



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

Bucaramanga, 18 de abril del 2023 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 000375 de 14 de marzo del 2023 a la Sra. **GELÉN LISETH PINEDA SIERRA**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene la devolución como **DIRECCION ERRADA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as) **GELÉN LISETH PINEDA SIERRA** y que según guía número YG294938647CO, cuya causal es: **DIRECCION ERRADA**, 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 (4) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 18 de abril del 2023 .

En constancia.


MARYBEL TREJOS MURILLO
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy ___25 de abril del 2023___ A LAS 7:00 AM, 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,


MARYBEL TREJOS MURILLO
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



MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCIÓN NÚMERO **000375** DEL

(**14 MAR 2023**)

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO 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 el Código Sustantivo de Trabajo (ARTÍCULOS 236 Y SS), Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Resolución No 404 del 2011, Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 2014, Resolución 1043 del 29 de marzo de 2022 y con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7168001-000100 del 9 de febrero de 2023

Radicado: 05EE2023716800100001276 del 06 de febrero de 2023

Solicitante: MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.

Nit: 900563991-4

Trabajador: GELEN LISETH PINEDA SIERRA

Trámite: Autorización para terminación de contrato de trabajadora en estado de embarazo

HECHOS

Que mediante radicado No. 05EE2023716800100001276 del 06/02/2023 el Doctor(a): YOLANDA CONCEPCION CADENA PUELLO, apoderada especial de la EMPRESA MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., identificada con Nit. 900563991-4, según poder otorgado a través de Escritura Publica No. 1828 del 09/11/2015 emitida por el Notario Segundo del Circuito Notarial de Floridablanca – Santander -folio 26 a 29 reverso- representada legalmente por el señor BERTOLETTI LAGUADO MAURICIO, identificado con C.C. No. 19489897, y/o quien haga sus veces, instaure ante la Dirección Territorial de Santander, solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral de la trabajadora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, identificada con C.C. No. 1095947366, amparada con fuero de estabilidad reforzado en razón a embarazo y/o licencia de maternidad, según afirma el apoderado del empleador; petición que fundamenta en los siguientes hechos a resumir:

1. El día 09 de noviembre de 2.022, la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, firmó contrato individual de trabajo por obra o labor determinada con la sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S. A. S., para desempeñar el cargo de CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE - (CSR).
2. La Sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S. A. S., el pasado día 23 de diciembre de 2.022, recibió de la Operation Manager del servicio DIDI (Cliente), para el cual presta sus servicios, comunicación a través de correo electrónico, manifestando que, la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, no se conectó a prestar sus servicios como CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE - (CSR), desde el día 08 de diciembre hasta el día 15 de diciembre de 2.022 y a la fecha, no se ha presentado a laborar, en la sede de la sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., razón por la cual, solicitan iniciar un proceso disciplinario por posible abandono de cargo.
3. Debido a esta situación, exactamente, continuación de ausencias de manera reiterada, el día 27 de diciembre de 2.022, el personal competente que integra el área de absentismo, contactó a la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, respondiendo esta última, lo siguiente: *"Indica mediante llamada que cuenta con incapacidad por embarazo de alto*

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

riesgo hasta el 25/12, hoy 27/12 tiene nueva cita para determinar si renuevan incapacidad", quedando a la espera de los soportes en medio físico.

4. La Sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., a través de su personal competente, esperó los respetivos soportes de incapacidades que menciona la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA y con relación a la nueva valoración y diagnóstico por parte de su médico tratante, a la fecha esta Sociedad (MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.) no tiene conocimiento.
5. Por esta situación, la Sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S. A. S., tomó la decisión de sacar de su planificado a la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, quien, a la fecha, no ha presentado documento alguno para validar sus ausencias; conducta irregular que afecta a esta sociedad (MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.) en desarrollo de su objeto social.
6. Visto lo anterior, y evidenciándose que la Sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., ha realizado los procesos pertinentes en aras del respeto al Derecho Fundamental al Debido Proceso, pero debido al incumplimiento constante de sus obligaciones de naturaleza laboral por parte de la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, como trabajadora de esta Sociedad; la suscrita, en calidad de apoderada de la misma (Sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.) fundamenta su solicitud de manera concreta, en las siguientes:

PETICIONES. Teniendo en cuenta todo lo expuesto y atendiendo la condición de empleador de la sociedad que apodero, me permito:

1. Solicitar que sea estudiada y analizada por ese Ministerio, la situación fáctica particular de la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA.
2. Solicitar que se conceda permiso o autorización a la Sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S. A. S., para que, a través de su personal competente, proceda a terminar con justa causa y de manera unilateral, el contrato de trabajo suscrito en la fecha anteriormente citada, con la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA en calidad de trabajador. Teniéndose como Justas Causas de Terminación del Contrato de Trabajo, la establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, literal A, numeral 6°), en concordancia con lo dispuesto en el numeral 4°) del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y la establecida en el mismo artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, literal A, numeral 10). Numeral 4°) del referido artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, literal A, que reza: "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". Numerales del referido artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, literal A, que rezan: "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". "10) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales". Especialmente, si se tiene en cuenta, la imposibilidad que tiene la Sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., de continuar con la relación laboral con la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, de acuerdo al reiterado incumplimiento por parte de esta última, de sus obligaciones de naturaleza laboral, contenidas en la normatividad laboral vigente; el contrato de trabajo y el Reglamento interno de Trabajo.

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

- Copia de contrato individual de trabajo de la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA.
- Copia de los correos electrónicos, a través de los cuales, se da la alerta por parte del cliente Operation Manager para el cual, presta sus servicios la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

- Copia de los Correos electrónicos, remitidos por parte del área de absentismo de la sociedad en los cuales, se evidencia el contacto y la respuesta de la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA.
- Certificado de Existencia y Representación Legal de la Sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.
- Copia del documento de identidad de la suscrita.
- Copia de la escritura pública número 1.828 del 09 de noviembre de 2.015 de la Notaría Segunda del Círculo Notarial de Floridablanca.
- Copia de pago de aportes a seguridad social integral.
- Copias comprobantes de pago de salario.
- Copia comunicación apertura de trámite administrativo a través de correo físico y electrónico a la colaboradora PINEDA SIERRA.

Que, una vez radicada la solicitud referida, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite, mediante oficio de fecha siete (7) de febrero de 2023, procede a informar, vía física a través de correo certificado 472, con dirección en la Carrera 8W No. 64 – 20 Barrio Monterredondo Bucaramanga – Santander, a la colaboradora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, el inicio del procedimiento administrativo reglado en el Sistema Integrado de Gestión, bajo código IVC-PD-05-AN-01, para autorización de terminación de vínculo laboral de trabajadora en estado de embarazo y la comisión de funcionario asignado al GACT para que adelante el mismo. (Folio 28).

La Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio de Trabajo Territorial Santander por medio de Auto No 000296 del nueve (9) de febrero 2023; reparte y traslada el expediente No. 7168001-000100 del 09/02/2023 a Inspector de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de que se adelante y lleve a término el trámite administrativo referido. (Folio 29).

Que el oficio de fecha siete (7) de febrero de 2023, visible a folio 28 es devuelto con fecha trece (13) de febrero de 2023 por Servicios Postales Nacionales S.A. 472, donde figura como motivo de devolución "dirección errada". (Folio 30).

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, por medio de Auto No. 332 de fecha quince (15) de septiembre de 2022, avoca conocimiento y decreta la práctica de las pruebas que considero necesarias para resolver la petición de Autorización de terminación de contrato de trabajadora en estado de embarazo y/o Licencia de maternidad de la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA. (Folio 31).

Que mediante oficio radicado No. 08SE2023716800100001918 de fecha dieciséis (16) de febrero de 2023, se comunica a la Dra. YOLANDA CONCEPCION CADENA PUELLO, apoderada especial de la sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., el inicio del trámite administrativo laboral para autorización del contrato de trabajo de la colaboradora GELEN LISETH PINEDA SIERRA; y se le requiere, entre otros, información documental. (Folio 32).

Que el día veintitrés (23) de febrero de 2023, el funcionario de conocimiento anexa a la actuación administrativa soporte de comunicación física del operador externo de correspondencia 472, recibida a entera satisfacción por parte de la sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S. (Folio 33).

Que el día veinticuatro (24) de febrero de 2023, a través de radicado bajo numeración 01EE2023716800100002098, la Dra. YOLANDA CONCEPCION CADENA PUELLO, apoderada especial de la EMPRESA MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., arrima información documental que atiende requerimiento documental elevado por el despacho bajo Auto No. 332 del 15/02/2023. (Folio 34 a 72 reverso).

