



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

Bucaramanga, 31 ENERO DE 2022 A LAS 7:00 AM

**PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 002022 del 15 DICIEMBRE DE 2022 a los Srs. NELSON TORRES ZARAZA apoderado SOCIEDAD CONFORT EXPRESS SAS**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **CERRADO** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as **NELSON TORRES ZARAZA apoderado SOCIEDAD CONFORT EXPRESS SAS** y que según guía número YG292507511CO, cuya causal es: **CERRADO** 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 (18) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 31 ENERO DE 2022 .

En constancia.

  
**LAURA DANIELA BERBEO ARDILA**  
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy \_\_\_\_\_-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

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**  
Dirección Territorial Santander  
Dirección: Calle 31 No. 13-71  
Teléfono PBX  
(601) 3779999  
Bucaramanga

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



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

**RESOLUCION No. 002022**

**15 DIC 2022**

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

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

Expediente: 7168001-000750 del 10 de noviembre de 2022

Radicado: 01EE2022716800100010110 del 01 de noviembre de 2022

Solicitante: CONFORT EXPRESS S.A.S.

Nit: 804011303-0

Trabajador: ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ

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

**HECHOS**

Bajo radicado No. 01EE2022716800100010110 del 01 de noviembre de 2022, el Doctor(a): NELSON TORRES ZARAZA, apoderado de la sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., identificada con Nit. 804011303-0, representada legalmente por el señor JOSE OMAR NIÑO, identificado con C.C No. 91291582, como consta en certificado de existencia y representación legal que se acompaña, solicita autorización para terminación del contrato de trabajo del señor(a) ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, identificado con C.C. No. 91438478, quien se encuentra amparado por fuero de estabilidad reforzado o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma el apoderado del empleador, esta petición está fundamentada en los siguientes hechos a resumir:

1. El señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, suscribió contrato de trabajo por obra o labor determinada con la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S., el día dieciséis (16) mayo de dos mil dieciocho (2018).
2. El cargo, para el cual fue contratado el señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, fue el de CONDUCTOR, con una obra determinada al CONTRATO DE SERVICIO DE TRANSPORTE ESPECIAL, CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA CAMPOLLO Y CONFORT EXPRESS S.A.S., desplegando funciones de TRANSPORTE ESPECIAL DE PASAJEROS.
3. El día 14 de agosto de 2019, el señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ padeció un accidente de trabajo, sobre el cual se dio cierre desde el 22 de diciembre de 2020, mediante el cual es calificado con el 0.0% de pérdida de la capacidad laboral.
4. "(...) El día 17 de agosto de 2019, el trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, le autoriza a la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S para que se le entregue la historia clínica del trabajador y demás información contenida en la historia clínica, donde según historia clínica emitida por la clínica Chicamocha, se puede observar: Preoperatorio: PR T033 LUXACIONES TORCEDURAS Y ESQUINCES QUE AFECTAN MUI; R1 S923 FRACTURA DEL HUESO DEL METATARSO. Procedimientos realizados: S13571 Reducción abierta fractura tarso o metarso; S14160 Reducción abierta fractura huesos carpo; 514172 Reducción abierta luxación carpometarpiana...
5. Una vez llega la fecha de terminación de contrato del señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, esto es, el 15 de julio de 2021, por cuanto el contrato comercial que se tenía con la empresa

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

CAMPOLLO terminó, extinguiéndose la obra para la que fue contratado, el trabajador tenía activo el tratamiento médico por el accidente de trabajo, situación por la cual, no fue posible hacer efectiva la terminación del contrato de trabajo.

6. El 23 de marzo de 2022 el CONSORCIO COMUNEROS, emite 3 días de incapacidad al trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ iniciándose el 23 de marzo de 2022 terminándose el 25 de marzo de 2022, por lo tanto, la empresa remite al trabajador el día 30 de marzo de 2022, a la empresa AUTOAPRENDER, con el fin de realizar una EVALUACIÓN TEORICO-PRACTICA, para conducción, la cual aprobó con puntaje máximo, por lo tanto, no tiene inconvenientes para conducir.
7. Luego del tratamiento médico que le generó el accidente de trabajo del 14 de agosto de 2019, al trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, la ARL POSITIVA, el día 7 de abril de 2022, ordena el REINTEGRO LABORAL, generando una serie de restricción médicas hasta valoración por medicina laboral, sin embargo, debemos resaltar que ninguna restricción le impide conducir.
8. El médico especialista en ortopedia y medicina laboral de la ARL POSITIVA, el día 07 de abril de 2022, genero las siguientes restricciones laborales temporales hasta valoración por medicina laboral: -) Alternar postura sedente con la de pie mínimo cada hora o antes por dolor o fatiga de pie izquierdo. -) Caminar máximo 120 minutos cada cuatro horas, repartidas jornada laboral permitiéndose pausas cortas en caso de dolor de pie izquierdo. -) Puede realizar desplazamientos puntuales por terrenos irregulares, tomando las medidas necesarias para evitar lesiones sobre la parte del cuerpo afectada, puede realizarlo a tolerancia por dolor o fatiga del pie izquierdo. -) Puede subir o bajar escaleras u otras superficies en forma puntual, tomando las medidas necesarias para evitar lesiones sobre la parte del cuerpo afectada, puede realizarlo a tolerancia por dolor o fatiga del pie izquierdo. -) Manipulación, levantamiento y transporte de carga sin adecuadas ayudas mecánicas hasta 5kg. -) Durante sus labores se debe procurar mantener miembros inferiores dentro de los ángulos de confort. -) Evitar la adopción de postura como cuchillas o inclinarse dentro de la actividad laboral. -) Se recomienda uso de calzado liviano cerrado, sin tacón y tolerancia por dolor de pie izquierdo. -) Permitirse la realización de pausas activas de acuerdo a las actividades pactadas en el reintegro laboral. -) Extender estas recomendaciones a las actividades extra laborales. En la misma reunión se hizo entrega de control de actividades personal con recomendaciones / restricciones al trabajador. Se deja la salvedad que el cargo para el que fue contratado inicialmente no se encuentra afectado.
9. El 12 de abril de 2022, la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S realiza acta No. 003, Reintegro Laboral, en aras de analizar las restricciones médicas y ocupacionales y restricciones médicas de la IPS OCUPASALUD, respecto del tratamiento que actualmente adelantaba el trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, quien se iba a desempeñar de forma temporal como auxiliar operativo de forma presencial en las instalaciones de CONFORT EXPRESS S.A.S., por cuanto, el contrato de obra o labor que como conductor fue contratado, había terminado desde el 15 de julio de 2021, sin tener vacantes como conductor.
10. A partir del día 13 de abril de 2022, la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S., inicia una preparación al trabajador, por medio de capacitación, inducción y formación del cargo de auxiliar operativo, a cargo de GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO y el COORDINADOR DE TEGNOLOGIAS, mediante el cual, se gestiona: *"Primeras dos semanas comprendidas desde el día 13 de abril 2022 hasta el día 30 de abril 2022: 1. Capacitación básica de uso del equipo de cómputo asignado: -) Con notación 1: El Usuario el sr. ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ manifiesto el día 13 de abril del 2022 haber comprendido el uso básico del equipo de cómputo prender el computador desde botón power, ingresar a navegador y buscar la página oficial de la empresa, abrir un archivo de Excel, Word, pdf, leer y comprender su contenido. Ya que realizo anotación en un cuaderno personal del paso a paso y manifiesto que practicaría en casa en el transcurso de la semana las actividades. -) Con notación 2: Cabe resaltar que se deja tiempo para dichas prácticas desde el día 13 de abril las cuales debía realizar en casa y se daría continuidad el día 18 de abril del 2022 debido a que el 14, 15 y 16 de abril del 2022 era semana santa. 2. Capacitación Introducción de acceso a navegador Google Chrome: -) Con notación 1: Usuario el sr. ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ manifiesta haber comprendido el acceso al navegador Google Chrome, la página web <https://www.confortexpress.co/> y correo: [auxiliaroperativo@confortexpress.co](mailto:auxiliaroperativo@confortexpress.co)*

