

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

Bucaramanga, 02 DE ABRIL DEL 2024 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: LA RESOLUCION 000310 DEL 13 DE MARZO DEL 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 **MUEBLES BREMEN** con guía número **YG302059713CO**, 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 (7) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 02 DE ABRIL 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 DE TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

000310(**13 MAR 2024**)

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

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 las atribuciones legales y en especial las conferidas por Ley 1437 de 2011 CPACA, Ley 361 de 1997, Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 y Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021, con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7168001-000369 del 24 de mayo de 2023

Radicado: 05EE2023716800100005280 del 18 de mayo de 2023

Solicitante: MUEBLES BREMEN SAS

Nit: 900406196-3

Trabajador: OTINIEL SUAREZ ROBLES

Tramite: Autorización para terminación de contrato de trabajador en estado de discapacidad

HECHOS

Bajo radicado No. 05EE2023716800100005280 del 18 de mayo de 2023, la doctora ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, identificado con C.C. No. 63558668 Y TP 236264 actuando como apoderada de la empresa MUEBLES BREMEN, identificada con Nit. 900406196-3, de conformidad con certificado de existencia y representación legal adjunto al trámite administrativo, solicita autorización para terminación del contrato de trabajo del señor(a) OTONIEL SUAREZ ROBLES, identificado con C.C. No. 91295308, quien se encuentra amparado por fuero de estabilidad reforzado o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma la apoderada, esta petición está fundamentada en los siguientes hechos:

PRIMERO: Entre MUEBLES BREMEN SAS y el señor OTONIEL SUAREZ ROBLES se inició el 16 de noviembre de 2016 para el cargo de Instalador, relación laboral mediante un contrato a término fijo inferior a un año.

SEGUNDO: El señor OTONIEL SUAREZ ROBLES el 2 de noviembre de 2022 fue calificado por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ con Pérdida de capacidad laboral del 19.07%.

TERCERO: La EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador le emitió incapacidades médicas por más de 180 días las cuales terminaron el 21 de febrero de 2023.

CUARTO: Debido a que la EPS no le emitió más incapacidades médicas la compañía citó al trabajador el 24 de febrero de 2023 mediante comunicación escrita enviada vía WhatsApp al número 3016905620 (registrado en la base de datos la contratación como suyo) y por correo físico que recibió el 27 de febrero de 2023 para que se realizara en la IPS de Salud Ocupacional MEDICID IPS SAS examen post incapacidad para conocer su estado de salud y conocer el concepto ocupacional del profesional de la salud y con ello proceder a su reintegro.

QUINTO: Una vez el trabajador recibió la notificación física (correo certificado) como se observa en la imagen anterior se siguió contactando para que asistiera al examen ocupacional y también se le contactó en varias ocasiones por llamadas, mensajes vía WhatsApp; sin que él contestara, no presentara una justa causa para su ausencia posterior a la incapacidad y no se presentara a realizarse su examen médico post incapacidad.

SEXTO: Adicional a lo anterior, es importante manifestar que, la compañía ha reconocido económicamente el total de las incapacidades médicas que le corresponden y buscó contactarse con el trabajador por todos los medios sin que este responda.

SÉPTIMO: Debido a que la compañía no logra contratarse con el trabajador, no asiste al examen médico ocupacional post incapacidad, no recibe nuevas incapacidades o justificación válida para su ausencia a labores y no prestar el servicio, decide iniciar proceso disciplinario.

OCTAVO: Mi representada notifica el 8 de marzo de 2023 por medios electrónicos (WhatsApp y correo electrónico) y mediante correo físico el 10 de marzo de 2023 el inicio del proceso disciplinario al trabajador OTONIEL SUAREZ ROBLES, citándolo a diligencia de descargos para el 10 de marzo del año en curso.

NOVENO: En la citación a descargos se indica: CITACIÓN A DESCARGOS: El artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo, estipula el procedimiento para realizar el proceso disciplinario, el cual señala que: Será debidamente citado por escrito. El trabajador podrá asistir solo o con un (1) compañero de trabajo y si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con dos personas que pertenezcan a la organización sindical. "Nos permitimos informarle por medio del presente, que la empresa ha iniciado proceso disciplinario en su contra por las razones expuestas a continuación; por lo cual es citado para el día diez (10) de marzo de 2023 a las 10:00 am en las instalaciones de la compañía, diligencia a la cual tiene el derecho de asistir y que se desarrollará de forma virtual. MUEBLES BREMEN S.A.S, por medio de este proceso garantizará su derecho al debido proceso, a la defensa y contradicción, por lo anterior lo invitamos a que los ejerza de forma adecuada, actuando con buena fe y la verdad. Así mismo, podrá asistir acompañado por dos trabajadores si así lo desea." Los hechos por los cuales se cita a descargos: "PRIMERO. El que usted presuntamente falta a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, al no reintegrarse a sus labores el día 22 de febrero de 2023, cuando se había finalizado su incapacidad el día 21 de febrero de 2023. SEGUNDO. Ausentarse sin justa causa de la prestación del servicio por la cual fue contratado como trabajador de MUEBLES BREMEN SAS desde el día 22 de febrero de 2023 hasta la fecha de envío de la presente citación, al igual que no informar las causas de su ausencia dentro del término establecido por el Reglamento Interno de Trabajo. TERCERO. Negarse a cumplir con su obligación como trabajador e instrucción brindada por la compañía, al no asistir a los exámenes médicos ocupacionales, en cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía. CUARTO. El que usted presuntamente no responda a los requerimientos realizados por la compañía para retomar labores después de su periodo de incapacidad y no informe dentro de los términos establecidos la justa causa, según el Reglamento Interno de Trabajo por la cual está incumpliendo su jornada laboral. Negándose a cumplir una orden directa de su empleador y ausentándose de forma sucesiva e injustificada. QUINTO. El que usted presuntamente incumpliera con sus deberes como trabajador toda vez que no se ha presentado desde el 22 de febrero de 2023 hasta la fecha de envío de la presente citación, pese a que la empresa le informó que se presentara y se reintegrara a su trabajo sino contaba con incapacidades o justificación alguna." Las pruebas con las que la empresa cuenta para iniciar el proceso disciplinario y le trasladará las pruebas que tiene en su contra: "1. Última incapacidad notificada por el aquí citado a la empresa del 23 de enero de 2023 al 21 de febrero de 2023. 2. Requerimiento con fecha del 22 de febrero de 2023 para realizar exámenes médicos ocupacionales. 3. Guía recibido por usted del requerimiento realizado a su dirección. 4. Comprobante de la relación de incapacidades de NUEVA EPS donde se muestra la última incapacidad con fecha del 23 de enero de 2023 al 21 de febrero de 2023. 5. Requerimientos realizados vía WhatsApp los días 17, 22, 27, 28 de febrero, al igual que de los días 2 y 3 de marzo de 2023 vistos sin respuesta alguna. En la diligencia de descargos a la cual está siendo citado usted podrá allegar las pruebas que considere pertinentes, controvertir las trasladadas en la presente citación y sustentar sus descargos." Adicional a lo anterior se exponen las presuntas faltas debido a los hechos relacionados previamente consagradas en la ley, en el RIT o en el Contrato de Trabajo: "DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ARTICULO 77. Son obligaciones especiales de todo Trabajador de MUEBLES BREMEN S.A.S. 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido. 13. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. 17. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria. ARTICULO 79. Se prohíbe a los Trabajadores de MUEBLES BREMEN S.A.S., 5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa. excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

