

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 09 ABRIL DE 2024 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 000346 del 14 MARZO DE 2024 a los Srs. **JORGE CAMILO DIAZ**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DESCONOCIDO** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as) **JORGE CAMILO DIAZ** y que según guía número YG302083200CO, cuya causal es: **DESCONOCIDO** 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 (14) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 09 ABRIL DE 2024 .

En constancia.



LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy 16 ABRIL DE 2024 A LAS 4:00 PM, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la des fijación del presente.

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

En constancia,



LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Elaboró:

Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205

Revisó:

Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205

Aprobó:

Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205



Libertad y Orden

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

RESOLUCION de 2024 **000346**

14 MAR 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVAN UNAS AVERIGUACIONES PRELIMINARES"

LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución 3238 de 2021 concordante con la Resolución 3455 de 2021 Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7368001-15049559 del 11 de noviembre de 2022.

Radicación: 01EE2022736800100007067 de 28 de julio de 2022.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra del señor **JORGE CAMILO DÍAZ**, en calidad de presunto empleador.

IDENTIDAD DEL INTERESADO: se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **JORGE CAMILO DÍAZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 91.291.661 con domicilio para notificación judicial ubicado en la carrera 33 entrada 3 bloque 60 apartamento 2-9 conucos de la ciudad de Bucaramanga – Santander, teléfono: 41763131561, correo de notificación judicial: No registra.

IDENTIDAD DEL RECLAMANTE: el presente proveído por acción incoada por peticionario **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, en calidad de presunta ex trabajadora del señor **JORGE CAMILO DÍAZ**, identificada con cedula de ciudadanía numero 63.480.872, con domicilio de notificacion en la calle 63 No. 15-06 Barrio San Gerardo 1 de la ciudad de Bucaramanga – Santander, celular: 313-3061733, correo electrónico: estefaniaflorezfuentes@gmail.com

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Mediante oficio con radicado 01EE2023736800100007067 de fecha 28 de julio de 2022; la señora **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, presenta reclamacion laboral en contra del señor **JORGE CAMILO DÍAZ**, por presunta vulneracion, asi:

"Inicie a trabajar el 15/03/2019 con un contrato de trabajo verbal en el cargo empleada del servicio domestico, con una remuneracion de un salario minimo legal vigente, sufrí un accidente de trabajo 14/05/2019 y en enero de 2022, me cai cuando me enviaron a traer medicinas para la señora que cuida CELINA RUEDA DE VILLAMIZAR, se me salio la rodilla y me dieron incapacidad por cuatro dias, esto lo informe al señor JORGE

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

CAMILO DÍAZ por via whatsapp pero el no hizo el reporte del accidente y cuando le conte a la señora Celina, inmediatamente me liquidaron y despidieron, pero yo aun tengo problemas de salud y pendiente una cirugía de rodilla, le pedi que me diera una certificacion de trabajo para reclamar el subsidio de desempleo a cajasan y no quiere darmela, por esto considero que me despidieron sin justa causa y no tomaron en cuenta la condicion de salud en la que me encuentro, solicito al Ministerio de Trabajo realizar investigacion administrativa por violacion a los derechos del trabajador.

(Folio 1).

Mediante oficio con radicado No. 08SE2023736800100008654 del 09 de agosto de 2023, suscrito por DAVID RICARDO GALVAN MANCERA, en calidad de profesional universitario adscrito al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y control y dirigido a la querellante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, en calidad de presunta ex trabajadora del señor **JORGE CAMILO DÍAZ**.", emitiendo comunicación sobre Apertura Averiguación Preliminar y derecho al turno frente a la reclamación laboral instaurada ante el ente ministerial y a la cual se le adjudico el radicado No. 01EE2022736800100007067 del 28 de julio de 2022, informándole que se encontró procedente adelantar el inicio de averiguaciones preliminares, a fin de determinar la existencia o no de méritos para el inicio de un Procedimiento Administrativo Sancionatorio; de conformidad con el artículo 47 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, adicional a lo anterior se le indica que la reclamación se encuentra a la fecha sobre los parámetros que la ley ha descrito en derecho al turno y aclara al peticionario que el grupo de prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander, adelantara las actuaciones pertinentes, pero las sanciones administrativas u otras medidas que se puedan imponer, ante la comprobación de la infracción como autoridad de policía laboral cuando cumple funciones de inspección, vigilancia y control **no implican en ningún caso la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias, toda vez que esa competencia es propia de los jueces laborales**, de conformidad con lo establecido por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, resaltando que si su petición se dirige al resarcimiento / restablecimiento / reconocimiento y/o pago de derechos presuntamente vulnerados, **se sugiere al peticionario (a)** si lo considera, además, acudir a la jurisdicción ordinaria laboral. (Folio 2 y reverso).