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

de la empresa, ya que realiza anotación en un cuaderno personal del paso a paso con sus usuarios, contraseñas, adicionalmente se dejaban guardadas las contraseñas de cada uno de los accesos en el computador asignado. 3. Ingreso a correo institucional: Se indica que aquí se le enviaría la información de las tareas de apoyo asignadas para realizar seguimiento y envió de reportes de la información de personal en operación. 3. Con notación 1: El Usuario el sr. ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ manifiesta haber comprendido la forma de accesos al correo institucional, ya que realiza anotación en un cuaderno personal del paso a paso con sus usuarios y contraseñas. 4. Capacitación básica de uso de herramientas ofimáticas de Excel, Word y pdf: Las actividades realizadas los días 23, 24, 25, 27, 28, y 29 de junio del 2022 al coordinador auxiliar operativo temporal al sr. ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ fue retro alimentación de lo visto el día 13 y 18 de abril del 2022 en las instalaciones de la empresa, presentación de los archivos y los formatos a utilizar en las funciones de apoyo asignadas y formas de tratamiento. Con notación 1: El Usuario el sr. ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ manifiesta tener presente la lectura y comprensión de los archivos de Excel, Word y pdf ya que contenía información de operaciones que el en su momento de conductor realizaba y tendría en cuenta para uso básico en las actividades encomendadas para para su nuevo cargo, datos como validación de todos los vehículos que se encontraban en operación en el presente mes de junio del 2022." No obstante, lo anterior, la ejecución del cargo nunca término, pues el trabajador, presentó incapacidades médicas y ausencias injustificadas.

11. "(...) El 29 de julio de 2022 el trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ asiste a valoración a ORTOPEDIA MINIMAMENTE INVASIVA OMIMED S.A.S en donde es valorado por el especialista PEDRO ANTONIO GONZALES CAMCHO, quien realiza examen físico así: ...
12. El 19 de agosto de 2022 la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S, da apertura de proceso disciplinario y citación a descargos al trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, para practicarse el día 20 de agosto de 2022, con fundamento de que este fue citado el 11 de agosto de 2022 a las 8:00 a.m. en las instalaciones de la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S para realizar el acta de ingreso a laborar en la compañía, sin embargo, el trabajador, sin justificación ni aviso previo, no asistió a la reunión, pese a que los profesionales lo esperaron hasta las 10:00 a.m.
13. El día 20 de agosto de 2022, trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, no se hizo presente ni a laborar ni mucho menos a la diligencia de descargos, sin motivo o fundamento alguno.
14. El 24 de agosto de 2022 la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S, da continuidad al proceso disciplinario y citación a descargos al trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, para presentarse el día 25 de agosto de 2022, a las 8:00 a.m., ya que este, a la fecha referida, no se había presentado a prestar personalmente sus servicios como trabajador, en su horario habitual, sin soporte que justifique su ausentismo laboral. La anterior citación, fue remitida en físico a la última dirección que nos había notificado el trabajador, mediante el trabajador JEAN PIHER CORDERO, identificado con cedula de ciudadanía 1.098.734.524, quien se presentó en la dirección KLL 3 # 11- 2 de Lebrija, de la cual adjuntó fotos, para hacer entrega del documento en mención, en la cual una señora indica que el trabajador no vive en la dirección y le cierra la puerta de forma tosca. Por lo anterior, procedimos a enviar la notificación al único medio de notificación del que tenemos conocimiento, el cual corresponde al correo electrónico [didimorodriguez43@gmail.com](mailto:didimorodriguez43@gmail.com) del hermano del trabajador de nombre Didimo Rodríguez Pérez.
15. El día 25 de agosto de 2022, trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, no se hizo presente ni a laborar ni mucho menos a la diligencia de descargos, sin motivo o fundamento alguno.
16. Teniendo en cuenta, que, desde el 18 de agosto de 2022, se presenta un abandono total de cargo, sin justificación del trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, la empresa decide citar nuevamente a diligencia de descargos el día 21 de septiembre de 2022, para presentarse a rendir descargos el día 22 de septiembre de 2022.
17. El día 22 de septiembre de 2022, el hermano del trabajador de nombre Didimo Rodríguez Pérez, quien manifestó actuar en representación del trabajador, solicita un aplazamiento de la diligencia, sin soporte alguno, sin embargo, la empresa decide aplazar la diligencia de descargos para el 26 de septiembre de 2022.
18. El día 26 de septiembre de 2022, trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, no se hizo presente ni a laborar ni mucho menos a la diligencia de descargos, sin motivo o fundamento alguno.

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

19. El día 30 de septiembre de 2022, en vista al abandono total del cargo del trabajador, así como a las inasistencias a las diligencias de descargos, la empresa toma la decisión de terminar con justa causa el contrato de trabajo conforme a lo siguiente: *"PRIMERO: Dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, por los argumentos esgrimidos en el presente comunicado, es decir, por las causales contenidas en: 1. Contrato de Trabajo: Cláusula Décima Primera, numerares 1, 3, 10, 12 y O. 2. Reglamento Interno de Trabajo: Artículos 54 y 57. 3. Código Sustantivo del Trabajo: Artículo 62, Literal A, Numerales 2, 6 y 10. SEGUNDO: En caso de no estar de acuerdo con la presente decisión, podrá acudir ante el superior jerárquico dentro de los tres días siguientes a la notificación de la presente decisión. TERCERO: La ejecución de la terminación legal de su contrato de trabajo, se mantendrá suspendida, hasta obtener algún pronunciamiento por parte del Ministerio del Trabajo."*
20. El día 4 de octubre de 2022, el trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, decide utilizar el derecho de interponer recurso de apelación en contra de la decisión de la empresa frente a la terminación por justa causa del contrato de trabajo.
21. El día 12 de octubre de 2022, el gerente José Omar Niño, como superior jerárquico a la Coordinadora de Gestión Humana, decide el recurso de apelación interpuesto por el trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, en los siguientes términos: *"PRIMERO: Confirmar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, por los argumentos esgrimidos en el presente comunicado, es decir, por las causales contenidas en: 1. Contrato de Trabajo: Cláusula Décima Primera, numerares 1, 3, 10, 12 y O. 2. Reglamento Interno de Trabajo: Artículos 54 y 57. 3. Código Sustantivo del Trabajo: Artículo 62, Literal A, Numerales 2, 6 y 10. SEGUNDO: La ejecución de la terminación legal de su contrato de trabajo, se mantendrá suspendida, hasta obtener algún pronunciamiento por parte del Ministerio del Trabajo."*
22. Al momento de la terminación del contrato de trabajo por justa causa, el señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, se encontraba en tratamiento médico, así como en procedimiento médicos pendientes, razón por la cual, la ejecución de la terminación del contrato se suspendió siguiendo los lineamientos expuestos por la ley 361 de 1997.
23. Con el fin de evitarnos ordenes de reintegro y condenas en contra de la empresa, por parte de los jueces de tutela y/o laborales, de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, acudimos a su Despacho a fin de que se nos autorice la terminación del contrato de trabajo del Señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ por existir justa causa de terminación de conformidad con: 1. Contrato de Trabajo: Cláusula Décima Primera, numerares 1, 3, 10, 12 y O. 2. Reglamento Interno de Trabajo: Artículos 54 y 57. 3. Código Sustantivo del Trabajo: Artículo 62, Literal A, Numerales 2, 6 y 10.

**PETICION**

Por los hechos expuestos en forma precedente, CONFORT EXPRESS S.A.S solicita muy respetuosamente al MINISTERIO DEL TRABAJO, PERMISO PARA HACER EFECTIVA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DEL ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, de conformidad al artículo 26 de la ley 361 de 1997, que consagra: *"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. <Inciso declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> 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".*

**RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

Para la empresa es claro que, frente al Señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ no se da un despido sino una terminación con justa causa del contrato, al evidenciarse graves actuaciones disciplinarias del trabajador, como es el abandono del cargo, sin soporte o justificación alguna, pues no obra al expediente disciplinario ni una sola orden medica que demuestre un impedimento de salud para laborar, pero a fin de dar cabal cumplimiento a los trámites administrativos impuestos por el Estado Colombiano, acudimos a estos procedimientos a fin de salvaguardar los intereses de la empresa frente a posibles sentencias y/o sanciones que acarrear perjuicios económicos a la compañía.