ARTICULO 82. Constituyen faltas graves, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes: 1. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La inasistencia a una (1) jornada laboral ya sea completa o media (mañana o tarde) o en el turno correspondiente asignado, sin excusa suficiente, aun por la primera vez. Página 4 5. No acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta la Gerencia, Directivos, Supervisores o Jefes Inmediatos. 12. Incumplimiento de los horarios asignados (turnos) de trabajo, aún por la primera vez. 69. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa, aún por la primera vez. ARTÍCULO 83: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de MUEBLES BREMEN S.A.S., las siguientes: 5. 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 y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de MUEBLES BREMEN S.A.S., DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES 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. ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: 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 grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos." Es así como se puede comprobar que la citación a diligencia de descargos cumplió con los requisitos legales y dispuestos en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMO: El 10 de marzo de 2023, fecha en la que se llevaría a cabo la diligencia de descargos el trabajador no se presentó, ni informó alguna causa para justificar su ausencia.

DÉCIMO PRIMERO: Mi representada ese mismo día realiza acta de no comparecencia y le notifica al trabajador la misma, indicándole que contaba con 1 día hábil para que justificara el motivo de su ausencia.

DÉCIMO SEGUNDO: Pasado el termino establecido para que el trabajador manifestara la justificación debido a la ausencia a la diligencia disciplinaria, sin que él pusiera de presente justificación valida alguna, el día 10 de marzo de 2023 le envió a la compañía un audio manifestando lo siguiente "estoy en Medellín visitando a la hija que está un poco enferma si ustedes me van hacer todas esas cosas miren a ver y yo también les pongo un abogado" "me tiene mamado, me tiene mamado ustedes con esa maricada que si tengo incapacidad que sino tengo".

DÉCIMO TERCERO: La compañía, aunque no tiene la obligación de citarlo nuevamente, tomó la decisión de volverlo a escuchar y permitir su derecho a la defensa en concordancia con el artículo 29 de la Constitución Política, por lo cual le notificó nuevamente el 1 de abril de 2023 por medios electrónicos citación a diligencia disciplinaria para el 4 de abril de 2023, toda vez que aunque el audio es grosero, "aparentemente" existía una justificación para no haberse presentado a la diligencia de descargos. Vale la pena indicar desde ya que, el trabajador nunca soportó en ninguna de las dos citaciones justificación valida de sus ausencias injustificadas, las cuales persisten hasta la fecha de radicación de la presente solicitud.

DÉCIMO CUARTO: El 4 de abril de 2023 la compañía lo esperó nuevamente, sin que se presentara a la diligencia disciplinaria que se le había notificado en debida forma, levantando nuevamente acta de no comparecencia y notificándosela para que en el término de 1 día hábil exprese la justificación valida a su ausencia.

DÉCIMO QUINTO: Nuevamente pasado el termino para presentar su justificación no se recibió comunicación alguna por su parte para señalar el por qué no se presenta a sus labores ni al proceso disciplinario.