Por medio de Auto Comisorio, de fecha 11 de noviembre de 2022, se comisiona el expediente a la funcionaria YULY CAROLINA ARIZA LOZADA, en calidad de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de asumir el conocimiento de la querella en el marco de sus funciones y competencias establecidas en la Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, quien podrá ejercer rol preventivo – función preventiva modalidad de aviso previo y/o rol coactivo para adelantar y decidir averiguación preliminar. (Folio 3).

Seguidamente mediante Auto No. 2966 de fecha 22 de noviembre de 2022, por medio del cual se avoca el conocimiento de una actuación administrativa, y se da inició a **AVERIGUACIÓN PRELIMINAR** en contra del señor **JORGE CAMILO DÍAZ**, identificado con cedula de ciudadanía numero **91.291.661**, por presunto incumplimiento a las normas de carácter laboral, entre ellas en lo que refiere a la protección discapacitados /dm Art. 26 Ley 361 de 1997, CERTIFICACION LABORAL ART. 57 No. 7, PROCESO DISCIPLINARIO ART. 115 C.S.T., y las demás conductas que pudieren infringir las normas laborales que se logren establecer en el curso de la indagación administrativa, con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta, en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control. (Folio 4).

De acuerdo a comunicación de fecha 18 de enero de 2023, por medio de la empresa de servicios postales de Colombia 4-72, se procede a comunicar vía física el **AUTO COMISORIO Y AUTO DE TRAMITE DE AVERIGUACION PRELIMINAR No. 2966 del 22 de noviembre de 2022**, a la querellada **JORGE CAMILO DÍAZ**, a la dirección física suministrada por la querellante, esto es carrera 33 entrada 3 bloque 60 apartamento 2-9 conucos, radicado bajo la planilla 013 de fecha 20 de enero de 2023, por medio de la empresa de servicios postales de Colombia 4-72, en la cual se requirio al querellante **JORGE CAMILO DÍAZ** con el fin de que remitiera copia de los siguientes documentos en fisico a la direccion territorial de Santander del Ministerio del Trabajo, ubicada en la Calle 31 N. 13 – 71 Bucaramanga – Santander, a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibido de la misma, los cuales son los siguientes:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

1. Copia contrato laboral suscrito con la querellante ESTEFANIA FLOREZ FUENTES, en caso de tratarse de contrato verbal, indicar las condiciones pactadas en el mismo, fecha de inicio, terminación, salario, funciones, motivo de terminación.
2. Copias desprendibles de nómina o pago salarios de los últimos tres meses laborados.
3. Copia de pago de prestaciones sociales de los últimos tres meses laborados.
4. Constancias de entrega de calzado y vestido de labor (dotación) a favor de la señora ESTEFANIA FLOREZ FUENTES.
5. Copia Liquidación del contrato laboral y constancia de pago del mismo.
6. Relación de incapacidades y recomendaciones médicas presentadas por la trabajadora durante la vigencia de la relación laboral.
7. Autorización del Ministerio de trabajo para despido de persona discapacitado.
8. Escuchar en diligencia de declaración bajo juramento a las personas que considere el despacho coadyuvan con la presente averiguación preliminar, de considerarse pertinente y necesario.

De la presente comunicación se efectúa la devolución con motivo de: NO RESIDE y observación GS LIZARAZO CONSULTA AL APTO QUE NO VIVE AHÍ, CONUCOS PORTERIA 3, mediante guía de correo YG292999484CO el 25 de enero de 2023. (Folio 5, 7 - 9 y 11).

En el mismo sentido mediante comunicación de fecha 18 de enero de 2023, por medio de la empresa de servicios postales de Colombia 4-72, se procede a comunicar vía física el **AUTO COMISORIO Y AUTO DE TRAMITE DE AVERIGUACION PRELIMINAR No. 2966 del 22 de noviembre de 2022**, a la querellante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, a la dirección física calle 63 No. 15-06 Barrio San Gerardo 1 de la ciudad de Bucaramanga – santander, radicado bajo la planilla 013 de fecha 20 de enero de 2023, por medio de la empresa de servicios postales de Colombia 4-72, el cual fue entregado de acuerdo al certificado proferido por la empresa de mensajería 4-72, mediante guía de correo YG292999498CO el 23 de enero de 2023. (Folios 6 y 10).