La Corte Constitucional se ha pronunciado reiteradamente frente a la procedencia del despido de un trabajador de la cual se pueden generar acciones de tutela para casos de reintegro laboral; cabe traer a colación su más reciente pronunciamiento en **Sentencia T-594 de 2012** en donde de manera expresa mencionó como requisito indispensable de procedencia de este mecanismo excepcional, el nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la discapacidad, al respecto consideró: **"Séptima. Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la discapacidad. La sola terminación del contrato de trabajo de un empleado en estado de discapacidad no implica necesariamente discriminación pues se requiere que exista un nexo causal entre la discapacidad y la terminación del contrato esto es, que se presente una relación de causa a efecto entre la condición física del trabajador y la ruptura del vínculo laboral. De existir tal nexo causal, la terminación del contrato deviene inconstitucional e ilegal, con las consecuencias que ello genera. Por el contrario, si no existe nexo causal entre una y otra o, dicho de otro modo, si la terminación del contrato de trabajo no se debió a la condición de discapacidad, la ruptura no es digna de reproche constitucional."**

Así lo reiteró la Corte en la sentencia T-1022 de noviembre 26 de 2007, M. P. José Manuel Cepeda Espinosa: "No basta la constatación de la discapacidad para que proceda la acción de tutela como medio para ordenar el reintegro del trabajador, sino que se requiere: "... probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. En el presente caso la conexidad fue afirmada explícitamente por el empleador en la carta en la que dio por terminada la relación laboral con la accionante..."

Igualmente se expresó en la sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008, M. P. Clara Inés Vargas Hernández: **"No obstante, el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que la protección vía tutela prospere. Para tal efecto, además, debe estar probado que la desvinculación se originó en esa particular condición. Es decir, debe haber un nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En consecuencia, cuando se comprueba que la causa de la desvinculación fue en realidad el estado de salud del trabajador, la Corte ha considerado que en tal caso se configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección." **Así, desvirtuado el nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la situación de discapacidad, desaparece la presunción de ilegalidad del despido y este se regirá por las normas laborales ordinarias, que regulen el tipo de contrato celebrado entre las partes.**"**

Así mismo, mi representada obedece con todos los parámetros establecidos en el lineamiento institucional del Ministerio del Trabajo, **Circular Interna 0049-2020**, donde se reflejan los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta. Especialmente con los deberes que el empleador posee con el trabajador en situación de discapacidad física, sensorial o psíquica, resumidos en: "rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios".

Es por lo aquí expuesto que rogamos al Honorable Ministerio del Trabajo, se autorice el despido del trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, toda vez que mi representada no puede ser obligada a lo imposible y se desconozcan las facultades que como empleador le asisten, cuando se ha demostrado la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo y atendiendo a que el trabajador no cumple con los requisitos mínimos que le ha exigido el estado para obtener un catálogo de estabilidad laboral reforzada, pues valga la pena recordar, que si bien existen tratamientos médico

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

pendientes, se tiene lo siguiente: -) Tiene en firme una calificación de pérdida de la capacidad laboral equivalente al 0.0%. -) Las restricciones médicas vigentes no influyen en el cargo para el que fue contratado inicialmente como conductor, pues el examen teórico-práctico que se aporta, demuestra que puede conducir a la perfección. - El trabajador presenta un abandono de cargo sin soporte médico que justifique un impedimento a laborar. Por lo anterior, no debemos ser obligados a mantener vinculado a un trabajador que no presta sus servicios personales a la empresa, que la obra para la cual fue estrictamente contratado culminó hace mucho tiempo y que incurrió en una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

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

- Contrato de trabajo por obra o labor con fecha del 16 de mayo de 2018.
- Reporte accidente de trabajo de ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ.
- Historia clínica del trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ.
- Calificación PCL ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ del 22/12/2020, con su respectiva notificación.
- Examen teórico-práctico de conducción practicado a ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ el 30 de marzo de 2022.
- Orden de reintegro laboral dado por ARL POSITIVA del 7/04/2022.
- Exámenes médicos ocupacionales emitidos por IPS OCUPASALUD (Médico Laboral) de 12/04/2022, 22/06/2022 y 10/08/2022.
- Acta No. 003, Reintegro Laboral del 12/04/2022, junto con acta de reintegro y/o reubicación laboral y acta de control de recomendaciones médicas.
- Comunicado interno para reingreso laboral el 11/08/2022.
- Historia clínica emitida por OMIMED a ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ del 29/07/2022.
- Citación a descargos del 19 de agosto de 2022.
- Pronunciamiento a solicitud de aplazamiento de los descargos citados el 19 de agosto de 2022 junto con nueva citación a descargos del 24/08/2022, remitido al correo electrónico autorizado como notificación por el trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ.
- Citación a descargos del 21/09/2022, para practicarse el 22/09/2022, junto con la constancia de remisión por correo electrónico.
- Solicitud de aplazamiento a diligencia de descargos del 22/09/2 con la constancia de recibido por correo electrónico.
- Pronunciamiento a la solicitud de aplazamiento del 22/09/2022, junto con la constancia de remisión por correo electrónico.
- Carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa del 30/09/2022, junto con la constancia de remisión por correo electrónico al trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ.
- Recurso de apelación interpuesto por el trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ del 04/10/2022 junto con la constancia de recibido por correo electrónico.
- Decisión del recurso de apelación que interpuso el trabajador, emitido por el Gerente de la empresa de fecha 12/10/2022.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Poder para actuar.
- Certificado de cámara de comercio de CONFORT EXPRESS S.A.S.
- Copia comprobante de pago de salarios.
- Copia pagos a seguridad social integral.
- Comunicación al trabajador sobre iniciación del trámite administrativo
- Formato de autorización para notificación electrónica.

Que, una vez radicada la solicitud referida, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite, mediante oficio de fecha ocho (8) de noviembre de 2022, procede a informar, vía física a través de correo certificado 472 con dirección Carrera 13 No. 11 – 21 Lebrija – Santander, al colaborador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, el inicio del procedimiento administrativo reglado en el Sistema Integrado de Gestión, bajo código IVC-PD-05-AN-01, para autorización de terminación de

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

vínculo laboral con trabajador discapacitado y la comisión de funcionario asignado al GACT para que adelante el mismo. (Folio 87 y 88).

Que el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, mediante Auto No. 002835 del diez (10) de noviembre de 2022, reparte y traslada el expediente No. 7168001-000750 del 10/11/2022 a Inspector de Trabajo, con el fin de que Avoque conocimiento y lleve a término el trámite administrativo asignado. (Folio 89).

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, por medio de Auto No. 2866 de fecha quince (15) de noviembre de 2022, avoca conocimiento y ordena tener como pruebas las aportadas con la solicitud de autorización de despido contra el señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ. (Folio 90 y 91).

Que el día dieciséis (16) de noviembre de 2022, el funcionario de conocimiento levanta constancia, por medio de la cual certifica dirección a la cual podrán surtirse las comunicaciones y/o notificaciones con el trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, según información suministrada por su hermano DIDIMO RODRIGUEZ PEREZ. (Folio 92).

Que con oficio de fecha dieciséis (16) de noviembre de 2022, bajo No. 08SE2022716800100012021, el despacho comunica a través de correo físico certificado 472, la apertura del trámite administrativo al apoderado de la sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., enviando copia del auto donde ordena la práctica de las pruebas que el despacho considero pertinentes y necesarias para la toma de la decisión. (Folio 93).

Que con oficio de fecha dieciséis (16) de noviembre de 2022, bajo No. 08SE2022716800100012040, el despacho procede a comunicar vía física por correo electrónico certificado 472 al trabajador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, la apertura del trámite administrativo; corriéndole traslado para que haga uso de su derecho de defensa y otorgándole un término de cinco (5) días hábiles, para presentar las pruebas que considere necesarias. (Folio 94).