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Que el día veinticuatro (24) de febrero de 2023, en aras de dar cumplimiento al mandato del artículo 240 del C.S.T., esto es, oír en declaración libre de todo apremio a la embarazada PINEDA SIERRA, el funcionario de conocimiento, requiere de manera informal, a través de correo electrónico institucional lacevedo@mintrabajo.gov.co, a la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA gelenp66@gmail.com; sin éxito alguno hasta la fecha. (Folio 73).

Respecto a la trabajadora:

En referencia a los hechos de la antelación, se tiene que, si bien, esta Cartera Ministerial el día ocho (8) de febrero de 2023, remite a la trabajadora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, comunicación bajo No. 08SE2023716800100001443, a la dirección Carrera 8W No. 64 – 20 Barrio Monterredondo Bucaramanga – Santander, suministrada por la sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., para efecto de comunicaciones y/o notificaciones, a fin de informarle que se dará inicio al procedimiento administrativo reglado en el Sistema Integrado de Gestión bajo código IVC-PD-05-AN-01, Procedimiento Administrativo General – Autorización para terminación de vínculo laboral de trabajadora en estado de embarazo y se comisionara a un funcionario asignado al GACT para que adelante el mismo; la comunicación enviada a la dirección consignada por el empleador en su petición inicial -Folio 1 a 2 reverso-, fue devuelta por el operador externo de correspondencia 472, el día trece (13) de febrero de 2023, bajo motivo de devolución "dirección errada" y observaciones "pt: negra Falta No.". -Folio 28 y 30-.

Sobre el particular, es necesario advertir que, la situación en precedencia se puso de manifiesto al empleador, por lo que se le solicitó a través de Auto No. 332 de fecha 15/02/2023 -Folio 31-, comunicar a la trabajadora PINEDA SIERRA, la iniciación del trámite administrativo que nos ocupa, entregándole copia de la petición elevada y presentando al funcionario comisionado constancia física y/o electrónica de dicha entrega; para lo cual, MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., por un lado, aporta al prontuario, copia de pantallazo calendado 23/02/2023, con hora: 4.38 p.m., del correo electrónico remitido a la señora PINEDA SIERRA a su presunta dirección electrónica gelenp66@gmail.com, asunto: retransmitido: notificación de apertura de proceso ante el Ministerio del Trabajo; empero, dicha probanza no otorga al operador de instancia la certeza de que el correo electrónico fue recibido y leído por la empleada, por lo que, el uso de este canal de comunicación, en la forma en que el empleador recauda e incorpora la prueba al plenario, no da, para considerar que se suplió en debida forma la comunicación referida, en aras a garantizar el debido proceso del cual es titular la señora PINEDA SIERRA; lo dicho, sin contar con el hecho que, la sociedad tampoco logro acreditar que el correo en cita, fue el medio previamente acordado con la trabajadora para efecto de notificaciones y/o comunicaciones por parte del empleador.

Por otro lado, la sociedad adjunta constancia de envió de comunicación adiada 22/02/2023, realizada a la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, en el domicilio Carrera 8W No. 64 – 20 Barrio Monterredondo Bucaramanga – Santander, sobre la iniciación del trámite administrativo, acompañándolo con copia de la petición y sus respectivos anexos, a través del operador externo de correspondencia Servientrega -Folio 46-; no obstante, evidencia el despacho que de la guía anexa al prontuario bajo No. 9158169522, no se desprende fecha de entrega a la colaboradora, por lo que, no se acredita entrega real y efectiva de dicha comunicación a la señora PINEDA SIERRA.

En consecuencia, dados los resultados anteriores, basta con informar a la sociedad MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., que contar con la dirección actualizada de notificación de la trabajadora PINEDA SIERRA, constituye un requisito sine qua non, para incoar autorización de terminación de vínculo laboral de trabajadora en estado de embarazo; por lo que, no es del resorte o competencia de esta Agencia Administrativa, indagar o efectuar pesquisas para dar con el domicilio de la aforada, a fin de poner en su conocimiento el trámite aludido, pues, es deber de MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., verificar y estar actualizando los datos que reportan sus empleados en la hoja de vida y/o en la información suministrada al momento de aplicar para el cargo respectivo, a efecto de cumplir, a priori, con el lleno de requisitos legales que impone el trámite administrativo y en consecuencia, este Ente Ministerial, poder asegurar a la trabajadora, el cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., como

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

las garantías propias del debido proceso, tal como lo ha decantado la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-980/2010.

