



Bucaramanga, Colombia, 4 de abril de 2024

No. Radicado: 08SE2024716800100005200
 Fecha: 2024-04-04 10:18:10 am
 Remitente: Sede: D. T. SANTANDER
 Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Destinatario: FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ
 Anexos: 1 Folios: 1

Al responder por favor citar la referencia del asunto Rad 01EE2022716800100010271 de fecha 8 de noviembre de 2022

Señores (a)
 FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ
 CALLE 210 # 9 - 631 BARRIO VEREDA RIO FRIO
 FLORIDABLANCA- SANTANDER
 Email: N/A



ASUNTO: Resolución 000452 de fecha 3 de abril de 2024
 EXPEDIENTE 7168001-000754 de 11 de noviembre de 2022

Respetado (a) Señor(a) (es):

Para su conocimiento y demás fines pertinentes, remito copia íntegra, autentica y gratuita de la Resolución del Asunto, Por el cual se resuelve un recurso de reposición, Resolución 000452 de fecha 3 de abril de 2024

No siendo otro el objeto del presente,

Cordialmente,

Javier Mora
 JAVIER OSVALDO MORA TORRADO

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite
 Anexos: (8) Folios Resolución 000452 de fecha 3 de abril de 2024

Servicios Postales Nacionales S.A. NR 000.062.017-9 DG 25 0 35 A 55
 Atención al usuario: (07-1) 4722000 - 01 8000 111 210 - servicioalcliente@72.com.co
 MinTIC Res Mensajería Express

Destinatario		Remitente	
Nombre/Razón Social:	FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ	Nombre/Razón Social:	MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección:	CALLE 210 #9 - 631 BARRIO VEREDA RIO FRIO	Dirección:	CALLE 14 No. 99-33
Ciudad:	FLORIDABLANCA, SANTANDER	Ciudad:	BUCARAMANGA, SANTANDER
Departamento:	SANTANDER	Departamento:	SANTANDER
Código postal:	SANTANDER	Código postal:	680006286
Fecha admisión:	04/04/2024 10:38:15	Envío:	YG302095295CO

Para verificar la validez de este documento el código QR, el cual lo redireccionará a evidencia digital de MinTrabajo.

Elaboró:
 Edinson Velasco
 Auxiliar Administrativo
 G.A.C.T. Oficina 201

Revisó:
 Edinson Velasco
 Coordinador Administrativo
 G.A.C.T. Oficina 201

Elaboró:
 Javier Mora
 Coordinador Administrativo
 G.A.C.T. Oficina 201

Revisó:
 Javier Mora
 Coordinador
 G.A.C.T. Oficina 201

Ministerio del Trabajo
 Sede administrativa
 Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
 Conmutador: (601) 3779999
 Bogotá

Atención presencial
 Con cita previa en cada Dirección
 Territorial o Inspección Municipal
 del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
 desde teléfono fijo:
 018000 112518
 www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

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

RESOLUCION No.

000452

03 ABR 2024

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

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

Expediente: 7168001-000754 del 11 de noviembre de 2022

Radicados: 01EE2022716800100010271 del 8 de noviembre de 2022

Solicitante COLBEEF SAS

Trabajador: FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ

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

HECHOS

Bajo radicados No. 01EE2022716800100010271 del 8 de noviembre de 2022, la empresa COLBEEF SAS, con Nit No. 900087044-2, representada legalmente por la Sra. NIDIA ROCIO GOMEZ MARTINEZ, identificada con CC 37747995, quien en calidad de contratista empleador, solicita autorización para terminación del contrato de trabajo del Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91259663, quien se encuentra amparado por fuero de estabilidad reforzada o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma el empleador, esta petición está fundamentada en los siguientes hechos a resumir:

PRIMERO: El día 26 de julio de 2012 inició la relación laboral entre el señor FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ y COLBEEF S.A.S., mediante contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año en el cargo de Auxiliar de cocina.

SEGUNDO: El día 21 de febrero de 2019 el trabajador FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ sufre un accidente laboral por el diagnóstico: S602 CONFUSIÓN DE OTRAS PARTES DE LA MUÑECA Y DE LA MANO, accidente que fue atendido por ARL POSITIVA.

TERCERO: Por el accidente ocurrió el trabajador presentó lesiones mínimas de incapacidad y no le generaron precepa alguna.

CUARTO: Por el evento ocurrido se generaron las siguientes recomendaciones laborales:

- ❖ Puede manipular cargas entre 1 y 5 kg
- ❖ Evitar realizar movimientos de flexo extensión de dedos de la mano izquierda hasta 10 por minuto.
- ❖ Evitar trepas, repar, subir escaleras de mano o treca o bajar sobre la extremidad afectada.
- ❖ Evitar actividades repetitivas, realizar pausas activas.

QUINTO. El día catorce (14) de febrero de 2020 notifican a COLBEEF S.A.S. notificación de PCL correspondiente al 0.00% por parte de la ARL POSITIVA.