DÉCIMO SEXTO: Pasado dicho término, la empresa analizó los hechos, las pruebas y la ausencia del trabajador a sus labores, aún después de todos los requerimientos y notificación del proceso disciplinario, por lo cual decide terminar el contrato laboral con justa causa, notificándole al trabajador por escrito esta decisión el 14 de abril de 2023, razón por la cual acude al ente ministerial para solicitar la autorización de permiso para despedir. Veamos: DECISIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO: Dentro del proceso disciplinario se determinó que el trabajador incumplió en las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, evidenciando que no asiste a prestar las labores por las cuales fue contratado por la compañía desde el 22 de febrero de 2023 y que no cuenta con una justificación válida para dicha ausencia. Por lo cual, la compañía en resumen pudo comprobar hacia el trabajador "Que el trabajador presenta ausencia laboral desde el 22 de febrero de 2023. Que su incapacidad terminó el 21 de febrero de 2023, sin que se presentara con posterioridad a la compañía a prestar sus labores, ni se le notificara a la compañía nueva incapacidad médica que justifique su ausencia. Que no conteste los diferentes requerimientos realizados a usted por vía telefónica no contestó dichas llamadas y que vía WhatsApp se le requiriera para su presentación a labores sin que contestara los mismos a pesar de haberlos visto según la confinación de la aplicación. Que no asistiera al requerimiento realizado por la compañía el 22 de febrero de 2023 para realizarse examen médico ocupacional post incapacidad. A pesar que la compañía le notificara en debida forma y fuera recibido por usted que no se asistiera al presente proceso disciplinario, aun cuando la compañía lo citó dos veces para permitirle íntegramente el derecho a su defensa. Que se comunicara con la compañía vía WhatsApp cuando se le notificó acta de no comparecencia a la primera diligencia de descargos que se le citó, informando que estaba de viaje en otra ciudad visitando a su hija, no siendo esto una justa causa para su ausencia. El que a la fecha de notificación de la presente decisión disciplinaria no se haya recibido por usted justificación válida alguna por la ausencia." "Se reitera que dentro del proceso disciplinario se logró comprobar que usted no cumple con sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, que no sigue estrictamente lo establecido por la compañía, no cumpliendo con su obligación de prestar su servicio personal para la compañía, ausentándose de las jornadas de trabajo sin justificación y demostrándose el incumplimiento a las normas traídas a colación" Las anteriores acciones configuran un incumplimiento a las obligaciones de la trabajadora, de acuerdo con el CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO así: ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. ARTICULO 60. PROHIBICIONES 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. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para dar por terminado el contrato, las siguientes: ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: 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 grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos igualmente, las conductas de la trabajadora configuran una falta grave según el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO así: ARTICULO 77. Son obligaciones especiales de todo Trabajador de MUEBLES BREMEN S.A.S. 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido. 13. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. 17. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria. ARTICULO 79. Se prohíbe a los Trabajadores de MUEBLES BREMEN S.A.S., 5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa. excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo. ARTICULO 82. Constituyen faltas graves, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes: 1. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez. 2. La inasistencia a una (1) jornada laboral ya sea completa o media (mañana o tarde) o en el turno correspondiente asignado, sin excusa suficiente, aun por la primera vez. 5. No acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta la Gerencia, Directivos, Supervisores o Jefes Inmediatos. 12. Incumplimiento de los horarios asignados (turnos) de trabajo, aún por la primera vez. 69. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa, aún por la primera vez. ARTICULO 83: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de MUEBLES BREMEN S.A.S., las siguientes:

5. 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 y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de MUEBLES BREMEN S.A.S., Por lo cual, realizando el correspondiente juicio de adecuación típica y del caso en concreto se encontró debidamente probado dentro del plenario la trasgresión de las faltas, por lo que en consecuencia y siguiendo el derrotero de las sanciones, la compañía tomó la decisión de "se encontró debidamente probado dentro del plenario la trasgresión de las faltas, por lo que en consecuencia y siguiendo el derrotero de las sanciones que se derivan de la comisión de este tipo de faltas, la compañía ha tomado la decisión de notificarle que da por terminado su contrato de trabajo mediando justa causa para ello a partir del 14 de abril de 2023. Que debido a su proceso de salud la compañía respetará sus derechos, de conformidad con la Ley 361 de 1997 por lo cual solicitará el permiso ante el Ministerio del Trabajo para su desvinculación, debido a la justa causa y causal objetiva para la terminación del contrato, por lo cual la misma se hará efectiva una vez se notifique dicha autorización."

DÉCIMO SEXTO: De conformidad con el reglamento en su artículo 88 se indica lo siguiente: "Impuestas las sanciones por las personas facultadas para ello, éstas serán ejecutadas a través del Departamento de Gestión Humana, dependencia que notificará por escrito al trabajador, declarando la falta que de lugar a ella."

DÉCIMO SÉPTIMO: La notificación de la decisión disciplinaria al trabajador se realizó por medios electrónicos el 14 de abril de 2023. Aun así, mi representada decidió también notificarlo por escrito mediante correo certificado, a la dirección que registra en la base de datos de la compañía, donde se le notificó la apertura de proceso disciplinario, correspondencia que el trabajador recibió el 18 de abril de 2023.

DÉCIMO OCTAVO: La empresa garantizó el Debido Proceso del señor OTONIEL SUAREZ ROBLES, dando cumplimiento al procedimiento estipulado en el Reglamento Interno del Trabajo, los preceptos legales y constitucionales. En conclusión, se ha garantizado efectivamente el debido proceso y el derecho a la defensa y contradicción del trabajador, permitiéndole conocer el cargo que se imputa, trasladando las pruebas que lo fundamentan, brindando la oportunidad para aportar las pruebas que considere pertinentes, escuchando su versión, permitiendo anotar las correcciones o duda señaladas y cumpliendo con el Código Sustantivo de Trabajo.

DÉCIMO NOVENO: MUEBLES BREMEN SAS ha cumplido de forma completa y oportuna con todos los pagos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, que corresponden al trabajador, reconociendo las incapacidades en su totalidad y sin que a la fecha de radicación del presente documento el trabajador soporte excusas válida para su ausencia o se presente a prestar sus labores.

VIGESIMO: Vale la pena manifestar que la compañía recibió información de que presuntamente el trabajador se encuentra prestando sus servicios en la misma labor, ya sea de forma independiente o para otra persona, pero no se presenta en las instalaciones de mi representada a cumplir con las funciones por las cuales se contrató.

VIGESIMO PRIMERO: Las actuaciones e incumplimientos del trabajador en sus obligaciones, han generado un perjuicio a mi representada, quien ha cumplido con todas sus obligaciones como empleador durante toda la relación laboral y en especial en su período de incapacidad buscando su optima recuperación, sin que este cumpla con sus obligaciones.

PETICION: Como se mencionó en los hechos de esta solicitud, al señor OTONIEL SUAREZ ROBLES se le aplicó el procedimiento contenido en el 84 del Reglamento Interno de Trabajo de mi representada, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa. En ese sentido, a través del presente escrito logramos demostrar al Ministerio de Trabajo que la solicitud de permiso para despedir al señor OTONIEL SUAREZ ROBLES se realiza en cumplimiento de todos los requisitos señalados en la Circular No 049 de 2019.