Que el funcionario de conocimiento imprime certificado de comunicación de correspondencia física, a través del operador externo 472, al colaborador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ. (Folio 95).

Que los días veinticinco (25) de noviembre de 2022, se radica en correo institucional [dtsantander@mintrabajo.gov.co](mailto:dtsantander@mintrabajo.gov.co), desde la dirección electrónica [didimorodriguez43@gmail.com](mailto:didimorodriguez43@gmail.com), información documental relacionada con el trámite administrativo que pesa en contra del señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, asignándosele los radicados 05EE2022716800100010947 del 25/11/2022 y 05EE2022716800100011002 del 28/11/2022; no obstante no se pudo visualizar información documental alguna en el correo adjunto, pues este adolecía de la misma; incidencia que fue puesta en conocimiento del remitente electrónico. (Folio 96 a 98).

Que el día veintiocho (28) de noviembre de 2022, el señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, en su condición de empleado de la sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., radica oficio No. 06EE2022716800100011011, por medio del cual emite respuesta al requerimiento mediante Auto No. 2866 de fecha 15/11/2022, aportando material documental para el efecto. (Folio 99 a 196).

Que el día veintitrés (23) de noviembre de 2022, el Dr. NELSON TORRES ZARAZA, apoderado de la sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., radica oficio No. 01EE2022716800100010841, por medio del cual emite respuesta al requerimiento mediante Auto No. 2866 de fecha 15/11/2022, aportando material documental para el efecto. (Folio 197 a 213).

Que el funcionario de conocimiento imprime certificado de comunicación de correspondencia física, a través del operador externo 472, al Dr. NELSON TORRES ZARAZA, apoderado de la sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., y, colaborador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ. (Folio 214 y 215).

**Respecto al trabajador:**

Que por oficio No. 06EE2022716800100011011 del veintiocho (28) de noviembre de 2022, el señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, en su condición de trabajador de la sociedad CONFORT EXPRESS



**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

S.A.S., responde respecto de la petición elevada por su empleador, para solicitud de terminación del vínculo contractual, conforme el resumen de los siguientes:

Yo ENRIQUE RODRÍGUEZ PÉREZ identificado con cédula de ciudadanía número 91438478 de Barrancabermeja Santander obrando en nombre propio en calidad de empleado de la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S. y, amparado en la Constitución Política de Colombia y las leyes laborales vigentes, en respeto a las garantías de los trabajadores al debido proceso, al derecho defensa y de contradicciones, en donde se han vulnerado las garantías de recuperación del accidente laboral por parte de la ARL Y ACOSO LABORAL de parte del área de gestión humana de la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S., ocasionando crisis emocional psicológica, negación mental y estrés nervioso. Procedo a relatar hechos del incumplimiento de la ARL ocasionando equivoco en las citas médicas mal formuladas y en ocasiones instaurando tutela para exigir el derecho a la salud y, elementos de recuperación de la misma, BOTÍN ESTABILIZADOR ACORDE DE TOBILLO. Y, evidencia de acoso laboral.

- A) Fui víctima del accidente de tránsito ocurrido el mes de agosto día 14 del año 2019 y, atención prestada en el servicio de urgencias, por E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Lebrija (Santander). Con el SOAT, Liberty seguros. Anexo copia de certificado e historia clínica del accidente laboral. En donde puntualizó las afecciones físicas.
- B) Ingreso a la clínica Chicamocha 15-08-2019., Anexo historia clínica. Y, se comienza el proceso de operación con injertos en los miembros inferiores en donde se agota con el tiempo las incapacidades por parte de la entidad POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. Y, por la espera del injerto de un fallecido y, las falencias en entrega de elementos de recuperación para el restablecimiento de la salud, se debe acudir a tutela por la TOBILLERA u otros derechos.
- C) Además, la entidad POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. ha sido negligente en enviar la documentación precisa a la Junta Regional para que califiquen o para que ellos puedan dar el concepto de mejoría máxima, en donde se calificó con un porcentaje de 0,0 de incapacidad laboral. pero es la misma Junta Regional con fecha del 07 de abril 2021, en donde le devuelve la documentación a Positiva Compañía de Seguros S.A. porque NO envió la documentación completa, sobre el concepto de mejoría máxima por especialistas de ortopedia superior, concepto de mejoría máxima de rodilla, concepto de mejoría máxima de ortopedia de pie y tobillo, concepto final de rehabilitación funcional. Según decreto 1352 de 2013 dice cuando la Junta requiere de un tiempo, según artículo 18, pero nunca Positiva brinda esta información a la Junta Regional y está decide devolver la documentación porque Positiva Compañía de Seguros S.A. no envió la documentación en el plazo requerido. Anexo copia con fecha 07- de abril -2021, solicitud de pruebas de concepto de mejoría. Y, es ahí donde positiva comienzan a no prestar los servicios requeridos, se instaura una tutela y dieron unas autorizaciones, pero mal programadas. Anexo copia de una RESONANCIA MAGNÉTICA DE ARTICULACIONES DE MIEMBROS INFERIORES, en donde autoriza equivoco clínica San Pablo, según argumenta que en esa entidad no realizan estos exámenes. Anexo copia con fecha 10 - agosto 2022, de la resonancia magnética. Anexo copia con fecha 2022-07-21, Historia Clínica, solicitud médica remisión, fórmula médica y certificado de incapacidad. Anexo copia, con fecha 2022-07-14, Historia Clínica comprende cinco hojas. Anexo copia con fecha 2022-07-27, Historia Clínica, comprende de cuatro hojas. Anexo copia con fecha, 2022-08-03, Historia Clínica comprende de tres hojas. Con estas Historias Clínicas evidencie que mi recuperación en vez de mejorar estaba recayendo, el traslado en bus al área de trabajo había perjudicado mi salud y, a la empresa no le interesó la recuperación más bien, posiblemente querían ejercer presión psicológica para que firmara el retiro voluntario, pero lo único que consigue es el stress, cansancio mental y físico y afectar mi salud.
- D) Ahora, en los argumentos precisados por la empresa de terminación del contrato con justa causa. Si bien es cierto que el 09 de agosto de 2022 se notificó que el día jueves 11 de agosto 2022, a las 9:00 am para el reintegro laboral en la empresa CONFORT EXPRESS S.A, y, en donde argumentó; ...sin argumento, ni aviso previo, no asistió a la reunión...". Esto es una falacia porque en varias ocasiones expresé en forma verbal, al área de Gestión Humana el riesgo que presentaba para mi integridad física, moral el desplazamiento en