SEXTO: El 13 de febrero de 2021 en el concepto médico ocupacional periódico la IPS PROSYNERGO emite recomendaciones laborales sin temporalidad definida:

- Movimientos repetitivos de dorsiflexión en ángulos extremos de muñeca y/o
- Subir dispositivos tipo escaleras donde tenga que usar el aserramiento para garantizar estabilidad
- Cargas mayores a 5 kg con mano izquierda, empujar, jalones, manipulación cargas mayores a 10 kg con ambas manos
- Fortalecimiento de musculatura general
- Estiramientos musculares generales,
- Evitar el consumo de tabaco
- Reportar accidentes o incidentes de inmediato
- Desarrollar y mantener un estilo de vida saludable
- Higiene postural, realizar las actividades laborales adoptando la mejor postura de todos los segmentos corporales y evitando a altas actividades preventivas de tipo ortomédica
- Pausas activas, cambios posturales rápidos y frecuente
- Seguir protocolo para manejo adecuada de cargas (buen empujar/jalar, pies del cuerpo, piernas separadas y flexionadas, y mantener la espalda recta)

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

b) Las prohibiciones las cuales consideramos usted incurrió son:

- "Artículo 58 numeral 1 de RIT, "Sustraer de línea de beneficio animal y en general de las instalaciones de la planta de beneficio animal los animales piamas, productos elaborados, elementos de trabajo, dotaciones y demás elementos que no sean propiedad del trabajador, sin permiso de la Empresa"

c) las faltas disciplinarias leves o graves consecuencia jurídica que consideramos podrían llegar a acarrear su conducta:

- **Artículo 61 "Numeral e)** La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.

4. El traslado de las pruebas:

Así mismo le informamos que la empresa cuenta con las siguientes pruebas, las cuales se le corren traslado de las mismas:

- Reporte de su jefe inmediato
- Reporte de las cámaras de seguridad

5. La indicación de la fecha en la cual podrá presentar sus descargos.

El presente traslado se hace en cumplimiento de lo establecido en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en la Oficina de Justicia, Bloque 20000, 100, Calle 100, Bogotá, D.C.

1. Fecha de recepción
2. Fecha de inicio para el comparendo
3. Fecha de inicio para el comparendo

El presente traslado se hace en cumplimiento de lo establecido en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en la Oficina de Justicia, Bloque 20000, 100, Calle 100, Bogotá, D.C.

Colbeff S.A.S. Bloque 20000, 100, Calle 100, Bogotá, D.C.

Representante Legal: *Fabio Arnold Cardenas Melendez*
 Jefe Inmediato: *Fabio Arnold Cardenas Melendez*
 Asesor: *Fabio Arnold Cardenas Melendez*
 Asesor: *Fabio Arnold Cardenas Melendez*

DECIMO SEXTO: Debe tener en cuenta el Ministerio de Trabajo que la falta cometida por el trabajador FABIO ARNOLD CARDENAS MELLENDEZ no puede ser, por alto, toda vez que es una falta que afecta la confianza y la seguridad de los trabajadores que prestan sus servicios en la PLANTA COLBEFF S.A.S, razón por la cual no se puede continuar contando con este trabajador en su planta de personal.

DÉCIMO SEPTIMO: Todo lo anterior configura las siguientes justas causas para despedir al trabajador FABIO ARNOLD CARDENAS MELLENDEZ, conforme al Código Sustantivo del Trabajo:

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

5. Todo acto inmaterial o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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 normas o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o tratamentos. (...) "

En concordancia con el artículo 58 = 1 del Código Sustantivo del Trabajo,

"ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

4a. Guardar rigurosamente la moral en sus relaciones con sus superiores y compañeros.

En relación con el artículo 61, literal e) del Reglamento Interno de Trabajo de la representada:

"ARTICULO 61: Constituyen Faltas Graves:

E. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.

DECIMO OCTAVO: COLBEFF S.A.S ha respetado el derecho a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta del trabajador FABIO ARNOLD CARDENAS MELLENDEZ.

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

Solicitamos se conceda el permiso para despedir por justa causa al señor FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 99.259.665, trabajador de COLBEEF S.A.S., quien ha incurrido en justa causa para terminar el contrato de trabajo.

El empleador presenta como pruebas de los hechos enunciados en la petición, los siguientes documentos:

1	Acta de la junta directiva y representación de COLBEEF S.A.S (3 folios)	1(Folio 10)
2	Contrato de trabajo suscrito entre COLBEEF S.A.S y FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ (2 folios)	2(Folio 13)
3	Carta de desahucio de trabajo de fecha 21 de febrero de 2019. (1 folio)	3(Folio 18)
4	Boletín de la oficina de trabajo de fecha 12 de noviembre de 2021. (1 folio)	4(Folio 19)
5	Informe de seguimiento de recomendaciones medico laborales expedidas por la ARL POSITIVA y por el evento de fecha 21 de febrero de 2019. (6 folios)	5(Folio 21)
6	Informe de seguimiento de recomendaciones medico laborales expedidas por la ARL POSITIVA y por el evento de fecha 21 de febrero de 2019. (5 folios)	6(Folio 26)
7	Informe de acta de testigos y recomendaciones laborales del evento ocurrido en el día febrero de 2019. (2 folios)	7(Folio 31)
8	Definición de incapacidad de capacidad laboral 0,00% emitido por la ARL POSITIVA. (1 folio)	8(Folio 34)
9	Cartabido donde figura ser remitido a ortopedia expedido por la ARL AXXA POSITIVA. (1 folio)	9(Folio 35)
10	Resolución de desahucio suscrita en los años 2012 al 2022. (12 folios)	10(Folio 36)
11	Informe de desahucio del proceso disciplinario de fecha 15 DE SEPTIEMBRE DE 2022. (2 folios)	11(Folio 48)
12	Acta de reunión de desahucio de fecha 19 DE SEPTIEMBRE DE 2022. (1 folios)	12(Folio 49)
13	Acta de desahucio del contrato de trabajo por justa causa. (2 folios)	13(Folio 51)

En fecha 11/11/2022, con radicado 08SE2022716800100011728, se envió oficio al Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS, informando la solicitud radicada por la empresa COLBEEF SAS; correspondencia certificada por la empresa 4-72, como entregada; se deja constancia que la empresa informo como domicilio del trabajador, el mismo domicilio de la empresa. (Folio 57)

La Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, ordena mediante Auto No. 002841 del 11/11/2022, la apertura del trámite administrativo y comisiona Inspector de Trabajo para que impulse el procedimiento administrativo; y se ordena surtir las comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas. (Folio 54)

Por medio del Auto 002960 de fecha 21/11/2022, el inspector de trabajo avoca conocimiento y ordena practica de pruebas. (Folio 55)

Que con oficio de fecha 21/11/2022, con radicado No. 08SE2022716800100012326, se le comunica a la empresa COLBEEF SAS, Auto No. 002841 del 11/11/2022 y AUTO 002960 de fecha 21/11/2022; correspondencia electrónica certificada por 4-72, como entregada. (Folio 56)

Con oficio de fecha 21/11/2022, con radicado No. 08SE2022716800100012329, se remite comunicación al Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS el Auto No. 002841 del 11/11/2022 y AUTO 002960 de fecha 21/11/2022 y copia del expediente; correspondencia certificada por la empresa 4-72, como devuelta por motivo "Desconocido". (Folio 57 y 113)

Con oficio de fecha 12/12/2022, con radicado No. 08SE2022716800100013398, se le requiere a la empresa a la Sra. NIDIA ROCIO GÓMEZ MARTÍNEZ, representante legal de COLBEEF SAS, para que; correspondencia electrónica certificada por 4-72, como entregada. (Folio 56)

Según Memorando de fecha 12/12/2022, la Dra. BRENNY LILIANA MARTINEZ GOMEZ, inspectora de trabajo comisionada, hace entrega del expediente, teniendo en cuenta que fue trasladada para otra dependencia de la dirección Territorial de Santander. (Folio 35)

Mediante Memorando de fecha 14/12/2022, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite asigna el expediente a la inspectora de trabajo LIZ MARGARETH ORTIZ HIGUERA. (Folio 74)

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

La Inspección de la Coordinación GACT de la Dirección Territorial de Santander expidió la RESOLUCIÓN No. 000049 del 18 de enero de 2023, por el cual se resuelve la solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajador discapacitado, dentro del expediente No. 7168001-000069 de 2022, donde se NEGAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91259663, en calidad de trabajador y la empresa COLBEEF SAS, con Nit No. 900087044-2, representada legalmente por la Sra. NIDIA ROCIO GOMEZ MARTINEZ, identificada con CC 37747995 o quien haga sus veces, en su condición de empleador, (Folios 118 a 121).

El acto administrativo No. 000049 del 18 de enero de 2023, solo pudo ser comunicado y notificado a la empresa COLBEEF SAS, representada legalmente por la Sra. NIDIA ROCIO GOMEZ MARTINEZ, mediante NOTIFICACIÓN CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL, de fecha 24 de enero de 2023 y certificado como enviado, entregado y acceso al contenido del correo electrónico por la empresa 4-72, visto en los folios 149 y 156 respectivamente.

En este punto el despacho deja constancia que se insiste en la notificación del acto administrativo No. 000049 del 18 de enero de 2023 al trabajador Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, a la dirección inicialmente aportada por la empresa, pero tanto como la citación de notificación personal, como la notificación por aviso fueron devueltas por el mismo motivo de los comunicados del inicio del trámite, el cual es "Desconocido", no conocen al trabajador Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, tal como lo certifica la empresa 4-72, visto a folios 133, 134 y folios 200 al 204.

Mediante radicado interno No. 01EE202374680010001146 del 02 de febrero de 2023, la empresa COLBEEF SAS, representada legalmente por la Sra. NIDIA ROCIO GOMEZ MARTINEZ, interpone recurso de reposición y en subsidio de apelación. (Folio 164)

La Inspección de la Coordinación GACT de la Dirección Territorial de Santander, resuelve el recurso de reposición mediante Resolución 001011 de 15 de junio de 2023, confirmando la RESOLUCIÓN No. 000049 del 18 de enero de 2023, "POR LA CUAL SE DECIDE UNA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA" y se concede en efecto suspensivo el recurso de apelación. (Folios 209-213)

La Dirección Territorial de Santander en la doble instancia y como superior jerárquico, con resolución 001490 del 13 de septiembre de 2023, resuelve revocar las actuaciones administrativas, i) Comunicación del Auto 002841 del 11 de noviembre de 2022, ii) Auto 002960 del 21 de noviembre de 2022, iii) Resolución 000049 del 18 de enero de 2023, y iv) Resolución 001011 del 15 de junio de 2023. (Folios 222-226)

A la empresa COLBEEF SAS se le notifica el 20 de septiembre de 2023, vía electrónica, visto a folio 229, al trabajador Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, se le notifica el 27 de septiembre de 2023, de forma personal visto a folio 233.

Igualmente, la Dirección Territorial de Santander expide la resolución 001652 de fecha 13 de octubre 2023, por la cual se corrige un error formal de la resolución 001490 del 13 de septiembre de 2023, del artículo CUARTO. (Folio 236)

Por medio de memorando de fecha 20 de octubre de 2023, se dio traslado al inspector de la Coordinación GACT, de la Dirección Territorial de Santander. (Folio 244)

En consecuencia, mediante Auto 00003452 de fecha 6 de diciembre de 2023, se avoca conocimiento del trámite y se ordena la práctica de pruebas. (Folio 245)

Con oficio de Radicado No. 08EE2023716800100016427 de fecha 18 de diciembre de 2023 y oficio con Radicado No. 08EE2023716800100016426 de fecha 18 de diciembre de 2023, se comunica al Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ y a la empresa COLBEEF SAS respectivamente se les comunica el Auto 00003452 de fecha 6 de diciembre de 2023; comunicados certificados por la empresa de mensajería 4-72, como entregado. (Folios 246 y 247)

La empresa da respuesta al Auto 00003452 de fecha 6 de diciembre de 2023, con oficio de fecha 5 de enero de 2024, radicado No. 01EE2024716800100000153 exponiendo lo siguiente:

A. Frente al primer requerimiento:

"copia de los comprobantes de pago de los últimos meses de salarios"

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

Se hace entrega de copia de los comprobantes de pago de salarios del trabajador Fabio Arnold Cárdenas Meléndez, correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2023, en 06 folios.