El apoderado relaciona como pruebas de los hechos enunciados en la petición los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo suscrito con el trabajador OTONIEL SUAREZ ROBLES
2. Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.
3. Citación a diligencia de descargos notificada el 8 de marzo de 2023
4. Notificación de inicio de proceso disciplinario del 8 de marzo de 2023 realizada mediante medios electrónicos y mediante guía No 9162070512.
5. Pruebas que soportan el inicio del proceso disciplinario, las cuales son: i) última incapacidad médica notificada a la empresa ii) Requerimiento con fecha del 22 de febrero de 2023 para realizar exámenes médicos ocupacionales iii) Guía No CU003183064CO de recibido por usted del requerimiento de exámenes ocupacionales iv) Requerimientos realizados vía WhatsApp los días 17, 22, 27, 28 de febrero, al igual que de los días 2 y 3 de marzo de 2023 vistos sin respuesta alguna
6. Acta de no comparecencia a la diligencia de descargos del 10 de marzo de 2023.
7. Notificaciones del acta de no comparecencia del 10 de marzo de 2023 por medios electrónicos y mediante guía No 9162070568.
8. Citación a diligencia de descargos del 1 de abril de 2023.
9. Notificación por medio electrónicos del 1 de abril de 2023 de la nueva citación a diligencia de descargos.
10. Acta de no comparecencia a la diligencia de descargos del 4 de abril de 2023.
11. Notificación por medios electrónicos del acta de no comparecencia a los descargos del 4 de abril de 2023
12. Decisión del proceso disciplinario notificada el 14 de abril de 2023.
13. Notificación de la decisión disciplinaria del 14 de abril de 2023 por medios electrónicos
14. Guía No. U003352973CO donde se le notifica la decisión disciplinaria con recibido del 18 de abril de 2023.
15. Certificado de existencia y representación de MUEBLES BREMEN SAS
16. Poder conferido como apoderada por el representante legal de MUEBLES BREMEN SAS

Que el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, mediante Auto No. 001414 del 24 de mayo de 2023, comisiona Inspector de Trabajo para que avoque conocimiento, ordena la apertura del trámite administrativo, impulse el procedimiento administrativo; y ordene surtir las comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas.

Que con radicado 01EE20232023716800100005886, la apoderada de la empresa allega nuevamente la solicitud y sus respectivas pruebas.

Que el inspector comisionado, mediante Auto No. 001505 del 1 de junio de 2023, ordena la apertura del trámite administrativo laboral, relacionado como solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajador en estado de discapacidad y/o debilidad manifiesta del señor OTONIEL SUAREZ ROBLES, quien se encuentra amparado por fuero de estabilidad reforzado o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma la apoderada de la empresa; trámite presentado por la doctora ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, identificado con C.C. No. 63558668 Y TP 236264 actuando como apoderada de la empresa MUEBLES BREMEN, identificada con Nit. 900406196-3 y ordena la práctica de pruebas y comunicaciones.

Que con oficio de fecha 1 de junio de 2023, bajo oficio No. 08SE2023716800100006959, el despacho comunica vía correo físico, la apertura del trámite administrativo al trabajador OTONIEL SUAREZ ROBLES, y se le corre traslado para que haga uso de su derecho de defensa, contando con un término de 10 días calendario para presentar las pruebas que considere necesarias.

Que con oficio de fecha 1 de junio de 2023, bajo oficio No. 08SE2023716800100006960, el despacho procede a comunicar vía correo físico, la apertura del trámite administrativo, a la doctora ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, identificado con C.C. No. 63558668 y TP 236264 actuando como apoderada de la empresa MUEBLES BREMEN, enviando copia del auto donde ordena la práctica de las pruebas que el despacho considero pertinentes y necesarias para la toma de la decisión.

Que el día 23 de junio de 2023, bajo numeración interna 01EE2023716800100006612, la doctora ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, actuando como apoderada de la empresa MUEBLES BREMEN, allega memorial de contestación al auto 001505 del 1 de junio de 2023, donde anexa, comprobante de envío de comunicación al trabajador OTONIEL SUAREZ ROBLES, y demás documentos, tal como se solicitó.

La inspección de trabajo de la Coordinación del GACT de la Dirección Territorial de Santander expidió la Resolución No. 001492 del 13 de septiembre de 2023, por el cual se resuelve la solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajador discapacitado, dentro del expediente No. 7168001-000369 del 24/06/2023, donde resuelve NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor OTONIEL SUAREZ ROBLES, identificado con C.C. No. 91295308 y el representante legal de la empresa MUEBLES BREMEN SAS, identificada con Nit. 900406196-3.

El acto administrativo No. 001492 del 13 de septiembre de 2023, fue debidamente notificado a las partes: la Dra. ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, apoderada de MUEBRES BREMEN SAS, en correo electrónico aless.consultas@gmail.com, el día diecinueve (19) de septiembre de 2023, según certificación emitida por correo electrónico certificado 472 y, al señor trabajador OTONIEL SUAREZ ROBLES, por aviso, el día 26 de septiembre de 2023.

Mediante correo electrónico institucional dtsantander@mintrabajo.gov.co, adiado el 28 de septiembre de 2023, bajo radicado No. 05EE2023716800100010702 el Dra. ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, apoderada de MUEBRES BREMEN SAS, radica ante esta Dirección Territorial recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la Resolución No. 001492 del 13/09/2023.

Mediante oficio del 2 de febrero de 2024, bajo radicado No. 01EE2024716800100000002 la Dra. ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, apoderada de MUEBRES BREMEN SAS, manifiesta que sustituye poder, a la doctora KATHRYN CECILIA ALFARO BARON, para que continúe la representación dentro del proceso.

OPORTUNIDAD, PRESENTACIÓN Y REQUISITOS DE LOS RECURSOS CONTRA ACTOS ADMINISTRATIVOS

El Capítulo VI del Título III "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL" de la parte primera "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO" de la Ley 1437 de 2011 (CPACA) en cuanto a los recursos contra los actos administrativos reglamenta su oportunidad y presentación (art. 76), requisitos (art. 77), rechazo del recurso (art. 78), trámite de los recursos y pruebas (art. 79) y, decisión de los recursos (art. 80).

