



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCION N° 001105
13 SEP 2021

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA”

LA COORDINACIÓN 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 Ministerial 2143 del 2011 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Expediente No. 7368001-ID 14798013 del 25 de Junio de 2.020

Radicación 05EE2020736800100004260

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el despacho a proferir decisión administrativa de primera instancia, dentro de la presente actuación adelantada en contra de **MOZT DE COLOMBIA S.A.S. identificado con Nit. 900297782-0** con dirección de notificación judicial en la Calle 87 # 22ª -08 de Bogotá., de acuerdo a cámara de comercio.

IDENTIDAD DEL RECLAMANTE: el señor **MIGUEL ANTONIO MEZA** identificado con c.c. 1098793711 con dirección de notificación en el correo electrónico miguel172124@hotmail.com

IDENTIDAD DEL INVESTIGADO.

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **MOZT DE COLOMBIA S.A.S. identificado con Nit. 900297782-0** con dirección de notificación judicial en la Calle 87 # 22ª -08 de Bogotá., de acuerdo a cámara de comercio.

RESUMEN DE LOS HECHOS.

Que mediante radicado 05EE2020736800100004260 del 05 de Junio de 2.020 el señor **MIGUEL ANTONIO MEZA** interpone reclamación laboral y manifiesta despido injustificado ocurrido el 30 de mayo de 2.020 por parte de la empresa **MOZT DE COLOMBIA**. Folio 1 a 7.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Que mediante auto 001499 del 05 de octubre de 2.020 se ordena el inicio de la apertura de la averiguación preliminar por la presunta vulneración al artículo 26 de la ley 361 de 1997 y demás normas laborales. Folio 15.

Que mediante oficio de fecha 28 de Octubre de 2.020 se le comunica a la empresa MOZT DE COLOMBIA S.A.S la apertura de averiguación preliminar. Folio 16.

Que mediante oficio de fecha 22 de octubre de 2.020 se le comunica al correo electrónico del señor MIGUEL ANTONIO MEZA la apertura de la averiguación preliminar. Folio 17.

Que a folio 18 se anexa certificado de 472 Servicios Postales Nacionales de la entrega a la empresa MOZT DE COLOMBIA S.A.S. del oficio en el cual se le indica apertura de la averiguación preliminar. Folio 18.

Que a folio 19 se anexa certificado de 472 Servicios Postales Nacionales de entrega del correo electrónico al señor MIGUEL ANTONIO MEZA de la entrega del oficio en el cual se le indica apertura de la averiguación preliminar.

Que mediante oficio de fecha 25 de Noviembre de 2.020 se le solicita la siguiente documentación a la empresa MOZT DE COLOMBIA S.A.S. con fecha de entrega el día 02 de diciembre de 2.020.

1. Certificado de cámara de comercio de la empresa MOZT DE COLOMBIA S.A.S. objeto de la averiguación.
2. Copia del contrato con sus respectivos otro si de trabajo del señor MIGUEL ANTONIO MEZA desde el momento de su ingreso.
3. Copia de la afiliación de seguridad social integral del señor MIGUEL ANTONIO MEZA
4. Copia del pago de las planillas de seguridad social integral del señor MIGUEL ANTONIO MEZA 2019 y 2020 (pensión, salud, ARL y caja de compensación familiar).
5. Motivo de despido del señor MIGUEL ANTONIO MEZA
6. Copia de las colillas de pago de nómina de los años 2019 y 2020 (anexa planillas firmadas por el trabajador o en su defecto consignaciones realizadas).
7. Colilla de pago de las prestaciones sociales (Liquidación) del señor MIGUEL ANTONIO MEZA, anexar comprobante de pago, ya sea colilla de aceptación de la trabajadora o en su defecto consignación bancaria de la misma.
8. Si el señor MIGUEL ANTONIO MEZA presento tutela, anexarla.
9. Si el señor MIGUEL ANTONIO MEZA presento procesos disciplinario anexarlo.
10. Las demás que se consideren pertinentes para el esclarecimiento de los hechos materia de averiguación preliminar.
11. Otórguese el plazo estipulado art. 5 ley 828 de 2.003 en caso de que la reclamación laboral exprese presunto incumplimiento al sistema de seguridad social integral (pensión)

Que a folio 23 se anexa certificado de entrega a la empresa MOZT DE COLOMBIA S.A.S. el día 27 de noviembre de 2.020 por parte de 472 Servicios Postales Nacionales.

Que mediante oficio de fecha 17 de febrero de 2021 se le comunica al representante legal de Mozt de Colombia que existe méritos para el inicio de una averiguación preliminar, la cual de acuerdo a certificado de 472 fue recibida el día 19 de febrero de 2.021. Folio 26 a 27.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Que mediante radicado de fecha 25 de febrero de 2021 la empresa Mozt de Colombia solicita copias del expediente para lo cual de acuerdo a oficio de fecha 02 de Marzo de 2.021 se remite copias del expediente. Folio 28 a 43.

Que mediante auto 000369 del 26 de Febrero de 2.021 se formulan cargos a la empresa Mozt de Colombia S.A.S. Folio 47 a 49.