B. Frente al segundo requerimiento:

"copia de los pagos O salud, pensión ARL y caja de compensación de los últimos tres meses"

Se allega al despacho copia de los soportes de pago de: salud, pensión, ARL y caja de compensación familiar, correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2023, en 02 folios.

C. Frente al tercer requerimiento:

"teniendo en cuenta la causal que usted alega es la contemplada en el artículo 58, numeral 4 y artículo 62, literal A, numerales 5 y 6, JUSTA CAUSA, sírvase a aportar, la documentación que impone el mismo artículo del código sustantivo de trabajo y la corte constitucional, sentencia SU449 de 2020 que compruebe lo mencionado en la sentencia unificadora, para "determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación, garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común"

Se aportan copias íntegras del proceso disciplinario, realizado al trabajador Fabio Arnold Cárdenas Meléndez, discriminado de la siguiente manera:

1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos, en 2 folios.
2. Acta de diligencia de descargos, en 2 folios.
3. Notificación de terminación del contrato con justa causa, en 3 folios.

Además de lo anterior, hacemos las siguientes CONSIDERACIONES:

La empresa Colbeef S.A.S., a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de la falta cometida por el trabajador, procedió a dar inicio al procedimiento disciplinario, diligencia en la cual el empleado pudo ejercer su derecho a la defensa, controvertió los cargos imputados por la empresa, trámite en el cual se le respetó su derecho al debido proceso de la siguiente forma:

1. El día 16 de septiembre de 2022, le fue notificado al señor Fabio Arnold Cárdenas Meléndez, el inicio del procedimiento disciplinario.
2. La citación, para diligencia de descargos, fue programada para el día lunes 19 de septiembre de 2022 a las 11:30 am, en la oficina jurídica de la empresa con el fin de: oír su versión de los hechos, permitirle el ejercicio de los derechos a la defensa y contradicción, así como también para que allegara las pruebas que considerara pertinentes.
3. En la citación a descargos se le puso de presente al trabajador: los hechos por los cuales se dio inicio al proceso disciplinario; las normas presuntamente vulneradas con cada una de las conductas señaladas; las pruebas que sustentan los hechos endilgados, las cuales fueron:
 - a. Reporte del jefe inmediato.
 - b. Reporte de las cámaras de seguridad.

Así como también se le informó la facultad que tenía de aportar las pruebas que estimara convenientes y la posibilidad de presentarse con dos compañeros de trabajo.

4. Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos, el señor Fabio Arnold Cárdenas Meléndez, se presentó a rendirlos, haciendo uso de su derecho a la defensa, trámite en el cual se surtió interrogatorio al trabajador, quien aceptó, en varias de sus respuestas, la comisión de las faltas imputadas.
5. Teniendo en cuenta las manifestaciones realizadas por el empleado en la diligencia de descargos, el día 30 de septiembre de 2022 se procedió a notificar la decisión de terminar el contrato con justa causa, informándole los motivos y las normas que los sustentaban. En la misma notificación se le informó al trabajador que la decisión quedaría en firme una vez el Ministerio del Trabajo autorizara el despido.

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

6. En aras de salvaguardar el debido proceso y el derecho a la defensa, mi representada le informó al señor Cárdenas que si no estaba de acuerdo con la decisión adoptada por la empresa, contaba con la facultad de interponer recurso de apelación, dentro de los tres días siguientes al recibido de la notificación de terminación del contrato.

7. El empleado no impugnó la decisión, por lo tanto lo decidido en primera instancia quedó en firme.

Ahora, el Ministerio del Trabajo, tiene en cuenta la Sentencia SU 449 de 2020, que indica seis (6) garantías que debe otorgar el empleador a su trabajador cuando va a finalizar el contrato de trabajo con justa causa; contenido que se cumplió de la siguiente manera:

"PRIMERA: Inmediatez. Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo."

Mi representada, el día 03 de septiembre de 2022 tuvo conocimiento de los hechos que motivaron la apertura del trámite disciplinario. La notificación de citación a descargos se realizó el día 16 de septiembre del mismo año, es decir: 11 días hábiles posteriores, término prudencial para dar inicio al trámite.

En igual sentido, la diligencia de descargos se realizó el 19 de septiembre de 2022 y la decisión de terminar la decisión de terminar el vínculo laboral se notificó el día 30 de septiembre de 2022, es decir: 10 días hábiles posteriores a la realización de la diligencia de descargos, en ella se le informó al trabajador que podía interponer recurso de apelación dentro de los 3 días siguientes, término que venció en silencio.

Por lo tanto, la realización del trámite disciplinario de inicio a fin, se ejecutó en un plazo razonable, considerando la fecha en que se tuvo conocimiento de los hechos, cumpliéndose así con el principio de la inmediatez.

"SEGUNDA: Causales taxativas. La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expreso y taxativamente, previstas en la ley."