Así que, con el objeto de verificar el cumplimiento de los presupuestos legales señalados, en primer lugar, se precisa que la Dra. ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, apoderada de MUEBRES BREMEN SAS, fue notificado por correo electrónico el día diecinueve (19) de septiembre de 2023 de la RESOLUCION No. 001492 del trece (13) de septiembre de 2023 "Por la cual se decide una actuación administrativa", e interpuso vía electrónica los respectivos recursos de reposición y en subsidio el de apelación el día 28 de septiembre de 2023. Es decir, dentro del plazo legal concedido por el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, esto es, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

Ahora bien, al momento de verificar el cumplimiento de los requisitos del artículo 77 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), el Despacho considera que no procede el rechazo del recurso con fundamento en el artículo 78 ibidem, por defecto del numeral 4º del artículo 77 ibidem, esto es, "4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio." como quiera que la recurrente fijó como dirección, "MUEBLES BREMEN S.A.S. recibirá notificaciones en la Carrera 8 No 20 - 148, Bodega 15, Bucaramanga Santander, al correo electrónico A la suscrita Apoderada recibirá notificaciones en Diagonal 13 No 60 – 125, barrio Real de Minas, conjunto Oasis de Mardel, torre 3 apto 2702 de la ciudad de Bucaramanga, o al correo electrónico aless.consultas@gmail.com" Por lo que, con fundamento en los artículos 54¹ y 56² de la Ley 1437 de 2011, en concordancia con el artículo 103 de la Ley

¹ ARTÍCULO 54. REGISTRO PARA EL USO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS. Toda persona tiene el derecho de actuar ante las autoridades utilizando medios electrónicos, caso en el cual deberá registrar su dirección de correo electrónico en la base de datos dispuesta para tal fin. Si así lo hace, las autoridades continuarán la actuación por este medio, a menos que el interesado solicite recibir notificaciones o comunicaciones por otro medio diferente. Las peticiones de información y consulta hechas a través de correo electrónico no requerirán del referido registro y podrán ser atendidas por la misma vía. Las actuaciones en este caso se entenderán hechas en término siempre que hubiesen sido registrados hasta antes de las doce de la noche y se radicarán el siguiente día hábil.

² ARTÍCULO 56. NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA. Las autoridades podrán notificar sus actos a través de medios electrónicos, siempre que el administrado haya aceptado este medio de notificación. Sin embargo, durante el desarrollo de la actuación el interesado podrá solicitar a la autoridad que las notificaciones sucesivas no se realicen por medios electrónicos, sino de conformidad con los otros medios previstos en el Capítulo Quinto del presente Título. La notificación 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.

1564 de 2012 y la Ley 527 de 1999, se seguirán comunicando las providencias a dichas direcciones y correos electrónicos usados por el solicitado para la interposición del recurso que ahora se desata.

SUSTENTACIÓN DEL RECURSO DE REPOSICIÓN Y DECISIÓN DEL A QUO

Verificado el cumplimiento de los requisitos del artículo 77 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), especialmente, el del numeral 2º el cual establece el deber de "Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad" y, como quiera que el recurrente Dra. ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, apoderada de MUEBRES BREMEN SAS, quien sustituye poder, a la doctora KATHRYN CECILIA ALFARO BARON, para que continúe la representación dentro del proceso, propone argumentos para la revocatoria del acto administrativo que NEGÓ la terminación del contrato de trabajo del colaborador OTONIEL SUAREZ ROBLES, el despacho aborda el estudio de ellos, a fin de proferir decisión motivada que resuelva el recurso según artículo 80º ibidem, así:

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE:

"RESOLUCIÓN QUE SE REPONE Y APELA. El Ministerio de Trabajo dirección territorial de Santander por medio de la Resolución 001492 del 13 de septiembre de 2023, resolvió mediante el artículo primero "NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor OTONIEL SUAREZ ROBLES, identificado con C.C.91295308 y el representante legal de la empresa MUEBLES VREMEN S.A.S., identificada con NIT. 900406196-3", por presuntamente no poner de presente al disciplinado OTONIEL SUAREZ ROBLES, la posibilidad de controvertir, mediante los recursos pertinentes, las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquel que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria, pues solo en esa medida el trabajador SUAREZ ROBLES, podrá evitar las vulneraciones al debido proceso y derecho de defensa, los que en efecto resultan infringidos una vez realizada la constatación.

RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO APELACIÓN. Teniendo en cuenta lo anterior, y de conformidad con los argumentos emitidos por el ente ministerial, presentamos a su despacho recurso de reposición y en subsidio apelación en contra del artículo primero de la Resolución 001492 del 13 de septiembre de 2023, toda vez que:

a) El ente ministerial manifiesta que MUEBLES BREMEN S.A.S. desconoció las garantías mínimas de defensa, contradicción y proporcionalidad que debe contener el procedimiento sancionador, toda vez que presupone que no se le brindó la posibilidad al trabajador de controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea del superior jerárquico de aquel que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria, tal como lo establece la Sentencia SU-449 del 2020 y C-593 del 2014.

Con el fin de aclarar lo anterior, en el escrito del 14 de abril de 2023, MUEBLES BREMEN S.A.S., si le brindó la posibilidad al señor OTONIEL de controvertir las mediante los recursos pertinente todas y cada una de las decisiones veamos:

Se le notifica a el trabajador el conte presente determinación, a quien se le hace entrega de una copia de la misma, la cual se enviará por medios electrónicos y se trata de entregar por correo certificado, con la advierten la que contra esta decisión proceden las censuras del caso.

Es decir, la empresa si le puso de presente la posibilidad al señor SUAREZ ROBLES de ejercer su derecho de defensa. Si bien es cierto, no se encuentra de forma expresa en el apartado anteriormente citado que el trabajador tiene la posibilidad de interponer recurso, no se puede negar de contera que dentro del escrito se advierte que contra la decisión proceden las censuras¹ del caso.