Mediante oficio de fecha 18 de diciembre de 2023 con radicado 08SE2023736800100016421, se comunica via electronica requerimiento a la querellante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, para que en un término de dos (2) días hábiles posteriores al recibido de la presente comunicación, de respuesta mediante correo electrónico, dirigido a la cuenta yariza@mintrabajo.gov.co, con el fin de que amplíe la información que redactó en su querrela del 28 de julio de 2022 y aporte todos los soportes documentales que tenga en su poder que evidencien la vulneración denunciada y mediante la cual se pueda verificar la relación laboral con el señor JORGE CAMILO DÍAZ, evidenciándose acta de envió y entrega de correo electrónico por la empresa de mensajería 4-72, mediante el cual certifica apertura de notificación y lectura de mensaje de acuerdo a Id. mensaje: 93053, el 18 de diciembre de 2023 a las 14:37:44. (Folios 12 y 13).

Conjuntamente se remitió la anterior comunicación de fecha 18 de diciembre de 2023 con radicado 08SE2023736800100016421, a la querellante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, a la dirección física calle 63 No. 15-06 Barrio San Gerardo de la ciudad de Bucaramanga – Santander, radicado bajo la planilla 235 de fecha 19 de diciembre de 2023, por medio de la empresa de servicios postales de Colombia 4-72, el cual fue devuelto con causal de devolución: cerrado y observación: pta azul pta blanca, mediante guía de correo YG301243545CO el 21 de diciembre de 2023. (Folio 14 - 15).

I. DE LA COMPETENCIA

Cabe resaltar que corresponde a este Ministerio en cumplimiento de la Vigilancia y Control y según lo dispuesto en el Artículo 485 del C.S.T. que establece: "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen".

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

De igual forma, en su Artículo 486 Subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, modificado por la Ley 50 de 1990, establece:

"ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. *Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellas. Dichos funcionarios 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.*
2. Modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013. *Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas entre 27.62 Unidades de Valor Tributario (UVT) (1 smimv) a 138,106,87 UVT (5000 smimv) según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL – (FIVICOT) El pago correspondiente a la multa impuesta, si es el caso, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT, de conformidad con el artículo 486 del C.S.T. numeral 2, subrogado artículo 97 Ley 50 de 1990, modificado artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 y/o Multa no inferior al cinco por ciento (5%) del monto dejado de pagar, con fundamento en el Artículo 5 de la Ley 828 de 2003, en la cuenta de ahorros de recaudo nacional del BANCO DE OCCIDENTE denominada FIDUAGRARIA - FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL – RECAUDO SOLIDARIO con número 256-96116-0, convenio 020983 y NIT 800.159.998-0, según corresponda.*

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del C.P.A y de lo C.A y demás normas concordantes, se practicaron las pruebas conducentes dentro de las averiguaciones preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, 2021 concordante con la Resolución Ministerial No. 3455 del 16 de noviembre de 2021, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical, y le otorgó funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: "Ejercer control

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes.

En tal virtud, el Ministro del trabajo modifico parcialmente la Resolución No. 3811 del 3 de septiembre de 2018, mediante la Resolución No. 3238 del 3 de noviembre de 2021, según la cual se asigna al Inspector de Trabajo y Seguridad Social el rol coactivo para adelantar y decidir investigaciones administrativo — laboral en materia de derecho laboral, individual y colectivo, seguridad social en pensiones, sobre el cumplimiento de las normas de los niños, niñas y adolescentes y demás normas sociales.

De forma concurrente, el ministro del Trabajo expidió la Resolución No. 3455 del 16 de noviembre de 2021 que deroga la Resolución No. 2143 del 03 de junio de 2014, según la cual se modifica las competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo y en especial las funciones de las Coordinaciones de los Grupos Internos de Trabajo. En consecuencia, cambian las actividades del Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, asignándole la función de revisar algunos actos administrativos entre otras actividades previstas en el artículo 8 ibidem, quedando la facultad de decidir la presente Investigación Administrativa al Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Habida consideración de los hechos puestos en conocimiento de este Ministerio de Trabajo, de lo establecido en el artículo 486 del C.S.T., Decreto 4108 de 2011, de la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 del Ministerio de Trabajo y conforme al artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 y siguientes, la Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 2015 y demás normas concordantes, corresponde a este despacho determinar si existe merito o no para formular cargos por la presunta conducta que podría vulnerar la normatividad laboral, en lo que atañe al presunto incumplimiento a las normas de carácter laboral, entre ellas en lo que refiere a la protección discapacitados /dm Art. 26 Ley 361 de 1997, CERTIFICACION LABORAL ART. 57 No. 7, PROCESO DISCIPLINARIO ART. 115 C.S.T., y las demás conductas que pudieran infringir las normas laborales que se logren establecer en el curso de la indagación administrativa.