Que mediante oficio de fecha 05 de Marzo de 2.021 se le cita al representante legal con el objeto de ser notificado personalmente del auto 000369 del 26 de febrero de 2.021. Folio 50.

Teniendo en cuenta que no fue posible la notificación personal se procede mediante oficio de fecha 12 de Marzo de 2.021 a realizar notificación por aviso la cual fue enviada mediante correo certificado de 472 Servicios Postales Nacionales el día 15 de Marzo de 2.021 y recibido el día 17 de Marzo de 2.021. Folio 52 a 53.

Que mediante radicado 06EE2021736800100005002 del 14 de abril de 2.021 la empresa Mozt de Colombia S.A.S. presenta descargos y solicita la practica de pruebas. Folio 55 a 125.

Que mediante auto 001123 del 20 de Mayo de 2.021 se decretan las pruebas solicitadas por la empresa Mozt de Colombia, el cual fue enviado mediante oficio de fecha 21 de Mayo de 2.021 y de acuerdo a certificado de 472 Servicios Postales Nacionales recibido el día 25 de Mayo de 2.021. Folio 127 a 128.

Que a folio 131 se anexa declaración libre de apremio de la señora Andrea Salamanca. Folio 131.

Que mediante auto 001270 del 17 de Junio de 2.021 se corre traslado para alegatos de conclusión, el cual fue enviado mediante oficio de fecha 18 de Junio de 2.021 y de acuerdo a certificado de 472 Servicios Postales Nacionales recibido el día 22 de Junio de 2.021. Folio 133 a 134.

Que mediante correo electrónico el día 26 de Junio de 2.021 la empresa Mozt de Colombia S.A.S. presenta alegatos de conclusión. Folio 136 a 138.

En virtud de lo expuesto se procede a realizar el siguiente,

DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación, por parte del empleador investigado, de la siguiente normatividad:

POR DESPEDIR TRABAJADOR CON LIMITACION MANIFIFESTA SIN PERMISO PREVIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

Artículo 26° de la ley 361 de 1997 .- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. 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

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

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.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones "discapacidad" o "en situación de discapacidad".

NOTA: El texto en negrita fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresión "personas en situación de discapacidad"

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En virtud de lo expuesto y de acuerdo al material probatorio obrante dentro del expediente, se precede a realizar los siguientes análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados:

CARGO UNICO

Presunta violación a lo dispuesto en el Artículo 26° de la ley 361 de 1997 .- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012 en relación al despido en limitación manifiesta sin previo permiso del Ministerio de Trabajo.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Sea lo primero discurrir que, conforme a la normativa laboral, en relación con las funciones asignadas a este Despacho, se consagra en los Artículos 485 y 486 del C. S. del T. lo siguiente:

"ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. 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."

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como 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 ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente.> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente 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 Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

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.

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo." (Subrayas fuera del texto)

A su turno, la Ley 1610 de 2013, señala en sus Artículos 1 y 3 Numeral 2, en relación con la competencia y facultades lo siguiente:

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

"ARTÍCULO 3o. FUNCIONES PRINCIPALES. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales: (...)

2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad". (Subrayas fuera del texto)

Así mismo, consagra el Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, en relación con las facultades sancionatorias de este ente Ministerial, lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.1.3.10. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo investidos de la función de policía administrativa vigilarán el cumplimiento de lo establecido en los artículos 2°.2°.1°.3°.4° a 2°.2°.1°.3°.9°. del presente decreto. (Decreto número 116 de 1976, artículo 8°)"

Igualmente, en relación con la competencia atribuida a este ente ministerial se advierte la Resolución 2143 de 2014, proferida por el Ministerio del Trabajo en uso de sus facultades legales y constitucionales, así como demás normas concordantes y complementarias.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

De acuerdo con lo anterior, el Ministerio del Trabajo cuenta entre sus funciones, las de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral y, 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, Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 de 2014 entre otras, normas que le atribuyen a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral, para ejercer control, inspección y vigilancia 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 impidiendo que se desconozcan o vulneren los derechos de los trabajadores.

Así las cosas, en uso de las facultades antes mencionadas, se procede a emitir decisión de fondo, en relación con el Proceso Administrativo Sancionatorio que cursa en este Despacho, analizando para tal fin la reclamación presentada, descargos, pruebas y alegatos que obran en el expediente, como se pasa a ver.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS, PRUEBAS Y ALEGACIONES.**DE LOS DESCARGOS**

Que mediante auto 000369 del 26 de Febrero de 2.021 se inicia el procedimiento sancionatorio y se formulan cargos y se corre traslado por el termino de 15 días siguientes a la notificación para que presente descargos y solicite o aporte pruebas que pretenda hacer valer, que mediante oficio de fecha 05 de Marzo de 2.021 se envió notificación personal y que de acuerdo a certificado de 472 servicios postales nacionales el oficio fue recibido el día 09 de Marzo de 2.021, al no poder realizar la notificación personal se procedió a realizar la notificación por aviso por lo cual se envió mediante oficio de fecha 12 de Marzo de 2.021 y que de acuerdo a certificado de 472 la correspondencia fue recibida el 17 de Marzo de 2.021.