¹ ARTÍCULO 80. DECISIÓN DE LOS RECURSOS. Vencido el período probatorio, si a ello hubiere lugar, y sin necesidad de acto que así lo declare, deberá proferirse la decisión motivada que resuelva el recurso. La decisión resolverá todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas y las que surjan con motivo del recurso.

b) Sumado a lo anterior, el ente ministerial No valoró correctamente las pruebas aportadas en la solicitud o los argumentos del escrito, e incluso negó a su liberalidad la autorización del despido con base en la presunta vulneración del derecho al debido proceso y a la defensa, a pesar de ser demostrado por parte la suscrita y de la empresa que represento que al señor SUAREZ ROBLES se le conminó en múltiples ocasiones, incluso, antes de iniciar el proceso disciplinario a través de diversos medios (Llamadas, mensajes vía WhatsApp y correo certificado) sin que él contestara y como consecuencia de dicha renuencia por parte del trabajador fue necesario iniciar con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de MUEBLES BREMEN S.A.S.

Una vez aperturado el proceso disciplinario, se procedió a citar al señor SUAREZ ROBLES el día 10 de marzo de 2023 a través de correo electrónico otonielsuarez0123@gmail.com, WhastApp 3016905620 y en físico a su lugar de residencia con el fin de compareciera a audiencia de descargos. A pesar de dicho requerimiento el trabajador no se hizo presente en la fecha y hora fijada.

En el acta de no comparecencia a diligencia de descargos de fecha 10 de marzo de 2023, se informó por parte de la compañía:

físico a su lugar de residencia, sin que hasta el momento haya hecho presencia en las instalaciones de la compañía, para lo cual se dispone por parte de la compañía correr traslado de 1 día para efectos de que el trabajador justifique su ausencia, so pena que sean tomados los hechos como ciertos y que sean impuestas las sanciones a las que le hace tratamiento el Reglamento Interno de Trabajo o la ley procesal aplicable a la materia.

Según el diccionario de la Real Academia Española, entiéndase censura como corregir o reprobar algo o a alguien. Desde el inicio del proceso sancionatorio y a lo largo de todas sus etapas, se logra evidenciar que MUEBLES BREMEN no ha transgredido el derecho de defensa del señor SUAREZ ROBLES. Prueba de ello, fue la posibilidad que se le brindó de justificar la no asistencia a la citación, para lo cual, le fue establecido un término claro en el cual debía allegar soporte a la empresa y este no ejerció sus derechos.

Una vez más, el día 04 de abril de 2023 y sin estar obligada la empresa, se citó a diligencia de descargos al señor SUAREZ ROBLES, a través de los mismos medios señalados en el literal precedente, a quien en esta ocasión se le brindó la posibilidad de adelantar la diligencia de manera virtual, si es que el inconveniente era el desplazamiento y a pesar de brindarle todas las garantías disponibles, este no se presentó.

c) La resolución plantea una Interpretación errónea de los elementos mínimos que garantizan el debido proceso, los cuales se establecen en la Sentencia SU-449 del 2020.

En la sentencia de unificación, no sólo se exige que la facultad sancionatoria se ejerza en forma razonable y proporcional a la falta cometida, sino que deben estar plenamente probados los hechos que se imputan al trabajador. Para tal fin, el reglamento de trabajo debe contener los siguientes elementos mínimos que permitan garantizar el debido proceso, exigible siempre que se haga uso de una facultad disciplinaria, sin importar el sujeto que ostente dicha prerrogativa, a saber:

"(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".

En general, se entiende que los principios y derechos mínimos que rigen el debido proceso disciplinario laboral, son: (i) el principio de legalidad, frente a las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y el procedimiento previsto para su imposición; (ii) el principio de tipicidad, al exigir certeza, claridad y especificidad en los comportamientos sancionables; (iii) el derecho de defensa, con miras a realizar descargos, controvertir pruebas y allegar las que se consideren necesarias para sustentar la oposición; (iv) el derecho a impugnar, ya sea al interior de la empresa (si existe tal alternativa), o a través de las acciones judiciales que resulten procedentes; (v) el principio de presunción de inocencia, pues para la imposición de una sanción deben estar plenamente probados los hechos que se imputan al trabajador; y (vi) el principio de non bis in ídem, por el cual nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho.

En conclusión, el régimen sancionatorio en materia laboral se dispone por excelencia en el reglamento interno de trabajo y su consagración recae en el empleador, salvo que se disponga lo contrario y sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores de formular objeciones en su contra. Su fundamento se encuentra en el atributo de la subordinación que rige las relaciones laborales, lo que aunado a la circunstancia de estar vinculado al reglamento, suscita como consecuencia que en ciertas empresas (por el número de trabajadores) no sea obligatorio su consagración o que, a pesar de estar en alguna de las hipótesis en las que se exige proceder con su elaboración, se decide no regular lo referente al uso de la facultad sancionatoria, pues la esencia de esta regulación es de carácter potestativo.

En este estado de cosas, es menester manifestar que en el ejercicio de la autonomía de la voluntad MUEBLES BREMEN S.A.S. no dispuso dentro de su Reglamento Interno de Trabajo específicamente en lo reglado en el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias el derecho a impugnar las decisiones que resulten del desarrollo de la acción disciplinaria, PERO no por esto desconoció el derecho de contradicción del trabajador, TODO LO CONTRARIO a lo largo de todo el proceso disciplinario le brindó las garantías para que ejerciera su derecho de contradicción e incluso en el documento de la decisión se le indicó que contra la decisión procedían las censuras del caso veamos nuevamente:

Se le notifica a el trabajador el contenido de la presente determinación, a quien se le hace entrega de una copia de la misma, la cual se enviará por medios electrónicos y se trata de entregar por correo certificado, con la advertencia que contra esta decisión proceden las censuras del caso.

Sumado a lo anterior, es importante RESALTAR que el texto anterior instó al trabajador y fue claro al indicar que contra la decisión procedían las censuras del caso, palabra (censura) que tiene como significado desde el contexto escrito y jurídico lo siguiente: "Control que se efectúa de toda obra o escrito a fin de dictaminar acerca de su cumplimiento con las normas legales vigentes con el objeto de impedir, si correspondiere, su publicación o exhibición".