Como antecedente se tiene que mediante oficio con radicado 01EE2022736800100007067 de fecha 28 de julio de 2022; la señora **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, presenta querrela administrativa laboral en contra de **JORGE CAMILO DÍAZ**, por presunto incumplimiento de las normas laborales en lo que respecta al no reporte de accidente laboral, no entrega de certificación laboral y despido, aduciendo que sufrió una caída cuando la enviaron por unas medicinas por la cual le dieron incapacidad de 4 días y que al informar a su empleador la liquidaron y despidieron sin justa causa y no tomaron en cuenta su condición de salud y que tiene pendiente cirugía de rodilla, por lo cual se entra a verificar lo respectivo de acuerdo a competencia de este despacho.

DEL CASO EN CONCRETO

El procedimiento de averiguación preliminar tiene como fines verificar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, identificar los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. En tal virtud, esta instancia permite al Despacho determinar si existe mérito suficiente para iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio eficaz, eficiente y efectivo, a través del auto de investigación o en el caso contrario profiriendo Auto de archivo, razón por la cual es necesario hacer las siguientes precisiones conforme al recaudo probatorio obrante y las disposiciones pertinentes que serán sustento de la decisión a tomar.

ANALISIS DE LAS PRUEBAS:

Del análisis probatorio, que se lleva a cabo dentro del expediente motivo de la averiguación preliminar, y de lo recolectado se puede observar que en el mismo reposa a considerar:

De la queja interpuesta:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Tuve una caída cuando me enviaron a traer medicinas para la señora que cuida CELINA RUEDA DE VILLAMIZAR, se me salió la rodilla y me dieron incapacidad por cuatro días, esto lo informe al señor JORGE CAMILO DÍAZ por vía whatsapp pero él no hizo el reporte del accidente y cuando le conte a la señora Celina, inmediatamente me liquidaron y despidieron, pero yo aun tengo problemas de salud y pendiente una cirugía de rodilla, le pedí que me diera una certificación de trabajo para reclamar el subsidio de desempleo a cajasan y no quiere darme, por esto considero que me despidieron sin justa causa y no tomaron en cuenta la condición de salud en la que me encuentro.

De lo requerido a la accionada

En trámite averiguación preliminar, en el expediente de la referencia, dentro del radicado 01EE2022736800100007067 ID. 15049559, se comunica el Auto No. 2966 de fecha 22 de noviembre de 2022, suscrito por la Inspectora de Trabajo y S.S. YULY CAROLINA ARIZA LOZADA, se requiere para que remita copia de los documentos solicitados en dicho auto y se establece el término dentro del cual deberá allegar la documentación solicitada por el despacho, siendo esta devuelta por la empresa de servicios postales 472 con causal de devolución: NO RESIDE y observación: GS LIZARAZO CONSULTA AL APTO QUE NO VIVE AHÍ, CONUCOS PORTERIA 3.

De lo requerido al accionante

En razón a que la queja es interpuesta por el presunto incumplimiento del señor **JORGE CAMILO DÍAZ** a quien la querellante señala como su empleador al no realizar el reporte del accidente de trabajo, se le señala a la misma que respecto a la caída que aduce haber sufrido el 14 de mayo de 2019, este despacho ya no cuenta con las facultades para adelantar dicha investigación pues a la fecha de radicación de la presente querrela, transcurrieron más de tres años desde la fecha de los hechos, por lo cual solo se adelantaría respecto al accidente laboral sufrido en enero de 2023, es de advertir que frente al presunto incumplimiento de no reporte de los accidentes de trabajo, el Grupo de Riesgos laborales es el competente para adelantar dicha investigación, pero que así mismo para poder realizar la remisión por competencia frente a este hecho se requiere la documentación como Historia clínica y demás documentos mediante los cuales se pueda evidenciar o sustentar lo aducido por la querellante.

Así mismo se le pone de presente que a la fecha no se ha podido comunicar el respectivo **AUTO COMISORIO Y AUTO DE TRAMITE DE AVERIGUACION PRELIMINAR No. 2966 del 22 de noviembre de 2022**, al querrellado, por cuanto la dirección que ella suministro obra certificación de la empresa 472 mediante la cual manifiestan que en dicha dirección no reside el señor **JORGE CAMILO DÍAZ**.