Que mediante correo electrónico el día 14 de abril de 2.021 la señora LISBETH SABINA MOGOLLON ORDUZ aporta descargos del auto 000369 del 26 de Febrero de 2.021 el cual fue radicado mediante numero 06EE2021746800100005002 del 14 de abril de 2.021 en dichos descargos manifiesta: *"Sea lo primero aclarar que si bien es cierto la empresa se entero de que se abrió una indagación preliminar, en octubre 30 de 2020, en virtud de comunicación que nos fue enviada por su despacho y recibida por nosotros el 15 de noviembre de 2020, atendiendo el debido proceso y el manual del inspector del trabajo, así como la ley 1610 de 2013, estuvimos atentos a recibir comunicación de su parte donde se nos informara o solicitara las pruebas no solo las expresadas en el acto de apertura de indagación, sino las que el ministerio requiera a fin de poder esclarecer las supuestas infracciones que se nos endilgan, comunicación que nunca llego, ni nos fue notificada, por lo cual no supimos hasta cuando se tenia plazo para la entrega de los mismos, es por esta razón que hoy vemos con extrañeza que en el expediente obre que se nos comunico en noviembre 27 de 2020, para que entregáramos las pruebas en diciembre 2 de 2020, sobre lo que pedía el auto de apertura, pues a nuestra dirección de notificación nunca llego, ni fue notificada la citada comunicación que argumentan previo a tomar la decisión de abrir investigación disciplinaria, en las copias que se nos entrego del proceso, tampoco se evidencia el certificado de entrega por parte 4 - 72 que se aduce en el pliego de cargos.*

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Así mismo respecto al auto de apertura de investigación administrativa, nos enteramos por comunicación enviada por su despacho fechada el 17 de febrero de 2021, la cual fue recibida por nuestra empresa el 19 de febrero de 2021, que posteriormente el día 5 de marzo de 2021, al parecer se nos envió comunicación para notificarnos personalmente de auto de formulación de cargos, que al parecer fue devuelta por el operador de correos 4- 72, posterior a esto en virtud de comunicación con la Inspección del trabajo, se nos remitió el día 10 de marzo de 2021, formato de autorización para notificación electrónica, el cual diligencie y envíe el día 12 de marzo vía correo para que se me notificara la providencia, con posterioridad el día 17 de marzo vía empresa de correo se me hace entrega de comunicación donde se me informa de la realización de notificación por aviso, mediante dicha comunicación, a pesar de haber solicitado mi notificación por vía virtual, con lo cual y atendiendo lo estipulado por el artículo 69 del CPACA, la notificación quedo surtida el 18 de marzo de 2021.

El señor Meza en su denuncia, plantea argumentos falaces que no corresponden a la realidad de las situaciones, de las cuales no aporta prueba alguna, frente a la supuesta desvinculación por parte de la empresa, pues si bien es cierto la justicia constitucional y laboral amparan el derecho al vínculo laboral reforzado en enfermedad, el mencionado señor plantea argumentos que no corresponden ni a su condición de salud, ni a encontrarse en estado de vulnerabilidad y mucho menos corresponde a actuaciones de parte de la empresa tendientes a un despido del trabajador.

El trabajador no menciona en su denuncia que a partir del 19 de marzo de 2020, se generó una situación de emergencia que no solo afectó al país, sino a la empresa, a un confinamiento total y el se encontraba para ese entonces disfrutando de las incapacidades que le había generado la ARL y por lo tanto al no poder prestar los servicios personalmente, se mantuvo en confinamiento, situación que debía mantenerse hasta el 15 de abril de 2020, fecha en la cual el médico tratante le dio de alta y le informó que podía reintegrarse a laborar a partir del día siguiente, como consta en la historia clínica aportada por el querellante al momento de la denuncia y que reposa de folios 7 a 10 del expediente, a pesar de esto y por el confinamiento el trabajador siguió en casa, interrumpiendo la prestación personal del servicio por las razones ya mencionadas y atendiendo a que el señor MEZA planteo problemas de desplazamiento, lo cual era cierto por las medidas adoptadas por el gobierno nacional, que llevo a que la empresa a que siguiera reconociendo sus derechos laborales sin ninguna objeción, en acatamiento de las medidas definidas por el gobierno nacional y de las directrices del ministerio de trabajo, así mismo una vez se levantaron las medidas implementadas por el gobierno y se permitió volver a la presencialidad, el trabajador solo se presentó a partir del 27 de abril al 30 de mayo de 2020 y posteriormente no regreso, sin argumentación alguna para ese hecho, tal como no lo informo la administradora de la empresa en la ciudad de Bucaramanga ANDREA SALAMANCA REYES y que después ratifico con una comunicación del 15 de octubre de 2020, por lo cual se tomó la decisión de pagarle la liquidación de prestaciones y cesantías definitivas, del tiempo laborado en el años 2020, con corte a 31 de mayo de 2020, a fin de dar cumplimiento a lo establecido por la ley.