Por último, valga la pena indicar que el trabajador está totalmente desinteresado en cumplir con sus obligaciones dado que NO SE HIZO PARTE EN EL PRESENTE PROCESO Y A LA FECHA DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RECURSOS NO SE HA COMUNICADO CON MI REPRESENTADA, NI HA SOPORTADO SUS AUSENCIAS.

SOLICITUD Con base en los argumentos anteriormente expuestos, de la manera más respetuosa, solicito al Ministerio de Trabajo REVOCAR el artículo primero de la Resolución 001492 del 13 de septiembre de 2023 y en su lugar AUTORIZAR a mi representada terminar el contrato de trabajo suscrito con el señor OTONIEL SUAREZ ROBLES por justa causa debidamente probada.

LIMITACIÓN DEL PODER SANCIONATORIO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO El Ministerio del Trabajo tiene funciones específicas de control y vigilancia establecidas en la ley, pero no funciones de legislador, pues no le permite fijar condiciones o requisitos diferentes a los que se encuentran señalados en la norma.

Recordemos que el Consejo de Estado en la sentencia número 1101-03-25-000-2008-00116-00(2556-08), indicó el límite que tienen las funciones de los Ministerios, y la prohibición de sobre pasar de manera abrupta sus funciones: "MINISTERIOS - Funciones / MINISTERIO - No puede jurídicamente mediante acto administrativo fijar condiciones o requisitos diferentes a los señalados en la constitución política o la ley / FACULTAD REGLAMENTARIA - Función exclusiva del presidente de la republica De la lectura y análisis hecha por la Sala a las funciones, tanto en la Ley 489 de 1998 así como en las de creación de los Ministerios firmantes de la Circular, al igual que de los decretos enunciados, se puede deducir que les corresponde como objetivo primordial, la fijación y adopción de políticas, planes generales, programas y proyectos relacionados con el cumplimiento de su compromiso misional tanto de rango constitucional como legal; ejercer el control y vigilancia de la actividad propia de su ministerio; preparar los proyectos de ley, decretos y resoluciones que deban dictarse en ejercicio de las atribuciones que correspondan al Presidente de la República y expedir las resoluciones, circulares y demás actos administrativos de carácter general o particular, necesarios para la ejecución de sus funciones sin que se pueda afirmar que entre ellas se encuentran las señaladas en la Circular demandada. No le es dable jurídicamente al Ministerio por vía de acto administrativo, fijar condiciones o requisitos diferentes a los señalados en la Constitución Política y la ley o en las normas reglamentarias, porque sería de tal gravedad que vulneraría el régimen normativo vigente y que es exclusivo

de ser desarrollado por normas superiores, como en efecto se encuentra plasmado en nuestra legislación." (negrilla fuera de texto original). Así mismo, la corte Constitucional en innumerables ocasiones se ha referido a la autonomía permitida a los particulares, anunciando la amplia libertad del contenido que puede tener sus obligaciones y derechos correlativos, suscritos mediante contratos. En la sentencia C 934 de 2013 se indica lo siguiente: "AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD PRIVADA-Definición La autonomía de la voluntad privada es la facultad reconocida por el ordenamiento positivo a las personas para disponer de sus intereses con efecto vinculante y, por tanto, para crear derechos y obligaciones, con los límites generales del orden público y las buenas costumbres, para el intercambio de bienes y servicios o el desarrollo de actividades de cooperación." Como se ha indicado el Ministerio del Trabajo realizó un análisis subjetivo y aislado de elementos mínimos que permiten garantizar el debido proceso, exigible siempre que se haga uso de una facultad disciplinaria, por el cual pretende negar a MUEBLES BREMEN S.A.S., la posibilidad de terminar con justa causa el contrato de trabajo del señor OTONIEL SUAREZ ROBLES, interpretando la Sentencia de Unificación SU-449 del 2020 de manera errada, olvidando las demás normas que regulan la materia a tratar, creando prohibiciones y omitiendo la excepción que la misma ley a contemplado para casos como el ocurrido a mi representada, extralimitándose en sus funciones.

PRUEBAS Documentales que reposan en el expediente."

PARA RESOLVER EL DESPACHO CONSIDERA:

Para abordar el estudio de los reparos formulados a la Resolución fustigada en sede de reposición el despacho procede a examinar si la decisión adoptada en primera instancia de NEGAR autorización para terminar un vínculo contractual se encuentra ajustada a los parámetros que sobre la materia dictan las normas laborales y disposiciones sociales, en consonancia con la interpretación que sobre las mismas decanta la jurisprudencia, no sin antes, efectuar las siguientes precisiones:

La Ley 361 de 1997, prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, para lo cual autoriza en su artículo 26 la desvinculación de los mismos con permiso de esta Cartera Ministerial.

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

En cuanto a lo decantado a nivel jurisprudencial sobre las competencias de este Ente Ministerial encontramos en Sentencia C.E. calendada 26/10/2000, M.P., ANA MARGARITA OLAYA FORERO, los siguientes:

"(...) En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor (...)"

La Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los inspectores de trabajo y seguridad social, al consagrar, entre otros, que estos:

"(...) artículo 1): 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 (...)", y, el artículo 7) de la misma disposición normativa prevé

que "(...) La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias (...)"

Bajo este contexto, se trae a colación la Resolución No. 3455 de 2021, que deroga la Resolución 2143 de 2014 y asigna las competencias de las Direcciones Territoriales, Oficinas especiales e Inspecciones de Trabajo, señalando como funciones del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, entre otras, la siguiente:

"(...) Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la situación de discapacidad del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-Ley 19 de 2012 (...)"

Mediante Anexo Técnico Procedimiento Administrativo General IVC-PD-05-AN-01 versión 6.0, el Ministerio del Trabajo, señala respecto a las actuaciones que despliega esta Cartera Laboral, en temas de debilidad manifiesta por razones de salud, los siguientes:

"(...) El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una empresa, empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas -art. 61 y 62 C.S.T- para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa; o si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador (...)"