En razón a lo anterior, se requiere a la querellante mediante vía física y electrónica con el fin de que suministre y aporte toda la documentación que tenga en su poder con el fin de poder evidenciar la vulneración denunciada y mediante la cual se pueda verificar la relación laboral con el señor **JORGE CAMILO DÍAZ**.

Requerimiento del cual se evidencia acta de envío y entrega de correo electrónico por la empresa de mensajería 4-72, mediante el cual certifica apertura de notificación y lectura de mensaje de acuerdo a Id. mensaje: 93053, el 18 de diciembre de 2023 a las 14:37:44, sin que a la fecha la querellante hubiese omitido respuesta o pronunciamiento alguno.

Ahora bien, frente al no reporte del accidente laboral sufrido en enero de 2022 y la no entrega de la certificación laboral el despacho requirió material probatorio concerniente respecto de su competencia a la querellante, ante la imposibilidad de ubicación del querrellado en la dirección suministrada en el formato de reclamación laboral, requerimiento al cual la querellante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES** hizo caso omiso pues no realizó pronunciamiento alguno, ni adjunto documentación solicitada por el despacho.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Es de resaltar por parte de este despacho que respecto a la terminación del contrato pese a encontrarse inmersa en afecciones de salud, la vía ordinaria laboral es el medio procesal destinado para establecer la vulneración de los derechos del trabajador por parte del empleador, toda vez que en esa instancia se deberán ventilar y evaluar los aspectos fácticos en que se basa el demandante para instaurar la acción de tutela, relacionados con su presunta incapacidad laboral y eventual despido injusto, los cuales ameritan hacer un análisis de fondo, a efectos de que se les respete a las partes su derecho a la defensa y contradicción y se alleguen las pruebas necesarias que deberán ser evaluadas por el fallador para resolver el litigio.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución Ministerial No. 3455 del 16 de noviembre de 2021 "Por el cual se asignan unas competencias a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo", y que en el artículo 2, parágrafo 3, se establecen dentro de las funciones del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, la siguiente en el numeral 8:

"Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes."

La normatividad de que trata el acápite Disposiciones presuntamente vulneradas, mantiene relación directa con lo manifestado por el accionante en su oficio de queja, la cual es competencia de este ente Ministerial. El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución 404 de 2012, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical, y le otorgó funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: "Ejercer control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes".

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del C.P.A y de lo C.A y demás normas concordantes, se practicaron las pruebas conducentes dentro de las averiguaciones preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

Por lo tanto, en la presente investigación no obra material probatorio que permita evidenciar relación laboral de la querellante con el señor **JORGE CAMILO DÍAZ**, con el fin de verificar, estudiar y analizar el mismo, frente a la vulneración de la normatividad laboral denunciada, así mismo se evidencia la imposibilidad de efectuar la respectiva comunicación de la presente investigación preliminar al querellado, pues no se cuenta con la dirección de ubicación del mismo.

En conclusión, se tiene que de acuerdo a la reclamación laboral presentada por la señora **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES** y mediante el cual se dio inicio a la presente querrela no se evidencia material probatorio que permita evidenciar lo manifestado o que así mismo permita deducir un incumplimiento por parte del querrellado **JORGE CAMILO DÍAZ**, como su presunto empleador, como por ejemplo, cuando se aduce que mantuvo relación laboral y que tuvo dos accidentes laborales, que fue liquidada y despedida y que no le

entregaron certificación laboral, son aseveraciones de las cuales no obra prueba, ni indicio en el plenario y que por lo tanto es difícil para el despacho entrar a establecer un incumplimiento, maxime cuando ante la falta de pruebas que permitan corroborar o al menos establecer la relación laboral con el querellante, carece de fundamento dicho sustento, pues se reitera no obra en el plenario pruebas que permitan evidenciar el presunto incumplimiento frente a la normatividad laboral denunciada.

Ahora bien, tal y como se señaló con anterioridad, ante la ausencia de material probatorio no se puso remitir lo concerniente al grupo de riesgos laborales con el fin de que adelantaran investigación preliminar con el fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, frente a la querrela por el presunto incumplimiento de no reportar accidentes de trabajo.