Una vez analizadas las manifestaciones que hizo el trabajador en la diligencia de descargos, se decidió dar por terminado el contrato de trabajo, decisión que se notificó el día 30 de septiembre de 2022, sustentándose en las siguientes normas. Veamos:

1. Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador del Código Sustantivo del Trabajo.

(...)

El colaborador incurrió en falta grave al no ceñirse a lo dictado por la empresa respecto de guardar respeto a las normas que le impartan los superiores y obrar con conductas que se adapten a los valores de la empresa tales como: el respeto por los elementos de trabajo y de protección personal, máxime cuando se encuentran en un área diferente a la asignada al empleado.

2. Artículo 61. Literal e del Reglamento Interno de Trabajo.

(...)

El señor Cárdenas incurrió en violaciones graves frente a sus obligaciones como trabajador de Colbeef S.A.S., toda vez que, como lo reconoció en la diligencia de descargos:

a. Tomó los guantes y tapabocas del área de calidad sin autorización y los guardó en su locker.

b. Tomó del cuarto de afilado un cuchillo No. 11 sin autorización de la persona encargada y lo guardó en su locker.

c. No informó a su jefe inmediato de las conductas cometidas.

3. Cláusula décima del contrato de trabajo.

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

(...)

Como se mencionó anteriormente, el trabajador valiéndose de su acceso a ciertas áreas, tomó, sin autorización, herramientas y/o implementos de trabajo y los almacenó en el locker que la empresa le asignó para guardar sus artículos de uso personal.

4. Artículo 62. Terminación del Contrato por justa causa del Código Sustantivo del Trabajo:

(...)

Como se le indicó al trabajador en la carta de terminación, las anteriores disposiciones normativas se consideraron en justas causas de despido, de conformidad con el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo específicamente las siguientes:

...del establecimiento o del trabajo que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo u en el desempeño de sus labores.

6. ...cuales 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 o contratos individuales o reglamentos.

Lo anterior porque en el momento en que el empleado no siguió el procedimiento establecido al interior de la empresa para el cambio de cuchillos o para obtener el permiso expreso de su jefe inmediato para la toma de guantes y elementos de su lugar de trabajo, configura violación grave a las obligaciones y prohibiciones que como trabajador está sujeto y por lo tanto constituyen justas causas para dar por terminado su contrato de trabajo.

Por lo argumentado, se satisface de manera adecuada el requisito de fundamentar la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, respaldándola con las justas causas contempladas en la Ley.

"TERCERA: Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de determinar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST."

Al trabajador, en la carta de notificación de terminación del vínculo contractual por justa causa, se le indicaron los motivos que dieron lugar a la decisión adoptada de manera concreta, clara y específica. Veamos:

Del análisis de las pruebas de la empresa es aportadas por usted y de, la diligencia de descargos rendida el día 19 de septiembre de 2022 se concluyó que

(...)

Colbeer S.A.S., en su Reglamento Interno de Trabajo, cuenta con la disposición y trámite para llevar a cabo los procesos disciplinarios que se realizan a los trabajadores. Veamos:

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

(...)

Tal como lo establece el Artículo 62 del RIT, mi representada ejecutó el trámite para poner fin al vínculo contractual del señor Cárdenas, de la siguiente manera:

En primer lugar, el día 16 de septiembre de 2022, mi representada notificó el inicio de procedimiento disciplinario y lo citó a descargos mediante comunicación formal; en dicho documento se informaba:

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

1. Los presuntos cargos:

Señor(a)
FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ
 C.C. 91.259.663
 AUXILIAR LINEA
 E S M

ASUNTO: Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos

Respetado señor Cárdenas

En aras de proteger su derecho fundamental al debido proceso y a la defensa nos permitimos informarle que la empresa ha dado apertura un proceso disciplinario contra usted para que explique los siguientes cargos

- 1 Se realizó seguimiento a la novedad en la cual desaparecieron cajas de guantes y tabaqueros guardados en el área de laboratorio del área de calidad, en la cual se pudo evidenciar por medio de las cámaras que usted presuntamente es la persona que ingresa sin autorización a esa área y tomó los elementos
- 2 En la semana 34 a la 35 se presenta novedad en el área de cuarto de afeitado por la desaparición de dos herramientas (cuchillos) se realizó revisión de las cámaras y se evidenció que usted presuntamente ingresa a esta área sin autorización, hecho que anteriormente con usted había sucedido
- 3 El día 03 de septiembre de 2022 se realizó seguimiento a las cámaras de seguridad ya que se reportó pérdida constante de alimentos en el área de la cafetería de las oficinas de beneficio, en el cual se pudo evidenciar que usted presuntamente hace varios desplazamientos en varias oportunidades de la cafetería a los vestíbulos

2. Las normas que presuntamente transgredió:

a) Las obligaciones que consideramos usted incumplió o en las que incurrió, descritas en el reglamento interno de trabajo, contrato laboral o código sustantivo del trabajo son las siguientes:

- "Artículo 56 numeral 1 del RIT, "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"

- Artículo 56 numeral 4 del RIT, "Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros"

b) Las prohibiciones las cuales consideramos usted incurrió son:

- "Artículo 58 numeral 1 de RIT, "Sustraer de línea de beneficio animal y en general de las instalaciones de la planta de beneficio animal las materias primas, productos elaborados, elementos de trabajo, dotaciones y demás elementos que no sean propiedad del trabajador, sin permiso de la empresa"

c) las faltas disciplinarias leves o graves consecuencia jurídica que consideramos podrían llegar a acarrear su conducta:

- Artículo 61 "Numeral e) "La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias"

3. Se le corrió traslado de las pruebas que tenía la empresa:

Así mismo le informamos que la empresa cuenta con las siguientes pruebas, las cuales se le corren traslado de las mismas