Visto lo anterior, el despacho procede al siguiente análisis.

COMPETENCIA Y CONSIDERACIONES

Ante la solicitud presentada por la Dra. YOLANDA CONCEPCION CADENA PUELLO, apoderada especial de la EMPRESA MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., el despacho procede a realizar el procedimiento descrito en el Artículo 240 del Código Sustantivo de Trabajo que reza:

"(...)

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

"(...)

1....

2. *El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los **artículos 62 y 63**. Antes de resolver, **el funcionario debe oír a la trabajadora** y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. (...)"*

En este sentido se comprende que, tal como ordena la ley, este Ente Ministerial tiene la competencia para ordenar la terminación del vínculo laboral de trabajadora con fuero de estabilidad reforzado, previa verificación por parte del inspector de trabajo comisionado de la ocurrencia de una de las justas causas contempladas en el artículo 62 del C.S.T; o como se ha venido preconizando, a través de la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, en la configuración de una razón o causa objetiva -causa legal/causal objetiva-, conforme lo establecido en el artículo 61 del C.S.T.

Ahora bien, para el caso particular la apoderada especial de la EMPRESA MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., relaciona como justas causas de despido, las contempladas en el literal a) numeral 10) y numeral 6) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 60 numeral 4) de la misma disposición normativa, que reza:

DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

"(...)

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

A). Por parte del empleador:

"(...)

10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

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. (...)"*

En referencia a la justa causa, contemplada en el numeral 6) el procedimiento requiere que el peticionario indique la falta cometida dentro del marco de los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo (Obligaciones Especiales del Trabajador – Prohibiciones a el Trabajador), señalando para el efecto el empleador MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., las siguientes:

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

"ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. *Se prohíbe a los trabajadores:*

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

Entonces, delimitadas las justas causas que invoca la apoderada especial de la EMPRESA MAJOREL BUCARAMANGA 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 trabajadora, como prerrequisito, para fenecer el vínculo contractual con la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, un procedimiento determinado para despedirla por justa causa.

Por lo tanto, este Ente Ministerial a efecto de corroborar si el empleador MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., cumplió con la garantía del derecho de defensa de la empleada PINEDA SIERRA, de cara al ejercicio de la facultad unilateral de terminación de su relación laboral, bajo los parámetros del anexo técnico IVC-PD-05-AN-01 Versión 6.0 del Ministerio del Trabajo, remite en lo referente, además, a la Sentencia SU-449 del 2020 y C-593 del 2014, por la cual, la Honorable Corte Constitucional fija el precedente jurisprudencial de garantías mínimas obligatorias, previas a su desvinculación y cuya exigibilidad se impone, a favor de la señora PINEDA SIERRA, conforme los siguientes:

"(...) Primero: *Inmediatez. Segundo:* *Desvinculación sustentada en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley. Tercero:* *Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato. Cuarto:* *Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual. Quinto:* *Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y Sexto:* *se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación (...)"*

Ahora, examinada y verificada la información documental arrojada al trámite administrativo por la apoderada especial de la EMPRESA MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., como elemento de convicción y sustento para la autorización de despido, debe partir el estrado señalando el hecho que, la evidencia física o material probatorio que pesa sobre la colaboradora PINEDA SIERRA, para acreditar la configuración de las justas causas imputadas en su contra, impide al operador de instancia desplegar su labor de verificación, pues, este, se toma endeble y/o insuficiente para decidir, como quiera que, pretermite los presupuestos descritos en precedencia, los cuales constituyen las garantías mínimas obligatorias del derecho de defensa de la empleada PINEDA SIERRA, conforme al precedente jurisprudencial decantado por la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia SU-449/2020, cuando MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., hace uso de la decisión unilateral de finiquitar un vínculo contractual con fundamento en una justa causa de despido.

Así mismo, se comprueba con respecto al numeral 10) del artículo 62 del C.S.T., que MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., no comunica previamente a la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA, cuáles son las obligaciones convencionales o legales respecto de las cuales existe una inejecución sistemática por parte de la empleada; pues, no puede el aquí empleador, desconocer por completo las formalidades que de vieja data ha venido decantando la jurisprudencia de las altas Cortes respecto a los presupuestos que demanda enmarcar el comportamiento -ausencia en el lugar de trabajo- de la subordinada PINEDA SIERRA, dentro de la justa causa de despido analizada; debiendo probar, en un primer estadio, cual es la obligación convencional/legal que conculca, y, en segundo lugar, que, cada vez que tal conducta se consumaba, le hizo los correspondientes llamados de atención, lo que lleva a ser un actuar sistemático, esto es, regular, continuo o periódico;

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

presupuesto que brilla por su ausencia, pues, no se satisface del exiguo material probatorio arrojado para acreditar la mentada causal de despido.