Por ello, consultando la esencia de la norma, resulta claro, el hecho que, el Ministerio de Ramo, no es el competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de competencia exclusiva y excluyente de la Rama Judicial del Poder Público, esto, en apego a la exegesis del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual reza:

"(...) ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. "(...) Dichos funcionarios – del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. (...)"

La Honorable Corte Constitucional a través de pronunciamiento en Sentencia C-200 de 2019, frente a la intervención del Ministerio del Trabajo, en asuntos de estabilidad laboral reforzada reitera lo sostenido en Sentencia C-531 de 2000:

"(...) el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador."

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

Así respecto de la ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del Ministerio del Trabajo, en Sentencia T-434 de 2020, se ha expuesto:

"(...) La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su

... facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias, irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución (...)"

Entonces del anterior recuento jurisprudencial y normativo se colige que esta Entidad como Autoridad Administrativa del Trabajo, tiene asignada la competencia para autorizar o no la terminación de los contratos de trabajo de trabajadores en situación de discapacidad y/o debilidad manifiesta, en apego a la disposición contenida en el artículo 61 y 62 del C.S.T., remitiéndose para su trámite el operador de instancia al procedimiento administrativo general adoptado por esta Cartera Ministerial en el Anexo Técnico No. 1 IVC-PD-05-AN-01 Versión 6.0 preferidos dentro del marco legal y constitucional aplicable a la materia, consagrando los requisitos y consideraciones especiales a tener en cuenta para despachar favorablemente este tipo de solicitudes.

Ahora, partiendo del sustento del recurrente cuando expone "en el escrito del 14 de abril de 2023, MUEBLES BREMEN S.A.S., si le brindó la posibilidad al señor OTONIEL de controvertir las mediante los recursos pertinente todas y cada una de las decisiones veamos:

Se le notifica a el trabajador el contenido de la presente determinación, a quien se le hace entrega de una copia de la misma, la cual se enviara por medios electrónicos y se trata de entregar por correo certificado con la advertencia que contra esta decisión proceden las censuras del caso.

Es decir, la empresa si le puso de presente la posibilidad al señor SUAREZ ROBLES de ejercer su derecho de defensa. Si bien es cierto, no se encuentra de forma expresa en el apartado anteriormente citado que el trabajador tiene la posibilidad de interponer recurso, no se puede negar de contera que dentro del escrito se advierte que contra la decisión proceden las censuras del caso."

nuevamente verificando, este ente Ministerial a efecto de corroborar si el empleador, cumplió con un debido proceso disciplinario interno bajo los parámetros del artículo 29 de la C.P., 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 SUAREZ ROBLES.

En efecto, revisado el asunto bajo verificación, encuentra el Despacho que, las reglas que rigen el debido proceso otrora referido y las garantías mínimas que de él se derivan, en favor del colaborador OTONIEL SUAREZ ROBLES, a lo largo del proceso disciplinario adelantado al empleado y más aun sobre lo sustentado por el recurrente respecto a "(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..." si han podido ser corroboradas por el estrado.

la empresa MUEBLES BREMEN, hace un acto motivado y congruente con la respectiva imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron en contra del trabajador, también, lo hace frente a la indicación de controvertir, mediante los recursos pertinentes, pues indica "advierte que contra la decisión proceden las censuras del caso"

Finalmente, Siendo las cosas así, resulta claro e itera el despacho que, el empleador MUEBLES BREMEN, si le pone de presente al disciplinado, la posibilidad de controvertir, mediante los recursos pertinentes, las decisiones.

Así las cosas, bajo esta línea argumentativa y atendiendo a la disconformidad de la censura, encuentra el despacho razones válidas para variar la decisión inicial y en consecuencia, una vez analizadas las peticiones presentadas en el recurso, el despacho procede a reponer lo pretendido por la Dra. ALESSANDRA ACOSTA CARDOZO, apoderada de MUEBLES BREMEN SAS, quien sustituye poder, a la doctora KATHRYN CECILIA ALFARO BARON y MODIFICA el artículo primero de la Resolución 001492 del 13 de septiembre de 2023 y en su lugar AUTORIZAR a la terminar el contrato de trabajo suscrito con el señor OTONIEL SUAREZ ROBLES y la empresa MUEBLES BREMEN SAS.

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: MODIFICAR, el artículo primero de la Resolución 001492 del 13 de septiembre de 2023 el cual esgrime **“NEGAR** la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor **OTONIEL SUAREZ ROBLES**, identificado con C.C. No. 91295308 y el representante legal de la empresa **MUEBLES BREMEN SAS**; identificada con Nit. 900406196-3, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.”

ARTICULO SEGUNDO: EN CONSECUENCIA; AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor **OTONIEL SUAREZ ROBLES**, identificado con C.C. No. 91295308; y el representante legal de la empresa **MUEBLES BREMEN SAS**, identificada con Nit. 900406196-3, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR el contenido de la presente providencia a las partes jurídicamente interesadas, señor **OTONIEL SUAREZ ROBLES**, en calidad de trabajador, con domicilio en : Calle 37 No. 2AE – 18, Barrio La Cumbre, Floridablanca, Santander, correo electrónico: otonielsuarez0123@gmail.com ; al representante legal de la empresa **MUEBLES BREMEN** y/o quien haga sus veces, en la Cra 8 No. 20 N - 148 Bodega 15, Ruta 169, Instalaciones Conjunto Empresarial, Bucaramanga – Santander, correo electrónico mueblesbremen@hotmail.com , a la apoderada de la empresa Doctora **KATHRYN CECILIA ALFARO BARON**, al correo electrónico juridica@juridicid.com,

ARTICULO CUARTO: ante el presente acto administrativo queda agotada la vía gubernativa y solo proceden las acciones ante lo contencioso administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga a los,

13 MAR 2024



JOSE LUIS PABON SANABRIA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social