- Reporte de su jefe inmediato
- Reporte de las cámaras de seguridad

4. Se le indicó, fecha, hora y lugar donde podría presentar sus descargos, controvertir las pruebas que hay en su contra y se le dio la oportunidad de aportar las suyas:

Usted debe presentarse el día **lunes, 19 de septiembre de 2022** a las **11:30** de la mañana en la **Oficina Jurídica, Bloque 2 oficina 106**, frente al restaurante, para llevar a cabo diligencia en la que usted

- 1 Presentará descargos
- 2 Contróvertirá las pruebas que hay en su contra
- 3 Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos

5. El trabajador firmó el recibido de la citación:

Recibí:

NOMBRE: Fabio A Cardenas
 COICE: 91259.663
 CARGO: Aux Línea
 FECHA: 16.09.2022

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

En segundo lugar: La diligencia de descargos se llevó a cabo el día 19 de septiembre de 2022, en ella el trabajador ejerció su derecho a la defensa, respondiendo, de manera libre, consciente y voluntaria a las preguntas que se le formulaban.

DILIGENCIA DE DESCARGOS

(...)

En tercer lugar. Se dejó constancia escrita de las manifestaciones que el trabajador realizó en la diligencia de descargos y que quedaron plasmadas en el acta. En señal de aceptación el señor Cárdenas firmó el documento así:

En cuarto lugar: El día 30 de septiembre de 2022, se le notificó al empleado, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa imputable a él. Veamos:

Bucaramanga 30 de septiembre de 2022

Señor:
FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ
CC 91 259 663
E. S. M.

Ref.: Terminación del contrato de trabajo con justa causa

Después de analizada la diligencia del día 19 de septiembre de 2022 las pruebas de este proceso y su defensa la empresa le informa que ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato laboral con justa causa imputable a usted, la cual quedará en firme y se hará efectiva una vez el Ministerio del Trabajo autorice el despido.

En dicho documento se le indicaron:

1. Los hechos que motivaron la decisión.
2. Las pruebas que sustentaron la determinación de la empresa.
3. Las conclusiones de las manifestaciones realizadas por él.
4. Las normas que sustentaron la justa causa de terminación.
5. La facultad de interponer recurso de apelación.

Es preciso manifestar que el trabajador no impugnó la decisión, por lo tanto, la decisión se mantuvo.

"QUINTA. Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de alguna de ellas. Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: "En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días".

Tal como lo indica la jurisprudencia, al trabajador, durante el desarrollo del proceso disciplinario, fue tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, además se le garantizó su derecho a la defensa y al debido proceso porque:

1. Fue notificado del inicio de proceso disciplinario en su contra.
2. Se le corrió traslado de las pruebas con que contaba la empresa y se le informó que podía allegar aquellas que él tuviera.
3. Se le otorgó la posibilidad de acudir acompañado con dos compañeros de trabajo.
4. Fue oído en la diligencia de descargos, pudiendo responder o no, las preguntas que se le formulaban.
5. En la notificación de la decisión de terminar contrato, se le informó la posibilidad de presentar recurso de apelación sobre la determinación tomada por la empresa.

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

Por lo anterior, Colbeef S.A.S., salvaguardó la dignidad del trabajador al permitirle, sin discriminación y con el debido respeto, ser escuchado frente a los cargos presuntamente cometidos por él, conductas que durante la diligencia de descargos aceptó haber cometido, motivo por el cual se decidió terminar el contrato de trabajo con justa causa.

D. Frente al cuarto requerimiento:

"téngase como pruebas las aportadas con la solicitud de autorización de despido."

Agradecemos tener en cuenta el expediente íntegro que reposa en su despacho, como consta en el recibido de radicado No. 011E2022716800100010271 del 8 de noviembre de 2022.

De igual manera, se procede a aportar una copia íntegra con acuse de recibo por el trabajador, en documento denominado "diligencia de notificación personal" de la solicitud de permiso para terminación del contrato de trabajo con justa causa ante esta entidad, junto con las pruebas y demás anexos, igualmente de la autorización para notificar por vía correo electrónico.

Otorgamos así respuesta a su solicitud documental, en los términos previstos.

El empleador presenta como pruebas de los hechos enunciados en la petición, los siguientes documentos:

1	Certificados de nómina.	1(Folio 254)
2	Certificado planillas seguridad social.	2(Folio 260)
3	Oficio de fecha 15 de septiembre de 2022.	3(Folio 261)
4	Formato solicitud diligencia de descargos.	4(Folio 262)
5	Diligencia de descargos.	5(Folio 263)
6	Oficio de fecha 30 de septiembre de 2022.	6(Folio 264)
7	Formato autorización notificación electrónica.	7(Folio 266)
8	Diligencia notificación personal del tramite administrativo laboral de fecha 4 de enero de 2024 y anexos.	8(Folios 267-352)

Respecto al trabajador:

Por parte del Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS, no hubo respuesta alguna, pese a que la empresa le comunicó personalmente el inicio del trámite visto a folio 267.