De lo anterior se desprende claramente que no hubo de parte de la empresa ninguna comunicación o actuación a fin de retirar de su cargo al trabajador de forma irregular, máxime cuando la empresa tiene procesos y reglamentos claramente definidos frente al talento humano, sino que su retiro obedeció a la decisión personal del trabajador de no volver a su sitio de trabajo, lo que llevo a la empresa a tener que liquidarle y consignarle las prestaciones y cesantías correspondientes, así las cosas teniendo en cuenta lo anterior es claro que en el presente caso no se trata de un despido laboral, sino de una terminación del contrato por parte del trabajador, que bien podría enmarcarse en un incumplimiento laboral de los que determina el artículo 60 del Código Laboral colombiano, por no volver este a asumir el mismo, sin ninguna justificación, situación que de ser rebatible tendría que ser llevada ante la justicia laboral ordinaria, tal como lo determina el artículo 2 y Ss del Código de procedimiento Laboral y estaría fuera de la esfera de la competencia de las inspecciones del trabajo, en concordancia con la competencia determinada por el Código Sustantivo del trabajo en su Artículo 486, en concordancia con la Ley 1610 de 2013, por tratarse si se llegará a dar de un conflicto jurídico o económico interpartes, que se origina del contrato laboral y que conllevaría en la decisión la atribución o negación a cualquiera de las partes de derechos o prerrogativas.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

Ahora bien respecto de la supuesta condición de debilidad manifiesta que plantea el querellante a su despacho, es importante efectuar claras precisiones, desde la condición misma de salud del trabajador y desde la concepción jurídica interpretativa que tienen las altas cortes respecto del tema, respecto de la primera apreciación, si bien es cierto que el trabajador sufrió un accidente laboral, que le determino como diagnóstico de HERIDA DE DEDO DE LA MANO CON PERDIDA DE UÑA (S611) y FRACTURA DE OTRO DEDO DE LA MANO (S626), el cual fue atendido oportunamente no solo por parte de la empresa, sino de los organismos de seguridad social.

Inicialmente el señor Meza, fue incapacitado por este evento, en razón a la fractura que se le ocasionó en uno de los dedos afectados, que se prolongo desde el 30 de enero de 2020, hasta el 16 de abril de 2020 y que una vez se le ordena su reintegro laboral por el médico tratante Dr. JORGE LUIS MILLAN BERNAL, tal como consta en la orden médica del médico tratante aportada por el querellante, contó con algunas restricciones de índole laboral que fueron establecidas con el fin de que el trabajador recuperara la plenitud de sus capacidades laborales después de la para laboral que había tenido, aspecto este deducible de la orden médica, pues plantea que se hace con el fin de fortalecer las destrezas, así como también plantea que se deben ir aumentando gradualmente las tareas, restricciones éstas que tenían carácter de TEMPORALES, tal como se desprende de la orden medica que aporta como prueba el mismo querellante y se prolongaban hasta tanto la ARL se las renovara nuevamente.

Ahora bien más allá de la documentación aportada por el querellante en su denuncia la empresa no tuvo más conocimiento de actuación adicional de parte ni de los médicos tratantes, ni de la ARL, frente a nuevas restricciones laborales o prórroga de las ya determinadas inicialmente, así como tampoco se expidió o allego a la empresa por parte del trabajador incapacidad médica laboral alguna y ante la recurrencia del trabajador a asistir al puesto de trabajo o informar sobre su situación médica daba a entender su desinterés de volver a vincularse laboralmente con la empresa, que tampoco permitiera evidenciar que se encontraba en una condición de debilidad manifiesta, toda vez que no se evidenció una situación de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, tal como lo ha expresado la corte constitucional. en múltiples sentencias, por el contrario de las recomendaciones médicas se evidenciaba claramente su plena capacidad para ir retomando gradualmente las labores del cargo que desempeñaba.

Esto teniendo en cuenta que se debiera aceptar la tesis de la Corte Constitucional, la cual finalmente termina en el caso de las personas que alegan contrato laboral reforzado por debilidad manifiesta por enfermedad, siendo apenas una jurisdicción transitoria para la defensa de los derechos fundamentales, toda vez que sus fallos, no dirimen las controversias que se suscitan del conflicto que allí se genera, pues existe una jurisdicción especializada que es la encargada de conocer tales casos y por es la jurisdicción de cierre, como es la Jurisdicción labora y su máximo órgano la Corte Suprema de Justicia Sala laboral, algo que tienen claro los jueces que actúan en su función constitucional al grado tal que al resolver sobre los derechos fundamentales de los trabajadores que pudieren ser vulnerados por la terminación de los vínculos laborales en estado de contrato laboral reforzado, solo generan medidas transitorias tendientes a defender por vía de tutela única y exclusivamente la amenaza a los derechos fundamentales que se puedan ver involucrados, indicando en la mayoría de los fallos que se da un termino prudencial para que los trabajadores inicien las acciones laborales que consideren adecuada.