Por otra parte, cabe advertir, además, al empleador MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., que, dada la justa causa alegada, artículo 62 literal a) numeral 10 del Código Sustantivo de Trabajo, es menester tener presente lo estipulado por el referido artículo frente a las justas causas para despedir a un trabajador "(...) *En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días (...)*"; existiendo insuficiencia probatoria del soporte documental que demuestra el respectivo aviso -no menor de 15 días- que debe dar a la subordinada PINEDA SIERRA, conforme el referido numeral, para culminar su vínculo contractual; requisito que se impone cumplir en cabeza del empleador, antes de incoar solicitud de despido ante esta Cartera Ministerial.

Por consiguiente, se informa al empleador MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., sin que esto implique, declarar derechos, ni definir controversias o realizar actos que estén sujetos a otra Jurisdicción o Competencia -artículo 486 del C.S.T.- que, si bien, la empleada GELEN LISETH PINEDA SIERRA, presuntamente podría estar incurriendo en absentismo laboral y/o en otras posibles conductas que podrían llegar a configurar las causales de despido invocadas en su contra; la situación que antecede -meras generalidades-, trasgrede el precedente constitucional y/o de garantías mínimas del derecho de defensa que le asiste a la trabajadora, sin que pueda desconocer MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., que existe un conjunto de limitaciones y obligaciones a seguir en caso de querer terminar unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa; pues, un error de forma, conlleva perder la oportunidad de desvincular a su colaboradora, pese, se itera, presuntamente haber cometido conductas suficientes para despedirla, generando una terminación no exitosa de la relación contractual, como, en efecto se desprende del sub examine.

En consecuencia, dicha carencia documental deja en evidencia que, la petición impetrada en fecha 06/02/2023 por la apoderada especial de MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S., para lograr la desvinculación de la señora GELEN LISETH PINEDA SIERRA -Folio 1 a 2 reverso-, no fue presentada con el lleno de requisitos legales que demanda el presente trámite administrativo, y así se le hizo saber oportunamente bajo las formalidades de ley a la sociedad, sin que a la fecha cumpliera a cabalidad con la carga impuesta a través de Auto No. 332 del 15/02/2023, lo que conlleva hacer nugatoria la prosperidad de su solicitud.

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR la terminación del contrato de trabajo existente entre la señora **GELEN LISETH PINEDA SIERRA**, identificada con C.C. No. 1095947366, en calidad de trabajadora y el señor **BERTOLETTI LAGUADO MAURICIO**, identificado con C.C. No. 19489897, en calidad de representante legal de la **SOCIEDAD MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.**, y/o quien haga sus veces, identificada con Nit. 900563991-4, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas señora **GELEN LISETH PINEDA SIERRA**, en calidad de trabajadora, con domicilio en la Carrera 8W No. 64 – 20 Barrio Monterredondo Bucaramanga – Santander; señor **BERTOLETTI LAGUADO MAURICIO**, representante legal de la **SOCIEDAD MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.**, y/o quien haga sus veces, con domicilio en el Kilómetro 3981, Oficina 201 Edificio Baiachala Floridablanca Vereda Rio Frio, Anillo Vial, Zona Franca Floridablanca – Santander; y Dra. **YOLANDA CONCEPCION CADENA PUELLO**, apoderada especial de la **EMPRESA MAJOREL BUCARAMANGA S.A.S.**, en el Kilómetro 3981, Oficina 201 Edificio Baiachala Floridablanca Vereda Rio Frio, Anillo Vial, Zona Franca Floridablanca – Santander, del contenido de la presente Resolución, conforme a lo

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

establecido en el Artículo 76 y siguientes del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el mismo funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior, Director Territorial de Santander, interpuestos con fundamento al momento de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación o a la notificación por aviso del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a,

14 MAR 2023



INGRID ROCIO ACEVEDO ROA
Inspector de Trabajo y Seguridad Social