La Inspección de la Coordinación del GACT de la Dirección Territorial de Santander expidió la Resolución No. 000146 del 7 de febrero de 2024, por la cual se resuelve la solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajador discapacitado, dentro del expediente No. 7168001-000754 del 11/10/2022, donde se AUTORIZA la terminación del contrato de trabajo suscrito por el Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91259663, en calidad de trabajador y la Sra. NIDIA ROCIO GOMEZ MARTINEZ, identificada con CC 37747995, representante legal de la empresa COLBEEF SAS, con Nit No. 900087044-2. (Folio 355 a 359)

El acto administrativo No. 000146 del 7 de febrero de 2024, fue debidamente notificado a las partes: a la Sra. NIDIA ROCIO GOMEZ MARTINEZ, representante legal de la empresa COLBEEF SAS, en correo electrónico gerencia.juridica@colbeef.com el día doce (12) de febrero de 2024, según certificación emitida por correo electrónico certificado 472 (Folio 361-362 reverso); y, al Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, a través de notificación personal el día diecinueve (19) de febrero de 2024, tal como milita a Folio 363 del plenario. (Folio 360-364)

Mediante correo electrónico institucional dtsantander@mintrabajo.gov.co, y, otros, adiado uno (1) de marzo de 2024, bajo radicado No. 05EE2024716800100003156 del 04/03/2024, el Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, radica ante esta Dirección Territorial recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la Resolución No. 000146 del 7 de febrero de 2024. (Folio 364-369)

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

1. OPORTUNIDAD, PRESENTACIÓN Y REQUISITOS DE LOS RECURSOS CONTRA ACTOS ADMINISTRATIVOS

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

Así que, con el objeto de verificar el cumplimiento de los presupuestos legales señalados, en primer lugar, se precisa que el Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, fue notificado personalmente el día diecinueve (19) de febrero de 2024 (Folio 363) de la RESOLUCION No. 000146 del 7 de febrero de 2024 "Por la cual se decide una actuación administrativa", e interpuso vía electrónica los respectivos recursos de reposición y en subsidio el de apelación el día uno (1) de marzo de 2024 (Folio 364-369). Es decir, dentro del plazo legal concedido por el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, esto es, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

Ahora bien, al momento de verificar el cumplimiento de los requisitos del artículo 77 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), el Despacho considera que no procede el rechazo del recurso con fundamento en el artículo 78 ibidem, por defecto del numeral 4º del artículo 77 ibidem, esto es, "4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio." como quiera que el recurrente fijó como dirección la Calle 210 No. 9 – 631, Vereda Rio Frio, Floridablanca - Santander y correo electrónico: arnoldcardenas68@gmail.com, donde se podrá notificar (Folios 365 y 369). Por lo que, con fundamento en los artículos 54 y 56 de la Ley 1437 de 2011, en concordancia con el artículo 103 de la Ley 1564 de 2012 y la Ley 527 de 1999, se seguirán comunicando las providencias a dichas direcciones y correos electrónicos usados por el solicitado para la interposición del recurso que ahora se desata.

2. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

2.1. SUSTENTACIÓN DEL RECURSO DE REPOSICIÓN Y DECISIÓN DEL A QUO

Verificado el cumplimiento de los requisitos del artículo 77 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), especialmente, el del numeral 2º el cual establece el deber de "Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconstitucionalidad" y, como quiera que el recurrente Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, propone argumentos para la revocatoria del acto administrativo que autorizó la terminación del contrato de trabajo con la empresa COLBEEF SAS, el despacho aborda el estudio de ellos, a fin de proferir decisión motivada que resuelva el recurso según artículo 80 ibidem, así:

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE:

La Resolución No. 000146 del 7 de febrero de 2024, notificada el pasado 19 de febrero de 2024, señala los siguientes argumentos como base para autorizar la solicitud de autorización de terminación allegada:

"En mi caso, si bien es cierto que se puede interpretar que hubo una garantía del derecho del debido proceso dentro del trámite disciplinario que se abrió en mi contra al haber sido notificado y citado a los descargos, lo cierto, es que el mencionado derecho no se ciñe únicamente a ello, pues como lo ha mencionado la Corte Constitucional, sentencia T-329-2021, el DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO MÍNIMO EN PROCESO DISCIPLINARIO implica una serie de elementos que se deben observar por el empleador cuando se pretende sancionar una falta al reglamento interno de trabajo que son:

i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado

“Por la cual resuelve un recurso de reposición”

y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron, y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. (Negrilla fuera del texto).

En relación con el punto VI, “el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente,” En mi caso no se efectuó, pues, aunque se me notificó de la carta de terminación del contrato en la misma no se evidencia una argumentación de las razones claras se pudiese concluir que efectivamente yo incurri en las faltas que se me acusaron; lo cual a su vez es violatoria del procedimiento establecido en la sentencia C-593 de 2014.

Es evidente señora inspectora, que no se realizó dicho estudio ni se tuvo en cuenta las respuestas que manifieste en la diligencia de descargos, pues como consta en el respectivo documento de acta de diligencia de descargos del 19 de septiembre de 2022, indiqué que, si bien es cierto que tomé la caja de guantes y tapabocas del área de calidad, lo hice debido a que la empresa no estaba cumpliendo con su obligación de brindarme los necesarios elementos de protección personal, obligación consagra en los artículos 56 y 57 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sumado lo anterior, en dicha acta también consta que yo devolví estos elementos de manera inmediata, que nunca los sustraje de las instalaciones de la empresa y que los repartía entre mis compañeros para el uso de todos en el trabajo, lo que demuestra de sobra que jamás actúe de mala fe, así como mi disposición para aclarar lo ocurrido. Mi intención nunca fue robarme ni un guante, solo necesitaba los elementos de protección personal con el fin de desempeñar bien mis funciones y velar por mi integridad personal.

En consecuencia, se puede evidenciar una falta por parte de COLBEEF SAS a las normas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y a la obligación de suministrar de manera oportuna y adecuada los elementos de protección personal.

De acuerdo con lo anterior solicito que se revise y reconsidere la decisión de autorizar la terminación de mi contrato laboral, evaluando las pruebas que hacen parte del expediente, en especial el acta de la diligencia de descargos y la carta de terminación del contrato, además de mi condición médica.”