Por otra parte, es importante recalcar que el debido proceso, debe entenderse como una manifestación del Estado que busca proteger al individuo frente a las actuaciones de las autoridades, procurando en todo momento el respeto a las formas propias de cada juicio, lo que pretende garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos que no resulten arbitrarios y contrarios a los principios del Estado Social de Derecho. Al respecto, la Corte Constitucional ha considerado que en virtud del debido proceso deben respetarse las siguientes garantías en su sustanciación: "(i) a conocer el inicio de la actuación; (ii) a que el procedimiento se adelante por la autoridad competente y con pleno respeto de las formas propias de cada juicio; (iii) a ser oído durante el trámite; (iv) a ejercer los derechos de defensa y contradicción; (v) a presentar y controvertir pruebas; (vi) a impugnar la decisión que adopte la Administración; (vii) a que las decisiones se notifiquen en debida forma; (viii) a que no se presenten dilaciones injustificadas y (ix) a que las decisiones sean motivadas en debida forma". (Sentencia SU-062/2019).

En consecuencia, en el transcurso de la averiguación preliminar se debe garantizar el debido proceso, configurado en el derecho que tiene cualquier persona a ciertas garantías mínimas, las cuales tienden a asegurar el resultado justo y equitativo dentro de cada proceso, y a permitir tener la oportunidad de ser oídos y así hacer valer sus argumentos de defensa frente a cualquier juez o autoridad administrativa, por lo tanto, para el presente caso se concluye en concordancia con los principios rectores de las actuaciones administrativas, que es procedente el Archivo de la presente averiguación adelantada en contra de JORGE CAMILO DÍAZ, como presunto empleador y por consiguiente no continuar con las diligencias investigativas.

En este orden de ideas y conforme lo establecido en el numeral 11 del artículo 3 de la Ley 1437 de 2011, concordante con el artículo 209 de la Constitución Política, en relación con el principio de eficacia de las actuaciones administrativas, se establece que en aras de que los procedimientos logren su finalidad, se removerán los obstáculos puramente formales, evitando decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa; así mismo, en aplicación del principio de economía, al actuar con austeridad y eficiencia procurando el más alto nivel de calidad dentro de las actuaciones y la protección de derecho de las personas, se procederá el archivo de la presente averiguación preliminar, al no haber sido posible identificar la posible vulneración frente a la normatividad laboral denunciada.

Lo anterior, al amparo del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el Artículo 83 de la Constitución Política de Colombia: "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas", así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A.

Es de reiterar que frente al caso expuesto por la querellante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, respecto al despido sin justa causa sin tomar en cuenta su estado de salud, pendiente de cirugía de rodilla, por caída que sufrió en su horario de trabajo.

Ahora bien, esta instancia procesal considera oportuno traer apartes del pronunciamiento de la Honorable Corte Constitucional sobre la materia objeto de debate, es decir, sobre la garantía o fuero a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, a efecto de dar mayor claridad y comprensión sobre los alcances de la misma, a quienes aplica, requisitos legales y autoridades competentes para declararla:

Sentencia T-195/22. Expediente: T-8.531.324. Magistrada ponente: PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

4.1.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

45. Reconocimiento constitucional. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la "estabilidad en el empleo". La estabilidad en el empleo puede ser precaria, relativa o reforzada en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia. La estabilidad en el empleo de estos sujetos es reforzada, puesto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa.

La estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales^[122]: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que "por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" (art. 13.3 de la CP); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad "el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP).

Definición y titularidad. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, "incluso contra la voluntad del patrono", si no existe una "causa objetiva" que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un mandato de "inmutabilidad [...] de las relaciones laborales" y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales sean terminados de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado y asegurar que estos cuenten con "los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]". Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una "disminución física, psíquica o sensorial" en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que "tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares".

48. La estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a estos sujetos parte del supuesto de que las disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales en vigencia de un contrato de trabajo generan un estado de debilidad manifiesta y sitúan a las personas en una posición de desventaja frente a los demás trabajadores y el empleador. Lo anterior, debido a que la afectación de la salud que padecen les impide desarrollar sus labores en óptimas condiciones y los expone a tratos discriminatorios en el ámbito laboral. Además, su estado de salud suele constituir una barrera para encontrar "una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas". Estas circunstancias exigen al Estado adoptar medidas afirmativas de protección para contrarrestar las desventajas estructurales a las que estos sujetos se enfrentan en el ámbito laboral.

49. Ámbito de protección del derecho - el fuero de salud. El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección especiales y diferenciadas que forman parte del fuero de salud.

El fuero de salud se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual dispone que "ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo". Así mismo, esta disposición prescribe que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, "tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario". El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que el fuero de salud cubre a toda persona que tenga una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, sin necesidad de que haya sido calificado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral.