002022

15 DIC 2022

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

transporte público al área del puesto de trabajo y, la necesidad de la BOTÍN ESTABILIZADOR ACORDE DE TOBILLO, el cual no la habían suministrado Positiva para la efectiva recuperación, pero hicieron caso omiso a la solicitud verbal y, se presentó caída el cual afectó aún más la recuperación de los miembros inferiores y, demás. Anexo copia de Orden de Incapacidad e historia clínica con fecha 12 agosto 2022, desmintiendo los argumentos referidos en terminación de contrato de trabajo con justa causa, el cual también informé al área de Gestión Humana con las copias en su momento, pero al parecer están ocultando documentación para afectar el debido proceso incurriendo en una falta grave y, posibles afectaciones jurídica. Asimismo, a partir del 18 de agosto de 2022, se argumenta por parte de la empresa CONFORT EXPRESS ausencia o abandono del cargo del trabajador sin soportes que justifique la inasistencia médica o permiso. Nuevamente se contradicen y faltan a la verdad, anexó copia orden de incapacidad con fecha 16-08-2022. También se envió evidencia al área de Gestión Humana, pero se evidencia que omitieron el documento, Asimismo, es la oportunidad de referir lo expresado en consulta externa con la Clínica la Riviera con fecha 03 mayo del 2022, según lo dicho en el análisis y observaciones, ". paciente presenta nuevo episodio en eversión inestabilidad, esto está descrito en el 15% de pacientes, presenta la necesidad de ser llevado a Junta de ortopedia para determinar propuesta quirúrgica nueva posible reconstrucción... por ahora recomiendo uso nuevamente de apoyo externo con bastón y botín ESTABILIZADOR acordonado...", claramente se evidencia la falta de conciencia de la empresa en donde le exigía ir al trabajar sin importar las condiciones físicas y morales por su afectación de la salud del empleado, porque para nadie se puede ocultar que ya se había agotado las incapacidades laborales y, esto amerita o si o si el reintegro laboral a cualquier costo. Anexo copia de consulta externa de la Riviera. Anexo copia examen físico en triaje e historia clínica, con fecha 11-07-2022, "se me salió el tobillo". Anexo Historia Clínica, con fecha 29-07-2022. De ortopedia Minimamente Invasiva Omimed S.A.S. En donde argumentan " IDX: Luxof lisfranc derecha, inestabilidad anterolateral y subtalar izquierdo NO función de tendones personeros izquierdo. Anexo copia con fecha 2022-08-03, Historia Clínica, está Historia Clínica puntualizó falencias y aun así "... pendiente botín ESTABILIZADOR." A pesar de la demora en la entrega de los elementos de recuperación, le exigen reintegro laboral. Agotada las incapacidades no dan más incapacidad. En lo dicho del 18 de agosto 2022, "...ni justificó la ausencia a la diligencia de descargos...". Vuelve a faltar a la verdad, porque siempre que recibí una notificación del área de gestión humana me comuniqué por medio de celular, wasap y solicitud por escrito. Anexo copia de solicitud por escrito, con referencia de aplazamiento citación a descargos 20 de agosto 2022. En donde solicito se haga el acta de reintegro laboral en las instalaciones donde resido, debido a la imposibilidad de trasladarme a la compañía por lo indicado. Anexo respuesta o pronunciamiento, de solicitud de aplazamiento de CONFORT EXPRESS, firmada por Gestión Humana, Paula Andrea Márquez Torres. Para el 22-09-2022, el señor Enrique Rodríguez Pérez, entra en una crisis psicológica de negación mental, estrés, nervios, posiblemente la causa se debe afectación de salud por el accidente laboral y las múltiples presiones de despido laboral y, del mismo acoso laboral que se presentó de parte del área de Gestión Humana, la señora PAULA ANDREA MÁRQUEZ TORRES. Además, se le puede sumar la perdida de sus seres queridos en donde falleció por covid-19 la esposa de nombre Vinelba Ordóñez Pico el día 31 Julio de 2021 y, a la vez la madre Margarita Pérez de Rodríguez el día 21 agosto de 2021, y en esta calamidad familiar su núcleo familiar se desintegra por completo. Es de resaltar que el contrato de trabajo es conductor y, la experiencia es de conductor, más no de un área administrativa en donde se medió una inducción corta de sistemas, donde intenté, pero mis capacidades no me dieron ni siquiera para buscar la tecla @ y, es ahí donde el área de Gestión Humana realiza presión y amenaza "... que tenía que ingresar unas claves al sistema o si, no me iban a despedir, yo le manifiesto que toda la vida me he desempeñado como conductor no en sistemas y mucho menos con una corta inducción no sería posible avanzar rápido en sistemas. Es de anotar que no tengo curso de sistemas. Anexo solicitud enviada por mi hermano Dídimo Rodríguez Pérez, con fecha 22-09-2022, solicitud de nuevo aplazamiento de cita de descargos por los quebrantos de salud psicológica y física. Anexo ORDEN DE SERVICIO con fecha, 2022-09-06. Dónde el médico solicitó consulta por especialistas en psiquiatría. Anexo copia de fundación cristiana con fecha 26-agosto-2022, en donde mi hermano Dídimo Rodríguez

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

Pérez optó por ingresarme a esta fundación y no ha San Camilo, asimismo notificó al área de Gestión Humana solicitó ayuda psicológica de parte de la empresa para su empleado, pero no hubo respuesta alguna, además también se le envió evidencia o fotocopia de historia clínica e ingreso a la fundación, pero nunca hubo acompañamiento de la empresa en esta situación que estoy pasando. Al contrario, mi hermano seguía solicitando ayuda a la ARL y empresa para que restablecieran los derechos a la salud, porque la ARL argumento que después de la operación donde recaigo en la salud miembros inferiores se trataba de una enfermedad común, pero la EPS argumentó que era de accidente laboral. Anexo fotos y trámites realizados en donde por vía telefónica y presencial se gestionó los documentos. Es así que en junta médica La Riviera con fecha 03-10-2022, en el análisis deciden "... paciente a quien en junta hacemos propuesta de una reconstrucción liga mentaría de tobillo izquierdo "retiro de material de osteoporosis de pie derecho, con solicitud de cirugía y solicitud de laboratorio, firmada y especificada por el doctor Anderson Estiven David Rivera. Asimismo, se radica los documentos de la Junta Médica, para la autorización de positiva, pero esta vuelve a formular mal o equivocadamente la autorización y, por vía telefónica en varias ocasiones manifestaron que negaba la cirugía porque era una enfermedad común. Anexo copia de junta médica con fecha 03-10-2022 comprende de seis hojas y, autorizaciones de positiva con fecha 05-10-2022, comprende cuatro hojas. Anexo copia POSITIVA compañía de seguros con fecha 26-10-2022, donde niegan la cirugía con argumentos no razonables porque la historia clínica del día del accidente puntualizó las afecciones físicas y, se demuestra aún más que la empresa no tuvo ni ayuda a gestionar con la ARL el cumplimiento al derecho a la salud prevalece primero, antes de cualquier obsesión o terquedad de la empresa CONFORT EXPRESS. Por otra parte, ya estoy pre-pensionado con aproximadamente 14 meses faltante para la pensión. Anexo copia de extracto de semanas cotizadas a pensiones con fecha año 2021. Es de anotar que para el año de 1999-07-15, fui víctima de desplazamiento forzado en el municipio de Barrancabermeja Santander, junto con mi núcleo familiar.

**EN CONCLUSIÓN**

Con las evidencias aportadas, se podría observar que la empresa Confort Express y en especial el área de Gestión Humana el cual está diseñada para garantizar con equidad y transparencia el bienestar de los empleados, aún más tratándose de un empleado con afectaciones físicas y ahora psicológicas. Pero la gestión de ayuda en trámites favorable para el trabajador fue deficiente, ya que se evidenció en la tardanza del Botín Estabilizador Acordé de tobillo el cual se apresuraron para el reintegro laboral del empleado con limitaciones físicas y ahora mentales. A pesar de las advertencias a mi integridad física del traslado en bus al área de trabajo que exprese en varias ocasiones al área de Recurso Humano, pero sin solución alguna, por el contrario se presentó presión psicológica y física con resultados caída afectando aún más mi recuperación, y se entrar en otro pleito jurídico con la ARL por qué viene argumento que es una enfermedad común y no secuela laboral o más bien enfermedad de origen laboral, hay un paseo de la muerte la ARL expresa que es la EPS la que debe hacer cargo, pero la EPS expresa lo contrario que es enfermedad de accidente laboral.

En estos momentos mi abogado va en tutelar nuevamente a la ARL, motivos que no formulen mal o equivocó las órdenes de cirugía pendiente la reconstrucción secundaria de ligamentos de tobillo izquierdo con injerto y extracción de dispositivo implantado en tarsiano o metatarsianos cada uno. Asimismo, es de resaltar cuando las primeras terapias fueron realizadas la ARL suministraba el transporte era Lebrija - Bucaramanga. pero después tenía que dirigirme al terminal de Bucaramanga para que me recogieran y en varias oportunidades perdí las terapias por el dolor y las limitaciones físicas en atraso de elementos de recuperación (tobillera). Además, en muchas ocasiones los especialistas que lo han valorado le envían cita por medico laboral, pero la ARL nunca ha querido autorizar, asimismo en muchas consultas por especialistas y tampoco la ARL las autorizo. Por tal razón solicito respetuosamente a esta entidad, tener en cuenta las falencias presentas en el escrito del despido de trabajo, en donde aporto evidencias razonables al mismo documento y, negligencias presentadas durante estos tres largos años, referente a la recuperación del accidente laboral. La no asistencia al llamado laboral se llevó para tomar medidas de contingencia para prevalecer mi recuperación efectiva de salud física, psicológica y gestionar las cirugías pendientes.