PARA RESOLVER EL DESPACHO CONSIDERA:

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

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

“(…) En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (...)”

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

“(…) En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor (...)"

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

"(...) artículo 1): ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público (...)", y, el artículo 7) de la misma disposición normativa prevé que "(...) La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias (...)"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

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

"(...) La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución (...)"

Entonces, del asunto sometido a verificación del despacho, es palmario, de cara al texto del libelo de la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo la empresa COLBEES SAS, justifica la procedencia del despido con justa causa del colaborador Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, en la ocurrencia de unas faltas previstas y calificadas como graves en el contrato de trabajo suscrito con la empleada, como, en el respectivo Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la organización; justa causa, prevista en el artículo 62, literal a) numerales 5) y 6) del C.S.T.

De tal forma y atendiendo al sustento del recurso presentado por el recurrente argumentando que la empresa no cumple con lo señalado por la Corte Constitucional, sentencia T-329-2021, "**el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente**," toda vez que el Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, alega no haber incurrido en las faltas que la empresa COLBEES SAS expuso, que *"no se realizó dicho estudio ni se tuvo en cuenta las respuestas que manifieste en la diligencia de descargos, pues como consta en el respectivo documento de acta de diligencia de descargos del 19 de septiembre de 2022, indiqué que , si bien es cierto que tomé la caja de guantes y tapabocas del área de calidad, lo hice debido a que la empresa no estaba cumpliendo con su obligación de brindarme los necesarios elementos de protección personal, obligación consagra en los artículos 56 y 57 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo."*

De esta forma, este despacho aclara que atendiendo al artículo 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES, de CST no tiene la competencia para declarar si efectivamente el trabajador incurrió o no en una falta, lo que aquí se estudia o se tiene en cuenta es que el empleador haya clasificado la falta dentro de lo estipulado en el reglamento interno de trabajo en concordancia con una justa causa establecida en el artículo 62 del CST y que le realizó un debido proceso respetando lo establecido en el RIT y las garantías mínimas establecidas en la SU - 449 de 2020.

Es así como se corrobora que a folio 264, la empresa allego el oficio de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de fecha 30 de septiembre de 2022, donde la empresa expone no solo las supuestas obligaciones incumplidas del RIT, sino también las justas causas del artículo 62 del CST, numerales 5 y 6; cumpliendo de esta forma con la motivación de la decisión y siendo congruente porque durante todo el proceso el trabajador tuvo conocimiento de las causales normativas.

Así las cosas, en armonía con lo hasta aquí resuelto, no encuentra esta instancia, razones válidas en los argumentos esbozados por el trabajador recurrente que conlleven a variar la decisión inicial, luego el fallador de instancia remite en lo referente a la parte motiva de la Resolución No. 00146 del siete (7) de febrero de 2024, ratificando tales razonamientos en su integridad por no resultar conveniente elevar tesis adicionales a las vertidas a Hoja 11 a 14 de la Resolución atacada, respecto al tema para justificar la determinación proferida por el ad quo.

En consecuencia, una vez analizadas las exculpaciones y peticiones presentadas en el recurso, arrojan como resultado la inexistencia de razonamientos o elementos de juicio que tengan la virtud necesaria para modificar la decisión inicial; por tanto, el despacho desestimara lo pretendido por el Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ y se confirmara en todas sus partes la Resolución fustigada en sede de reposición.

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

"Por la cual resuelve un recurso de reposición"

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR la RESOLUCIÓN No. 00146 del 7 de febrero de 2024, "Por la cual se decide una actuación administrativa", AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo suscrito por el Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91259663, en calidad de trabajador y la empresa COLBEEF SAS, con Nit No. 900087044-2, representada legalmente por la Sra. NIDIA ROCIO GOMEZ MARTINEZ, identificada con CC 37747995 y/o quien haga sus veces, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: COMUNICAR a las partes jurídicamente interesadas, el Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91259663; en la Calle 210 No. 9 – 631, Vereda Rio Frio, Floridablanca - Santander; a la empresa COLBEEF SAS, con Nit No. 900087044-2, representada legalmente por la Sra. NIDIA ROCIO GOMEZ MARTINEZ, identificada con CC 37747995, o quien haga sus veces, en la Calle 210 No. 9 – 631, Vereda Rio Frio, Floridablanca - Santander, Correo electrónico: gerencia.judicial@colbeef.com, (autorizada la notificación electrónica a folio 266 respaldo), teléfono: 3174273092.

ARTICULO TERCERO: CONCEDER en el efecto suspensivo el recurso de apelación, al Sr. FABIO ARNOLD CARDENAS MELENDEZ, ante la Dirección Territorial de Santander – Ministerio del Trabajo, para lo cual se deberá remitir el Expediente 7168001-000754 del 11/10/2022, a quien corresponda para los fines legales pertinentes.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a,

03 ABR 2024

LIZ MARGARETH ORTIZ HIGUERA
Inspectora de Trabajo

» MOTIVOS DE DEVOLUCIÓN

«4-72»
Correo y mucho más

Bucaramanga
11 de Abril 2024

<input checked="" type="checkbox"/> Dirección errata	<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Existe Número
<input type="checkbox"/> No existe	<input type="checkbox"/> Fallido	<input type="checkbox"/> No Contactado
<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado
<input type="checkbox"/> Refusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado	

Fecha 1: DÍA MES AÑO R D Fecha 1: DÍA MES AÑO R D

Nombre del distribuidor Nombre del distribuidor

C.C. **1.095.826.290** C.C.

Centro de distribución Centro de distribución

Observaciones: *Palton* Observaciones: *de Arce*