Y más adelante señala:

51. Requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está supeditada al cumplimiento de tres requisitos. Primero, el juez debe constatar el "deterioro significativo de [la] salud" del trabajador. Esta condición se verifica "siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales". Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral "moderada, severa o profunda", o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. Segundo, deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón. (Cursiva, negrilla y subrayado fuera del texto original).

52. Tercero, debe constatar que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este Tribunal ha resaltado que puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras, (i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria, (ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral, (iii) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o "por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral"[161] y (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

53. Remedios para subsanar la violación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite que, en principio, el juez ordinario y el juez de tutela adopten, entre otros, los siguientes remedios: (i) la ineficacia del despido; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente; (iii) el pago de "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario", en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio, (iv) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud, esto es, el derecho a ser reubicado y (v) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario. El reconocimiento de estas prestaciones se funda en que, en casos de despido discriminatorio, el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la "interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa". (Cursiva, negrilla y subrayado fuera del texto original).

55. La Corte Constitucional ha fijado diferentes reglas en relación con la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación por el desconocimiento del fuero de salud. Al respecto, ha señalado que:

55.1. El reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea ser reintegrado.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

55.2. El reintegro no siempre debe realizarse al mismo puesto de trabajo que ocupaba el accionante al momento en que fue despedido porque las limitaciones físicas, síquicas o sensoriales causadas por el accidente de trabajo pueden haber afectado la capacidad del trabajador para el desarrollo de tales laborales. El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador a un cargo que pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud. El derecho al reintegro y la reubicación no sólo comprende el "cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados".

55.3. El juez debe examinar en cada caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible o si, por el contrario, "excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad". En tales eventos, "el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla".

55.4. La procedencia de la reubicación debe ser valorada a partir de 3 elementos: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador "para efectuar los movimientos de personal". En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, "éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación".

Y con respecto a las funciones de los inspectores del trabajo, tal como lo dijo la Sentencia C-531 de 2000, cuando analizó algunos artículos de la Ley 361 de 1997:

"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."

Continúa diciendo la Alta Corporación:

"Por esta razón, la Sala Plena decidió declarar exequible la norma demandada, en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización del inspector de trabajo. Estos funcionarios estudian la situación como garantes 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. Por otro lado, resulta exigible que la actuación del inspector de trabajo sea ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso.

Adicionalmente, la Sala insistió en que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente se configuró la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho.

Esta fórmula aumenta la eficacia de los derechos fundamentales involucrados y construye un dispositivo eficiente de atención a las necesidades de los trabajadores. En efecto, esta decisión evita la judicialización de los casos en los que se debate la estabilidad laboral reforzada de las personas que padecen ciertas condiciones de salud, pues traslada el análisis a una autoridad administrativa que actuará de acuerdo con la comprensión constitucional de todos los intereses y derechos involucrados.

117. En razón a lo anterior, la Corte condicionó la norma en el sentido de que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su condición de salud, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo será eficaz si se obtiene la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria 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." (Negrilla fuera del texto original).

De lo anterior se colige, que los funcionarios del Ministerio del Trabajo carecen de toda competencia para reconocer, considerar, declarar u otorgar el derecho o garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada, como en el sub - examine, por motivos de salud, por cuanto ello es del resorte exclusivo de los jueces de la república - juez ordinario o de tutela -, pues a la autoridad policiva del trabajo le está vedado definir controversias jurídicas o económicas, declarar derechos o prerrogativas interpartes, según lo contemplado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, que en uno de sus apartes reza:

"Dichos funcionarios 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.

Fundamentos jurídicos que conllevan inequívocamente a despachar desfavorablemente las pretensiones de la querellante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, respecto al despido sin justa causa, por cuanto corresponde al juez pronunciarse sobre la protección especial laboral que pretende la accionante de debata y que por lo cual este despacho no puede incursionar en la órbita de los jueces de la república al considerar:

"Así las cosas, y respecto al caso concreto, no se puede llegar a la conclusión de que efectivamente se dio una transgresión que repercutió directamente sobre la querellante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES** y que adicionalmente tenía la condición de persona discapacitada"

No sobra advertir, que a este Ente Ministerial corresponde en atención a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y desarrollo jurisprudencial el otorgamiento o no de la respectiva autorización para despido o terminación del contrato de trabajo del aforado en atención a las causas legales establecidas por el legislador en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En razón a lo anterior NO se logra establecer ni comprobar la presunta vulneración por parte del señor **JORGE CAMILO DÍAZ**, investigada en lo que tiene que ver con la vulneración de la normatividad laboral, competencia de este despacho, pues como se señaló con anterioridad, no se logra comunicar la existencia de la presente averiguación preliminar, así como tampoco obra material probatorio que permita evidenciar incumplimiento alguno.

