACION SALUDMIAEPS., describe una relación lógica sobre los hechos o circunstancias que consolidan la acusación en contra del trabajador, conforme los siguientes:

"(...) Cargo. configurándose su ausencia laboral injustificada desde el día 06/10/2023 sin previa notificación de incapacidad. Teniendo en cuenta que la ultima incapacidad presentada por el colaborador a la oficina de Gestión Humana fue del 06/09/2023 al 05/10/2023 (...)"

No lo hace, frente a la indicación de las faltas disciplinarias en que se subsumen las conductas del trabajador y a su calificación provisional, nótese que, mediante misiva que cita a descargos el día 21/12/2023, se endilga al señor HERNANDEZ URIBE, el incumplimiento de una prohibición reglamentaria contenida en el artículo 78 numeral 3), y, de una falta grave prevista en el numeral 54), sin señalamiento del precepto reglamentario que la contiene, la que este despacho presume, se vincula al artículo 81 del mismo R.I.T., que contempla las faltas graves que dan lugar a la terminación del vínculo contractual del endilgado HERNANDEZ URIBE, como, la vulneración del artículo 60 del C.S.T., sin que indique LA FUNDACIÓN SALUDMIA EPS., al enjuiciado el numeral dentro del artículo 60 en que se subsume la conducta reprochada al disciplinado; y, sin que, advierta al señor HERNANDEZ URIBE, la consecuencia legal y/o reglamentaria -pretermite indicar la justa causa de despido art. 62 numeral 6) del C.S.T.- de trasgredir dichas prohibiciones.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Lo dicho, sin contar con el hecho que, al auscultar el respectivo R.I.T., arrimado por LA FUNDACIÓN SALUDMIA EPS., al plenario, en sus preceptos 78 numeral 3) y presuntamente, conforme a las consideraciones expuestas en el párrafo anterior en relación con el artículo 81, numeral 54), dichas disposiciones reglamentarias no guardan la obligada correspondencia numérica dentro del respectivo R.I.T., prescrito por la solicitante, situación que, no solo, trasgrede el principio de congruencia que conforma el derecho fundamental al debido proceso del trabajador, sino que, además, impide a este Ente Ministerial verificar si las conductas endiligadas al trabajador HERNANDEZ URIBE, se encuentran o no soportadas y ajustadas a los supuestos reglamentarios invocados, pues por expreso mandato legal contenido en el artículo 486 del C.S.T., el Ministerio del ramo no califica o declara derechos, ni decide controversias atribuibles a la Justicia Ordinaria.

Así mismo, siguiendo la línea de verificación de las actuaciones fundamentales del derecho al debido proceso con las que debió contar el procedimiento adelantado al señor HERNANDEZ URIBE, esto es, "(...): *el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente (...)*", constata esta Cartera Laboral que, si bien, dentro del trámite disciplinario contenido en el texto normativo especial para el ámbito de la Fundación, se previó, al interior del artículo 86, la comunicación al trabajador de la decisión que considera su despido, la cual deberá ser motivada y basada en el análisis de los hechos y pruebas; esas exiguas garantías no se cumplieron por parte del empleador, al no desprenderse de la misiva de calenda veintidós (22) de diciembre de 2023 -Folio 140 a 143-, la descripción y/o evidencia de los supuestos facticos -extremos temporales de absentismo laboral- imputados al trabajador HERNANDEZ URIBE, como, de las pruebas recabadas en su contra, para justificar el fenecimiento de su relación laboral; nótese, una lacónica probanza, a la que le antecede la insuficiencia otrora referida, la que a la fecha de este proveído, tampoco, ha sido comunicada/notificada en debida forma al colaborador HERNANDEZ URIBE, pues, brilla por su ausencia el soporte documental que constate el acuse de recibido en cabeza del trabajador.

De manera que, la ausencia de comunicación/notificación al señor HERNANDEZ URIBE del "(...): *pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente (...)*", cercena, además, otra de las garantías obligatorias cuya exigibilidad se impone, como suele ser, el principio de la doble instancia a favor del encartado HERNANDEZ URIBE, ya que, si bien vía RIT, no establece la posibilidad de que el encartado pueda controvertir mediante los recursos pertinentes, las decisiones adoptadas en su contra, ante el superior jerárquico de aquel que impone el despido, si consagra la posibilidad de acudir ante la justicia ordinaria -Folio 182-, presupuesto mínimo del debido proceso que se trunca ante la falta de conocimiento por parte del trabajador del pronunciamiento de despido emitido por FUNDACION SALUMIA EPS.

Premisas jurídicas que no son más que las implícitas por la misma FUNDACION SALUDMIA EPS., en su respectivo Reglamento Interno de Trabajo, dentro del Capítulo XXI, artículo 86), parágrafo, Literal a), b) y c), pero que, echa de menos el despacho y que imprescindiblemente se imponía agotar, al estar previamente establecido un procedimiento para el despido de la población trabajadora, a fin de garantizar el debido proceso de los investigados.

Finalmente, advierte el despacho a la secretaria general y representante legal suplente de la FUNDACION SALUDMIA EPS., que ha de tener en cuenta que, en apego a las consideraciones que plasma el Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General IVC-PD-05-AN-01 versión 6.0 del Ministerio del Trabajo, el cumplimiento de los requisitos legales, jurisprudenciales e institucionales para autorizar la terminación del vínculo laboral de trabajador en condición de discapacidad, deben ser acreditados previamente a la solicitud de despido, y, no durante o en desarrollo de la misma; so pena de hacer nugatoria la prosperidad de la solicitud incoada.

En consecuencia, dado el estado actual del procedimiento y ante la falta de los requisitos enunciados en la parte motiva de esta resolución, el despacho resuelve negando la petición presentada por la secretaria general y representante legal suplente de la FUNDACION SALUDMIA EPS.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

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

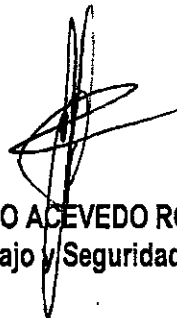
RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor **NERFERSON HERNANDEZ URIBE**, identificado con C.C. No. 1099368346, en calidad de trabajador y la señora **ALEJANDRA MARIA QUIROZ VALENCIA**, identificada con C.C. No. 63535285, Secretaria General y Representante Legal Suplente de **LA FUNDACION SALUDMIA EPS.**, y/o quien haga sus veces, identificada con Nit. No. 900914254-1, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas señor **NERFERSON HERNANDEZ URIBE**, en calidad de trabajador, con domicilio en la Carrera 14C No. 11 - 21 B/ La Popa Lebrija – Santander; y, señora **ALEJANDRA MARIA QUIROZ VALENCIA**, Secretaria General y Representante Legal Suplente de **LA FUNDACION SALUDMIA EPS.**, y/o quien haga sus veces, con domicilio en Centro Internacional de Especialistas Piso 12 kilómetro 7 Autopista Bucaramanga – Piedecuesta, Bucaramanga – Santander, y autorización para notificación electrónica vista a Folio 208 del plenario, en correo electrónico: notificacionesjudiciales@saludmia.org, del contenido de la presente Resolución, conforme a lo establecido en el Artículo 76 y siguientes del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el mismo funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior, Director Territorial de Santander, interpuestos con fundamento al momento de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación o a la notificación por aviso del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a, **15 FEB 2024**



INGRID ROCIO ACEVEDO ROA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