Esto sin tener en cuenta que el tribunal de cierre ha determinado en múltiples ocasiones que para determinar un estado de debilidad manifiesta de un trabajador, se requiere que su estado de salud le impida o dificulte SUSTANCIALMENTE, el desempeño de sus labores, lo cual para la Corte Suprema de Justicia solo se puede determinar cuando existe una pérdida de la capacidad laboral tal cuya severidad se encuentre en los parámetros de moderada o severa, esto es que supere como mínima el 15% de la capacidad laboral del trabajador, entre las múltiples sentencias que se pueden citar para argumentar lo anterior se encuentran las sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Nos. SL 32532 del 15 jul. 2008, SL 35606 del 25 mar. 2009, SL10538 de 2016, SL5163 del 2017, SL11411 del 2017, SL2586 del 2020, SL2841 del 2020, SL3488 del 2020 y la recién expedida sentencia SL 711 de febrero 24 de 2021, donde esta corporación fue enfática en determinar que: "... La

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997, no aplica para todos los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial. Por el contrario, aplica para aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante. conforme con el inciso 2º del artículo 5º de la misma ley, en cuanto al tipo de disparidad, a efectos de aplicar las medidas afirmativas previstas en la norma." Ratificando en dicha sentencia los parámetros que viene utilizando dicho tribunal con el objeto de identificar los beneficiarios del principio protector, esto es aplicando el concepto de enfermedad moderada, severa o profunda de los que se habló anteriormente, con lo cual en nuestro sentir no habría que acudir ante el ministerio de trabajo a solicitar autorización para el despido de un trabajador en los términos de lo expresado por el artículo 26 de la ley 361. de 1997, sino en los eventos en que éste contara con una pérdida de capacidad laboral que le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, dentro de los parámetros definidos por la Corte Suprema de Justicia, no para los demás casos y mucho menos en el que nos ocupa, donde fue el trabajador que por su propia iniciativa decidió no volver a su puesto de trabajo.

De igual forma la misma Corte Suprema de Justicia sala Labora en reciente fallo del 24 de febrero de 2021, en Sentencia SL 572 de 2021, reiterando su jurisprudencia, determino: La protección por estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la ley 361 de 1997 requiere que el trabajador este en situación de discapacidad, al tiempo que implica soportar un nivel de limitación que influya en el desempeño laboral necesario para establecer la relación directa de esta con el acto discriminatorio del despido, razón por la cual se exige la calificación de la pérdida de capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral, - los soportes de las patologías y secuelas del trabajador registradores la historia clínica no son suficientes.- En tratándose de la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad no es la patología padecida por el trabajador lo que activa dicha protección, sino la limitación que esta produce en su salud con incidencia en el desarrollo de sus labores.

De otra parte en reciente sentencia SL679 de 2021, expreso frente a la autorización que debe emitir el ministerio de trabajo, expresando que: "La autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato laboral de persona en situación de discapacidad, se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, con lo cual Cuando se alega una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, dado que se soporta en una razón objetiva." Tal como sucede en el presente caso donde es el trabajador el que decidió sin argumento alguno no volver a su puesto de trabajo.

Así las cosas su señoría es claro que deben ser los jueces naturales o el juez constitucional los llamados a definir en caso de controversia sobre si un trabajador esta o no en protección especial por contrato laboral reforzado por enfermedad, es decir determinar el reconocimiento del contrato laboral reforzado por enfermedad, por lo que la controversia que se pueda generar por esta situación se encuentra fuera de la órbita de las competencias de su despacho, tal como lo determina el artículo 2 y Ss del Código de procedimiento Laboral y estaría fuera de la esfera de la competencia de las inspecciones del trabajo, en concordancia con la competencia determinada por el Código Sustantivo del trabajo en su Artículo 486, en concordancia con la Ley 1610 de 2013, por tratarse si se llegará a dar de un conflicto jurídico o económico interpartes, que se origina del contrato laboral y que conllevaría en la decisión la atribución o negación a cualquiera de las partes de derechos o prerrogativas, máxime si se tiene en cuenta que el trabajador no tiene reconocido el derecho a contrato laboral reforzado ni siquiera de manera transitoria por la autoridad competente, con lo cual no encontramos fundamentos jurídicos para que se inicie una investigación administrativa por los hechos denunciados por el querellante.

Se nos endilga en el auto de cargos un solo cargo, que es básicamente la presunta violación a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 - mod. por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, en relación del despido en limitación manifiesta del querellante, sin previo permiso del ministerio de trabajo, al respecto tal como se ha insistido en este escrito de descargos, en el presente caso no existe ninguna vulneración de los derechos del querellado, ni tampoco una vulneración al debido proceso que

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

conlleva implícito el artículo en mención, pues tal como se expuso anteriormente son básicamente dos las razones que muestran que no se dio vulneración alguna, la primera que tiene que ver a que realmente no hubo una acción de despido del trabajador, sino que fue este quien decidió sin que mediara una comunicación, ni verbal ni escrita no volver a su puesto de trabajo a pesar de que ya se le había indicado por parte del médico laboral que debía y podía reintegrar se a sus funciones, que inicialmente se vio afectado ese reintegro por las medidas de aislamiento decretadas por el gobierno nacional y que son de conocimiento público, pero superadas estas el trabajador no se hizo presente a ponerse al orden del empleador para cumplir sus funciones.