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

Ahora este mes no recibí el salario, donde el área de Gestión Humana expresa, que el área de jurídica no dejó generar pago al señor Enrique Rodríguez Pérez y, sin saber que la empresa CONFORT EXPRESS siguieron pagando las presentaciones de ley. Esto afectaría aún más mi recuperación física y psicológica. Anexo copia de resultado de consulta externa de Clínica Psiquiátrica ISNOR con fecha 12-noviembre 2022, vía celular. El cual envía a alisios y, exámenes comprende de tres hojas, Anexo copia de la fundación él Redentor con fecha 16 de noviembre 2022, en donde mi hermano me sacó porque estaba viviendo bajo un puente por me sacaron del apartamento porque no tenía cómo pagar el arriendo mensual, con la ayuda de un amigo de nombre Nico consigue un cupo por medio de la alcaldía de Lebrija Santander.

Es de resaltar que el acompañamiento psicosocial que debió ejercer la empresa nunca llegó a pesar que por medio escrito y verbal mi hermano Dídimo Rodríguez Pérez le solicito amablemente al área de Gestión Humana el cual hicieron caso omiso a la solicitud. Anexo como evidencia fotográfica de la condición física y, psicológica que no se necesita ser un especialista en medicina y, mucho menos esperar las citas tardías por psiquiatría que siempre son demoradas. Y, se evidencia por lo dicho y sustentados con pruebas anexadas, en la presente contestación o apelaciones. Asimismo, esta es una enfermedad física y está última psicológica y se puede solicitar una estabilidad reforzada por salud, ya que la empresa no demostró que ha hecho algo para ayudarme, por lo contrario, lo único que sigue demostrando la empresa es reintegro laboral a cualquier costo o la presión para que firme el retiro voluntario, sin importar el bienestar de salud física por accidente laboral y, ahora afectación psicológica.

***El trabajador presenta como pruebas de los hechos enunciados en la petición los siguientes documentos:***

- Copia con fecha 12 de noviembre de 2022, valoración por psiquiatría.
- Copia de información documental relativa a historia clínica.

Visto lo anterior, el despacho procede al siguiente análisis.

**COMPETENCIA Y CONSIDERACIONES**

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

***"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (...)". (negrilla fuera del texto original).***

De la autorización que trata el artículo en mención, se colige que la petición presentada por el empleador deberá estar fundamentada en una de las causales contempladas en el Artículo 61 (Terminación del Contrato) y/o el Artículo 62 y 63 (Justas Causas para la terminación) del Código Sustantivo de Trabajo.

Ahora, del libelo introductorio bajo análisis, visto a Folio 1 a 5 reverso del plenario, en consonancia con el escrito bajo radicación No. 01EE2022716800100010841 de calenda 23/11/2022, visto en Folio 197 a 201, que da cumplimiento al requerimiento elevado por el despacho, sobre la indicación de la causal con la cual la SOCIEDAD CONFORT EXPRESS S.A.S., justifica la solicitud de despido del colaborador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, constata el despacho que el Dr. NELSON TORRES ZARAZA, apoderado de la solicitante, invoca la ocurrencia de una justa causa contemplada en el Literal A) numeral 6) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 58 numeral 1a) y 60 numeral 4) de la misma disposición normativa; los correspondientes al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Sociedad, en el artículo 48 literal a), i), j); artículo 50 numeral 1), 5), 10), 13), 17), 31); artículo 52 numeral 24), 35), 48); artículo 54 y artículo 57; como, de

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

la disposición contractual contenida en la cláusula decima primera numeral 1), 10) 12) y 13); novena literal f), g) y h); y, decima numeral 6), 9), 10), 16) y 26) del contrato de trabajo suscrito entre la Sociedad y el trabajador, los cuales rezan así:

**DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**ARTICULO 62 y 63. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

**A). Por parte del empleador:**

**6.** *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

*"(...)*

**ARTICULO 58. Obligaciones especiales del trabajador.** *Son obligaciones especiales del trabajador:*

**1a.** *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

*"(...)*

**ARTICULO 60. Prohibiciones a los trabajadores.** *Se prohíbe a los trabajadores.*

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

*"(...)*

**DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:**

**ARTICULO 48. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:**

**a.** *Respetar y acatar las instrucciones y órdenes precisas y las generales que les den sus superiores.*

**i.** *Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajado, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.*

**j.** *Observar rigurosamente las medidas y precauciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo le indique la empresa o sus representantes, entre otras, aquellas para el manejo de las máquinas, vehículos, equipos, instrumentos de trabajo y la realización de trabajos y tareas para evitar los accidentes de trabajo.*

**ARTICULO 50. Son obligaciones especiales del trabajador:**

**1.** *Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*

**5.** *Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.*

**10.** *Realizar su labor de forma cuidadosa evitando incidentes, accidentes o enfermedades laborales.*

**13.** *Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los turnos y horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.*

**17.** *Desempeñar el cargo para el que fue contratado, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos por instrucción de la Empresa, realizarlos de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su atención y capacidad de trabajo.*

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

31. Reportar inmediatamente cualquier situación de la cual tenga conocimiento y que pueda significar un perjuicio para la Empresa o para alguno de los clientes a los cuales les preste un servicio.

**ARTICULO 52. Son prohibiciones de los trabajadores:**

24. Asumir conductas inapropiadas o riesgosas que puedan generar un incidente o accidente laboral, o que resulten en un altercado o en el deterioro del clima laboral.

35. Negarse a trabajar en actividades conexas o complementarias a su labor.

48. Cualquier actitud en sus compromisos comerciales, personales, o en sus relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación de la Compañía a juicio de ésta.

**ARTICULO 54. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias establecidas dentro del marco de la ley, así:**

**Faltas Graves**

-) Incumplir las obligaciones especiales establecidas en los numerales 1, 3, 5, 6, 7 y 8 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, por tercera vez implica la cancelación del contrato de trabajo.

-) Incumplir las obligaciones establecidas en los numerales 2 y 4 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, implica por primera vez la cancelación del contrato de trabajo.

-) Incumplir, violar o no acatar las políticas de seguridad y salud en el trabajo, seguridad vial, implica por primera vez la cancelación del contrato de trabajo.

"(...)

**ARTICULO 57.**

La violación grave de las obligaciones y prohibiciones laborales de los empleados que constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo será a consideración de la Compañía. La gravedad será determinada por los hechos ocurridos, por la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en este Reglamento, en los contratos individuales de trabajo, en las políticas, códigos, manuales o reglamentos laborales o corporativos de la Compañía, por la ley y por las consecuencias derivadas de los hechos, situación que en cada caso será investigada y decidida por la Compañía y que por tratarse de una conducta de carácter inadmisibles del trabajador, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo del empleado con justa causa. La justa causa de terminación deberá estar plenamente demostrada y deberá darse a conocer al trabajador al momento de invocarla para dar por terminada la relación laboral (...).

**DEL CONTRATO DE TRABAJO**

"(...)

**DÉCIMA PRIMERA: JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO LABORAL.**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Artículos 62 y 63 de C.S.T., modificado por el Artículo 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte de EL EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se han calificado como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en este contrato de trabajo y el incumplimiento de las OBLIGACIONES ESPECIFICAS que para el cargo se han establecido, de la misma forma la violación al acuerdo de confidencialidad el cual hace parte del presente contrato, además de las siguientes:

1. El incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.

10. No cumplir con el reglamento interno de trabajo, higiene y de seguridad de la empresa.

12. El no cumplir con la labor programada y asignada.

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

13. El no tomar las medidas de seguridad exigidas por la empresa"

**NOVENA: OBLIGACIONES GENERALES DEL TRABAJADOR.**

f. A cumplir con las exigencias establecidas para el desarrollo de las labores en los plazos establecidos, teniendo en cuenta los requerimientos de que se hagan por el empleador, generando su incumplimiento la terminación del contrato.

g. A cumplir las funciones y responsabilidades definidas en el Manual de Funciones de la empresa para el cargo desempeñado y las demás funciones que se designen por el jefe inmediato, que estén de acuerdo a la responsabilidad del cargo desempeñado.

h. A cumplir con las demás obligaciones consagradas en el Art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo y a no realizar las prohibiciones contenidas en el Art. 60 del C.S.T.