Por otra parte, es importante recalcar que el debido proceso, debe entenderse como una manifestación del Estado que busca proteger al individuo frente a las actuaciones de las autoridades, procurando en todo momento el respeto a las formas propias de cada juicio, lo que pretende garantizar el correcto ejercicio de la administración pública a través de la expedición de actos administrativos que no resulten arbitrarios y contrarios a los principios del Estado Social de Derecho. Al respecto, la Corte Constitucional ha considerado que en virtud del debido proceso deben respetarse las siguientes garantías en su sustanciación: "(i) a conocer el inicio de la actuación; (ii) a que el procedimiento se adelante por la autoridad competente y con pleno respeto de las formas propias de cada juicio; (iii) a ser oído durante el trámite; (iv) a ejercer los derechos de defensa y contradicción; (v) a presentar y controvertir pruebas; (vi) a impugnar la decisión que adopte la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Administración; (vii) a que las decisiones se notifiquen en debida forma; (viii) a que no se presenten dilaciones injustificadas y (ix) a que las decisiones sean motivadas en debida forma". (Sentencia SU-062/2019).

En consecuencia, en el transcurso de la averiguación preliminar se debe garantizar el debido proceso, configurado en el derecho que tiene cualquier persona a ciertas garantías mínimas, las cuales tienden a asegurar el resultado justo y equitativo dentro de cada proceso, y a permitir tener la oportunidad de ser oídos y así hacer valer sus argumentos de defensa frente a cualquier juez o autoridad administrativa, por lo tanto, para el presente caso se concluye en concordancia con los principios rectores de las actuaciones administrativas, que es procedente el Archivo de la presente averiguación adelantada en contra de **JORGE CAMILO DÍAZ** y por consiguiente no continuar con las diligencias investigativas.

En este orden de ideas y conforme lo establecido en el numeral 11 del artículo 3 de la Ley 1437 de 2011, concordante con el artículo 209 de la Constitución Política, en relación con el principio de eficacia de las actuaciones administrativas, se establece que en aras de que los procedimientos logren su finalidad, se removerán los obstáculos puramente formales, evitando decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa; así mismo, en aplicación del principio de economía, al actuar con austeridad y eficiencia procurando el más alto nivel de calidad dentro de las actuaciones y la protección de derecho de las personas, se procederá el archivo de la presente averiguación preliminar, al no haber sido posible identificar la posible vulneración frente a la normatividad laboral denunciada.

Lo anterior, al amparo del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el Artículo 83 de la Constitución Política de Colombia: "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas", así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A.

Con base en las consideraciones anotadas, en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, este despacho no encontró mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio y en consecuencia se dispondrá el archivo de la actuación.

En consecuencia, la **INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR las averiguaciones administrativas preliminares adelantadas en el expediente **7368001-15049559** del 11 de noviembre de 2022 contra **JORGE CAMILO DÍAZ**, identificado con cedula de ciudadanía numero 91.291.661; por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD a la reclamante **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, identificada con cédula de ciudadanía número 63.480.872, de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra de **JORGE CAMILO DÍAZ**. Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a I) **JORGE CAMILO DÍAZ**, identificado con cedula de ciudadanía numero **91.291.661**; con domicilio para notificación judicial ubicado en la **carrera 33 entrada 3 bloque 60 apartamento 2-9 conucos de la ciudad de Bucaramanga – Santander**, teléfono: 41763131561, correo de notificación judicial: No registra. II) **ESTEFANIA FLOREZ FUENTES**, identificada con cedula de ciudadanía numero 63.480.872, con domicilio de notificación en la **calle 63 No. 15-06 Barrio San Gerardo**

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

1 de la ciudad de Bucaramanga - Santander, celular: 313-3061733, correo electrónico: estefaniaflorezfuentes@gmail.com, en calidad de querellante, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



YULY CAROLINA ARIZA LOZADA
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
DT Santander.

Funcionario	Nombre y Apellidos	Vc.Bo.
Proyectado por:	Carolina A.	
Revisó y aprobó contenido con los documentos legales de soporte	Mónica P.	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del Director Territorial o Coordinador de IVC.		