Así como tampoco existe claridad a que a pesar de haber sufrido un accidente y haberle este generado unas lesiones que lo llevaron a la incapacidad temporal, se pueda determinar ni por la empresa, ni por su señoría que existe una debilidad manifiesta que le impida o dificulte SUSTANCIALMENTE, el desempeño de sus labores al querellante, pues no existe ni en el expediente que obra en su dependencia, ni fue aportado por el trabajador a su despacho, pero tampoco lo ha hecho conocer de la empresa, que nos pueda llevar a la certeza de que efectivamente su condición de salud es tal que no puede valerse adecuadamente en un trabajo, por el contrario se desprende claramente de las pruebas allegadas por este a su despacho, que son las mismas allegadas a la empresa que su condición era de notoria mejoría y que las recomendaciones expedidas por el medico tratante buscaban era su plena recuperación y adaptación nuevamente a su cargo laboral de forma progresiva.

Finalmente respecto del cargo su señoría, al no estar configurada la certeza de una infracción a las normas laborales, ni de seguridad social, pues de los hechos expresados por el querellante, así como por las pruebas aportadas por el mismo y de las pruebas que anexamos al presente escrito, se desprende claramente que en el presente caso no se trata de un caso de carácter de policía administrativa competencia de su despacho sino que corresponde a un claro caso de los definidos por el artículo 486 del Código sustantivo del trabajo en el que se busca por el querellante es que se declaren derechos individuales de carácter jurídico o pecuniario, que con todo respeto su señoría, estarían por fuera de la órbita de sus funciones, salvo en el campo de la conciliación, si a eso hubiera acudido el querellante que no se evidencia por ninguna parte en su escrito de querrela administrativa. De igual forma más allá de la reclamación que efectuó a su despacho el señor Meza Larios, no tenemos conocimiento de la existencia de procesos judiciales, ni por vía ordinaria o de tutela, por los presentes hechos, así como tampoco se ha efectuado reclamación a la empresa de derecho alguno por los mismos, es de resaltar como lo he hecho anteriormente que lo que se dio aquí fue que el trabajador no volvió después del 30 de mayo de 2020 a su puesto de trabajo, no hubo ningún acto ni verbal, ni escrito de parte de la empresa o de representante autorizado por la misma que le informara sobre la terminación del vínculo laboral por parte nuestra.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que tal como se evidencia en los descargos que aquí presento la situación entre el querellante y la empresa que represento corresponde realmente a la de la búsqueda del reconocimiento de derechos jurídicos y económicos, que no están dentro de la órbita de sus competencias, teniendo en cuenta lo expresado por el artículo 485 y 486 del Código Sustantivo de Trabajo, el Decreto 4108 de 2011, en sus artículos 30 y 32, la ley 1610 de 2013 y el manual del inspector."

DE LOS ALEGATOS:

En esta etapa procesal conducente a garantizar el principio del derecho de defensa y contradicción, en el interior del plenario, para lo cual se corrió trasladado para alegatos de conclusión mediante auto 0001270 del 17 de Junio de 2.021 los cuales terminan contando tres días hábiles siguientes al recibido y que de acuerdo al certificado de 472 Servicios Postales Nacionales la documentación fue recibida el día 22 de Junio de 2.021, que una vez transcurrido el termino para tal fin la empresa aporta escrito en el que manifiesta: "Es claro que ni en la querrela inicialmente impetrada por el trabajador, ni en las pruebas recaudadas y allegadas al proceso se puede colegir que exista una vulneración de derechos

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

laborales al trabajador, por el contrario la empresa en todo momento tal como se puede observar de las pruebas documentales y testimoniales siempre busco las mejores condiciones para el trabajador. Así mismo se puede observar que es el trabajador por su propia voluntad quien decide tal vez en su interpretación que había culminado el contrato laboral, tal vez por la falta de comunicación que se genero con la pandemia, que por su iniciativa decidió no volver al trabajo, no porque existiera una comunicación ni verbal, ni escrita de parte de la empresa, ni de sus representantes de la terminación del contrato. De otra parte y tal como se evidencia en las pruebas allegadas por nuestra parte ante la no comparecencia del trabajador a laborar, se le efectuó la liquidación de prestaciones y salarios adeudados hasta ese momento y se procedió a efectuar el pago respectivo de los mismos, tal como consta en los documentos enviados al despacho.

Es claro que el solo hecho de que el trabajador hubiera sufrido un accidente laboral, per se no le genera derechos de estabilidad laboral reforzado, tal como se expreso en los descargos, argumentos estos que están plenamente sustentados en amplia jurisprudencia de las altas cortes, mucha de la cual se cito en el escrito de descargos que reposa en su dependencia, en especial de la Corte Suprema de Justicia quien obra como Juez natural en materia laboral, el trabajador después del accidente pudo reintegrarse a laborar y se le dieron unas recomendaciones iniciales transitorias que nos llevaron a reubicarlo mientras terminaba su tratamiento, recomendaciones laborales que eran más de cuidado para una adecuada recuperación, que por perdida de sus capacidades laborales que no le permitieran desempeñarse en sus labores habituales, tal como se desprende del escrito de recomendaciones que se anexo como nueva y que obra en el proceso. Es así. como la la circular 049 de 2019, recuerda los parámetros definidos por la Corte Constitucional en su Sentencia T - 041 de 2019, para determinar quienes son sujetos de aplicación de la estabilidad labora reforzada, los cuales hablan de que la persona se encuentre con una disminución de sus capacidades en un grado relevante o que tengan un grave estado de salud que dificulte sustancialmente el desempeño de las funciones, situación que no se daba en el caso del trabajador querellante, pero adicionalmente ni las normas, ni. la jurisprudencia nacional determinan en ningún momento que se deba garantizar esta figura a trabajadores que deciden por si mismos, no volver o renunciar a sus puesto de trabajo, máxime cuando estos no tienen razón objetiva para tomar tal decisión, al no existir de parte del empleador ninguna acción que le justifique su actuar que pudiera considerarse un despido indirecto al mismo.