**DÉCIMA: OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL TRABAJADOR O FUNCIONES DEL CARGO. Las funciones del cargo de conductor de servicio público especial serán las siguientes:**

6. Dar cumplimiento a lo ordenado por el empleador en forma oportuna y diligente.

9. Observar buena conducta, respeto y comportamiento adecuado de acuerdo a las buenas costumbres y la moral durante la permanencia en las instalaciones de las empresas donde se preste el servicio.

10. Hacer cumplir las normas y políticas como: seguridad, manejo de equipos de manera adecuada, planes de seguridad, de bomberos, es decir optimizar los recursos establecidos por el EMPLEADOR, manual de funciones, manual de procedimientos.

16. Informar de forma inmediata al empleador, las irregularidades que se presenten, ya sea que se relacionen directa o indirectamente con las funciones asignadas.

26. Servicio al Cliente (...)"

Entonces, del origen y desarrollo de la relación jurídica existente entre el trabajador y la Sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., surge el cumplimiento del deber obligacional en cabeza de quien se predica empleador de afiliar al colaborador al sistema integrado de seguridad social integral y efectuar el pago de los salarios, situación verificada por el estrado conforme al material probatorio arrojado, obrante a Folio 202 a 207 del plenario; advirtiendo el despacho que, de los resultados que arroja la investigación administrativa adelantada en contra del empleado RODRIGUEZ PEREZ, este presenta absentismo laboral sin justificación válida alguna, que acredite el por qué no presta sus servicios a la sociedad, desde el día 18 de agosto de los corrientes, hecho por el cual, no se han efectuado más pagos de salario al trabajador; y, respecto del empleado a observar los preceptos legales, contractuales y de reglamento interno de trabajo, como el cumplimiento de las instrucciones impartidas por su empleador o sus representantes.

Ahora, delimitadas las justas causas que invoca el apoderado de la Sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., es obligado advertir, previamente a adentrarnos en la facultad de verificación jurídica y probatoria del despido sometido a consideración del despacho que, una vez, auscultado el contenido del articulado previsto en el Reglamento Interno de Trabajo adoptado por el aquí empleador, no se vislumbra que el solicitante, tenga previsto en el instrumento normativo referido, regulador de la relación laboral con su trabajador, como prerrequisito, para fenecer el vínculo contractual con el señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, un procedimiento determinado para despedirlo por justa causa; situación por la cual, este Ente Ministerial a efecto de corroborar si el empleador, cumplió con la garantía del derecho de defensa del empleado RODRIGUEZ PEREZ, de cara al ejercicio de la facultad unilateral de terminación de su relación laboral, remite en lo referente a los parámetros de la Sentencia SU-449 del 2020 y C-593 del 2014, por la cual, la Honorable Corte Constitucional fija el precedente jurisprudencial de garantías mínimas obligatorias y cuya exigibilidad se impone, a favor del señor RODRIGUEZ PEREZ, conforme los siguientes:

Del material probatorio arrojado, se puede corroborar que se cumplió con la obligación de comunicar en forma clara y oportuna al colaborador ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación de su contrato de trabajo; además, de poner en su

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

conocimiento la configuración de la justa causa taxativamente prevista en el ordenamiento legal para su despido.

Nótese que, a Folio 52 reverso a 71 del prontuario, militan misivas "apertura de proceso disciplinario y citación a descargos calendadas 19/08; 24/08 y 21/09 de 2022; pronunciamiento a solicitud de aplazamiento de diligencia de descargos de fecha 22/09/2022; y, terminación del contrato de trabajo con justa causa del 30/09/2022", a través de las cuales, se informa al señor RODRIGUEZ PEREZ, la apertura del proceso disciplinario que pesa en su contra y la formulación de cargos endilgados, señalándole además, de forma clara y palmaria las conductas que conllevan una violación grave de obligaciones o prohibiciones genéricas y faltas graves, como, la calificación provisional de unas y otras, que ameritan la terminación de su vínculo contractual, en apego a una de las justas causas taxativamente contempladas en la Ley, esto es, la contemplada en el artículo 62 Literal A) numeral 6) del Código Sustantivo del Trabajo; comunicándole además, con el fin de ser oído, el aviso del día, hora y fecha de realización de la diligencia de descargos.

Aunado a lo anterior, la Sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., permitió que el señor RODRIGUEZ PEREZ, contara con la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, como controvertir las pruebas recolectadas por la empresa, hecho que se puede constatar del contenido de las misivas que militan a Folio 52 reverso a 66 reverso del sumario, cuando se le indica "(...) Se tienen como pruebas dentro del proceso disciplinario: informe verbal expuesto al área de Gestión Humana por parte de la Directora de Gestión Integral y del abogado laboral externo con el fin de garantizar su derecho de defensa y contradicción. Así mismo se le notifica que el día ... en la oficina de Gestión Humana se realizara la respectiva diligencia de descargos oportunidad en la cual puede aportar las pruebas que considere pertinentes (...)"; del oficio adiado 30/09/2022 de terminación del contrato de trabajo con justa causa -Folio 67 a 71-, como, del recurso de apelación interpuesto por el trabajador RODRIGUEZ PEREZ, en fecha 04/10/2022 -Folio 71 reverso a 72 reverso-, contra la decisión emitida por CONFORT EXPRESS S.A.S., el día 30/09 y en la que se determinó dar por finalizado su contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador; decisión final debidamente comunicada al empleado, tal como se corrobora en Folio 71 reverso a 76 reverso del prontuario.

En este orden es claro que, el peticionario cito en varias oportunidades al señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, con el fin que presentara sus descargos, concediéndole la oportunidad de ejercer el derecho a defenderse de las faltas y/o conductas endilgadas por su empleador; rehusándose y/o desaprovechando el trabajador el espacio con el que contaba para ser escuchado, controvertir y presentar las pruebas necesarias para desestimar las presuntas faltas y/o conductas imputadas en su contra, esto es, su ausentismo laboral desde el día 18/08/2022, antes de proceder CONFORT EXPRESS S.A.S., al uso de la facultad unilateral de terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

Dicho esto, resalta el operador de instancia que, si bien, el disciplinado RODRIGUEZ PEREZ, allega, entre otras, las exculpaciones que eleva ante su empleador para justificar su no comparecencia a las audiencias de descargos y demostrar con ello las vulneraciones al derecho de defensa que le asiste, verificado exhaustivamente el copioso material probatorio que arrima -Folio 96 a 196-, no encuentra el despacho basamento probatorio que sustente los dichos del investigado; nótese que, desde el día 17/08/2022 no reporta prescripción de incapacidad medica alguna -Folio 152-, como tampoco, recomendaciones y/o restricciones laborales que según concepto médico emitido por galeno tratante, impida su proceso de reubicación, derivado de orden de reincorporación laboral emitida por POSITIVA ARL, desde el mes de 03/2022 -Folio 39 reverso a 52-, expuesto a su vez por NUEVA EPS, con fecha 03/08/2022 -Folio 164-; y una calificación de P.C.L., del 0.0% con ocasión del siniestro laboral de fecha 14/08/2022. -Folio 32 reverso a 52-.

Por tanto, contrario sensu, a lo expuesto en su réplica por el señor RODRIGUEZ PEREZ, en escrito de contestación No. 06EE2022716800100011011 del 28/11/2022, y, sin desconocer los quebrantos de salud que actualmente padece en su integridad, se avizora incumplimiento a su deber obligacional para el cumplimiento de sus labores, desde el día 18/08/2022, en virtud, se itera, de retorno laboral ordenado, por el prestador de servicios en riesgos laborales -POSITIVA ARL- al cual se encuentra afiliado y descrito en historia clínica por el prestador de servicios de salud NUEVA EPS; únicos



**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

actores, llamados a conceptuar medicamente sobre el proceso de rehabilitación integral que amerite llevar a término, por cada una de las patologías que a día de hoy aquejan al imputado; supuestos por los cuales se desvirtúan los dichos del empleado RODRIGUEZ PEREZ.