Es importante dejar caridad para que sea tenido en cuenta por el despacho al momento de la toma de la decisión que tal como se expresó en los descargos y las pruebas allegadas al proceso, no se evidencia ningún tipo de accionar de parte de la empresa que muestre actos discriminatorios al trabajador por razón de su tratamiento médico, así como tampoco se allega documento alguno de el querellante que muestre la debilidad manifiesta, ni hay ningún tipo de pronunciamiento judicial que nos haya condenado o siquiera conminado por vulnerar el derecho al contrato laboral reforzado por perdida de la capacidad laboral del trabajador, con lo cual no encontramos que pueda ser objetivo, ni mucho menos proporcional que por supuestos no probados el despacho pueda concluir que la empresa es infractora de las normas laborales, lo que conllevaría a que obrara sin la competencia debida para poder tomar decisión en el presente caso.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que tal como se evidencia en el proceso, así como en estos pequeños alegatos, la situación entre el querellante y la empresa que represento corresponde realmente a la de la búsqueda del reconocimiento de derechos jurídicos y económicos, que no están dentro de la órbita de las competencias de su despacho, teniendo en cuenta lo expresado por el artículo 485 y 486 del Código Sustantivo de Trabajo, el Decreto 4108 de 2011, en sus artículos 30 y 32, la ley 1610 de 2013 y el manual del inspector. Es por estas razones, más las pruebas y alegaciones

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

que obran en el proceso y por no existir probada vulneración alguna de nuestra parte de las normas y disposiciones laborales o sociales, conforme a las pruebas que se aportaron durante todo el proceso, las cuales demuestran nuestro cabal cumplimiento en las normas, tanto en el pago de aportes a seguridad social, pago de prestaciones sociales y cesantías del trabajador y demás normas laborales, que consideramos y reiteramos al despacho despachar a nuestro favor el presente proceso, cerrando el proceso y archivando las diligencias al no existir méritos para sanción alguna. Con lo anterior dejo presentados mis alegatos de conclusión dentro del termino de ley ante su despacho, para que se anexe y se tenga como parte en el expediente que obra en el mismo."

DEL ANÁLISIS JURÍDICO

Que mediante radicado 05EE2020736800100004260 del 05 de Junio de 2.020 el señor MIGUEL ANTONIO MEZA interpone reclamación laboral y manifiesta despido injustificado ocurrido el 30 de mayo de 2.020 por parte de la empresa MOZT DE COLOMBIA, en la cual indica: "Yo, Miguel Antonio Meza Larios, identificado con la CC No. 1098793711 de Bucaramanga, declaró que el 30 de enero del 2020 sufrí un accidente laboral que me ocasionó fractura del dedo segundo de la mano diestra (como consta en el anexo No 1). Por lo que se me realizó una operación el 2 de febrero del mismo año en el HIC internacional de Colombia. Esto me ocasionó una incapacidad por dos meses y 20 días. El 19 de abril se da por terminada la incapacidad y me reintegran el 27 del mismo mes por solicitud de la ARL SURA como consta en el anexo No 2. Sin embargo el 30 de abril me despiden sin justa causa y me reintegran el 5 de mayo debido a que tengo aún consultas permanentes de tipo médico, pero el 30 de ese mismo mes vuelven y me despiden sin causa alguna violando con ello mi restricción laboral por la condición médica que sigo presentando. Solicito de su colaboración se realice una exhaustiva investigación ya que se me está violando un derecho fundamental."

De acuerdo a lo anterior se procedió a solicitar a la empresa Mozt de Colombia S.A.S. documentación que permitiera esclarecer los hechos nombrados anteriormente para la cual se envió oficio de fecha 25 de Noviembre de 2.021 y de acuerdo a certificado de 472 fue recibido el día 27 de Noviembre de 2.020 para lo cual se anexa toda vez que la empresa alega que no se evidencio dicho documento no sin antes indicar que en copias suministradas y enviadas se encontraba dicho certificado:

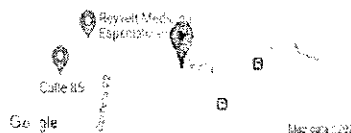


El servicio
de envíos
de Colombia

Soporte de entrega

Datos de quien recibe:

Guía	Nombres	Cedula	Telefono	Recibido en potencia?	Fecha de entrega	Observaciones
LA.050054710	MOZT DE COLOMBIA S.A.S.	11111111	11111111	SI	27/11/2020 18:49:12	