Bajo este contexto, el despacho logra verificar que el señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, al no atender los llamados de comparecencia a su lugar de trabajo, no solo infringe de manera grave una de las obligaciones especiales, como, una de las prohibiciones generales que le incumben como trabajador, sino que, además, también conculca unas faltas que se encuentran calificadas como graves a nivel reglamentario, incurriendo así en la justa causa contemplada en el literal a) numeral 6) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 1a) del artículo 58 y artículo 60 numeral 4) de la misma disposición normativa; así como, los correspondientes al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la sociedad en el artículo 54 -faltas graves- y 57.

Por otra parte, se advierte al señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, que frente al señalamiento "(...) se han vulnerado las garantías de recuperación del accidente laboral por parte de la ARL y acoso laboral de parte del área de gestión humana de la empresa CONFORT EXPRESS S.A.S., ocasionando crisis emocional psicológica, negación mental y estrés nervioso (...)" -Folio 105 a 111-, se le informa que, dentro del presente trámite administrativo tan solo se verifica y/o constata la ocurrencia de la justa causa alegada en su contra para lograr la autorización de terminación de su contrato de trabajo; de manera que, si evidencia, por un lado, presuntos incumplimientos en cabeza de la ARL, de la cual es afiliado, conculcadores de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, podrá instaurar ante el Grupo de Riesgos Laborales de esta Cartera Laboral a la mayor brevedad posible la respectiva reclamación laboral que permita adelantar averiguación preliminar y/o investigación administrativa en contra de la Administradora de Riesgos Laborales; y, por el otro, los relativos a incumplimientos en materia de prestación de servicios de salud deberá dirigirse a la Superintendencia Nacional de Salud.

Así mismo, poner en conocimiento del señor RODRIGUEZ PEREZ que, frente a las conductas sobre el presunto acoso laboral, al cual, puede estarse viendo avocado por parte de su empleador, la disposición normativa Ley 1010/2016, es diáfana al indicar que las denuncias sobre el tema, deben escalarse en primera instancia ante el Comité que haya asumido dichas funciones dentro de la sociedad, conforme al procedimiento interno plasmado en la respectiva disposición reglamentaria; de tal suerte que, de no lograr el señor RODRIGUEZ PEREZ, al interior de la empresa una salida óptima a dicho clima laboral, deberá acudir a este Órgano Ministerial, mediante queja escrita en la que describa los supuestos facticos acaecidos y de los cuales es víctima, junto con la prueba si quiera sumaria de los mismos; situación, que finalmente permitirá la intervención de esta Cartera Laboral a fin de disponer actividades encaminadas a proponer formas de conciliación entre las partes.

Ahora, en lo que concierne a la presunta estabilidad laboral reforzada que señala gozar el señor RODRIGUEZ PEREZ, por fuero de prepensionado, el cual no fue materia de exposición por parte del apoderado de la sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., en los hechos que relata en su libelo de solicitud de despido 01EE2022716800100010110 del 01/11/2022, contra el trabajador RODRIGUEZ PEREZ, al ser este, una persona a quien según el ordenamiento jurídico le faltan tres (3) años de edad o de tiempo de servicio para acceder al reconocimiento y pago de su pensión de vejez cuando esgrime: "(...) Por otra parte, ya estoy prepensionado con aproximadamente 14 meses faltante para la pensión. Anexo copia de extracto de semanas cotizadas a pensiones con fecha año 2021 -1.159.71 semanas cotizadas a Colpensiones- (...)" -Folio 191 y 192-; esta Cartera Ministerial, comunica tan solo a título de pauta informativa conforme al artículo 486 del C.S.T., sin que esto implique entrar a declarar derechos, ni definir controversias o realizar actos que estén sujetos a otra Jurisdicción o Competencia, que el Ministerio del Trabajo carece de la competencia para analizar, verificar y decidir sobre el levantamiento del presunto fuero de prepensionado del cual aduce gozar el colaborador RODRIGUEZ PEREZ, con apenas 51 años de edad, como se desprende de la información documental arrojada por este, y, un total de 1.159.71 semanas cotizadas a la anualidad 2021.

Por tanto, de ser verídica tal situación, por existir un riesgo cierto que impida la consolidación de la expectativa y/o derecho pensional del señor RODRIGUEZ PEREZ, la sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., tendría que adelantar previo a la desvinculación del colaborador, y, al margen del

**"Por la cual se decide una actuación administrativa"**

tramite administrativo, competencia de este Órgano Ministerial, por despido con justa causa -art. 62 Literal a) numeral 6) del C.S.T- de trabajador con estabilidad en el empleo por fuero de salud y/o persona en condición de discapacidad, el respectivo trámite y/o acción judicial a que haya lugar ante la instancia competente, a fin de que tal autoridad determine si el señor RODRIGUEZ PEREZ, goza o no de la presunta garantía foral constitucional de prepensionado, que impida su despido.

De manera que, dada la situación fáctica y probatoria del actual trámite administrativo, este Ente Ministerial, no encuentra argumento que indique que la terminación de la relación laboral del señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, este motivada por una razón diferente a la ocurrencia de una justa causa, contemplada en preceptos legales y reglamentarios, por lo que esta Autoridad Administrativa despacha favorablemente la solicitud de despido incoada por el apoderado de la Sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., sobre el trabajador RODRIGUEZ PEREZ; no sin antes advertir al empleado que, en apego a lo decantado por la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, la presente autorización de despido en su contra, constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada por el colaborador ante el juez laboral correspondiente, en caso de estimar que su despido obedece a causa diferente a la justa causa invocada en su contra.

En Consecuencia, el funcionario de conocimiento puede corroborar la ocurrencia de la justa causa invocada por el apoderado de la sociedad CONFORT EXPRESS S.A.S., como, el hecho de haber propiciado el oír la versión del señor ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ, previamente a su despido, oportunidad truncada, dada la renuencia del trabajador, como una garantía propia e insoslayable del derecho de defensa del colaborador.

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

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO. AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo suscrito por el señor **ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ**, identificado con C.C. No. 91438478 y el señor **JOSE OMAR NIÑO**, identificado con C.C. No. 91291582, representante legal de la **SOCIEDAD CONFORT EXPRESS S.A.S.**, y/o quien haga sus veces, identificada con Nit. 804011303-0, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.


**ARTÍCULO SEGUNDO:** La **SOCIEDAD CONFORT EXPRESS S.A.S.**, no podrá hacer efectiva la presente autorización de despido, hasta tanto quede ejecutoriada, en caso de interponerse los recursos de ley, la Resolución que resuelva los mismos.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas señor **ENRIQUE RODRIGUEZ PEREZ**, en calidad de trabajador, con domicilio en la Carrera 11 No. 11 – 13 Barrio El Centro Lebrija Santander, celular: 3205786123, correo electrónico: [didimorodriguez43@gmail.com](mailto:didimorodriguez43@gmail.com); señor **JOSE OMAR NIÑO**, representante legal de la **SOCIEDAD CONFORT EXPRESS S.A.S.**, y/o quien haga sus veces, con domicilio en Calle 59 No. 15 – 50 Kilometro 6 Piso 2 Autopista Girón – Santander Barrio La Esmeralda de Girón – Santander, celular: 3153831494, correo electrónico: [confortexpress@yahoo.com](mailto:confortexpress@yahoo.com); y, **Dr. NELSON TORRES ZARAZA**, apoderado de la **SOCIEDAD CONFORT EXPRESS S.A.S.**, con domicilio en Carrera 19 No. 36 – 20 Oficina 701 Edificio de la Cámara de Comercio Bucaramanga – Santander, celular: 3167579758, correo electrónico: [ntz.torres@gmail.com](mailto:ntz.torres@gmail.com), del contenido de la presente Resolución, conforme a lo establecido en el Artículo 76 y siguientes del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el mismo funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior, Director Territorial de Santander, interpuestos con fundamento al momento de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación o a la notificación por aviso del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a, 15 DIC 2022



INGRID ROCIO ACEVEDO ROA  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social