Ahora bien una vez evidenciado que el oficio fue recibido sin embargo no se aporta la documentación requerida se procedió a realizar auto de formulación de cargos por la presunta violación a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

La empresa Mozt de Colombia S.A.S. mediante correo electrónico el día 14 de abril de 2.021 aporta descargos del auto 000369 del 26 de Febrero de 2.021 el cual fue radicado mediante número 06EE2021746800100005002 del 14 de abril de 2.021, en dichos descargos la empresa menciona que el despido del señor Miguel Antonio Mesa no fue en relación al accidente sufrido por el trabajador sino que su retiro obedeció a la decisión personal del trabajador de no volver a su sitio de trabajo, si bien es cierto el trabajador sufrió accidente el día 30 de enero de 2.020 y tuvo incapacidad desde el día 17 de abril de 2.020 se da de alta.

El día 30 de Mayo de 2.020 se despide al señor Miguel Antonio Meza sin embargo para la fecha el despacho no evidencia incapacidad alguna, al respecto el querellante manifiesta que fue despedido estando en debilidad manifiesta mientras que la empresa argumenta que fue despedido frente a la decisión personal del trabajador de no volver al sitio de trabajo.

Así las cosas este despacho se encuentra frente a una controversia jurídica ante la discrepancia de sus manifestaciones que tocan derechos humanos de rango Constitucional como es el derecho al trabajo de persona con presunta estabilidad laboral reforzada, la cual no corresponde calificar en esta instancia, encontrándose el Despacho ante ineludibles juicios de valor, que éste Ministerio no tiene la competencia para dirimir ni para declarar por consiguiente, y para este caso particular estaría el Ministerio frente a una situación que implica el juzgamiento de criterios jurídicos en conflicto y declaratoria de derechos en situaciones litigiosas, ya que esta competencia esta atribuida a los jueces de conformidad a lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1995, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013, en lo que tiene que ver con las facultades de las autoridades administrativas del trabajo, así: *"Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces..."*.

Por tal motivo el Ministerio no tiene competencia para definir si el trabajador se encontraba o no en debilidad manifiesta ya que los únicos que pueden determinar dicha calidad son los jueces de la república, por lo que se deja en libertad al querellante, el señor MIGUEL ANTONIO MEZA, para acudir a la Justicia Ordinaria Competente, en procura de los derechos que considere vulnerados y que no le hayan sido satisfechos por parte de MOZT DE COLOMBIA S.A.S. identificado con Nit.: 900297782-0 con dirección de notificación en la Calle 87 # 22 A – 08 de Bogotá D.C.

Por lo anterior este despacho no encuentra mérito continuar el procedimiento administrativo sancionatorio contra la empresa mencionada, en el marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., 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.

Por otra parte, se le advierte a la empresa que ante nueva reclamación administrativa se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar.

En mérito de lo expuesto la **COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL** de la **DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER,**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA"

RESUELVE

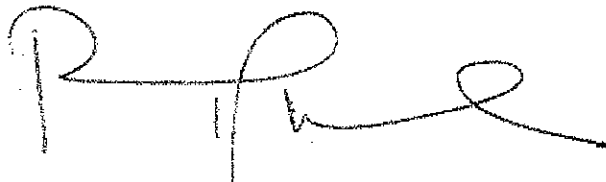
ARTÍCULO PRIMERO. EXONERAR del cargo formulado contra **MOZT DE COLOMBIA S.A.S. identificado con Nit. 900297782-0** con dirección de notificación judicial en la Calle 87 # 22ª -08 de Bogota., de acuerdo a cámara de comercio., de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD a **MIGUEL ANTONIO MEZA** identificado con c.c. 1098793711 al correo electrónico miguel172124@hotmail.com, de acudir ante la Justicia Laboral Ordinaria, si lo considera, en demanda de sus pretensiones.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a **MOZT DE COLOMBIA S.A.S. identificado con Nit. 900297782-0** con dirección de notificación judicial en la Calle 87 # 22ª -08 de Bogota., de acuerdo a cámara de comercio, -al señor **MIGUEL ANTONIO MEZA** identificado con c.c. 1098793711 al correo electrónico miguel172124@hotmail.com y demás interesados , en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, 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 de la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTICULO CUARTO: Forma parte integral del tramite del proceso del asunto, la Resolución N° 1590 del ocho (8) de septiembre de dos mil veinte (2020) proferida por el Ministerio de Trabajo que ordeno levantar los términos respectos de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios, suspendidos desde el diecisiete (17) de marzo de dos mil veinte (2020) en Resolución 784 con ocasión de la declaración de estado de emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19; resolución publicada en el diario oficial el nueve (9) de septiembre de dos mil veinte (2020).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los **13 SEP 2021**


RUBY M. VALERO CORDOBA

Coordinadora Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Funcionario	Nombre y Apellidos	Vo.Bo.
Proyectado por:	MONICA ANDREA PRIETO BARAJAS	
Revisó, corrigió y aprobó contenido con los documentos legales de soporte	RUBY MAGNOLIA VALERO CORDOBA	
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 de la Directora Territorial o Coordinador de IVC.		