



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

30 ABR 2018

001955)

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición"

**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO
Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ D.C**

"En ejercicio de las facultades que le confieren la Resolución 2143 de 2014" y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 3878 del 24 de Noviembre de 2017, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites **AUTORIZO** la solicitud de retiro del trabajador **HECTOR FABIO ROMERO MOJICA**, identificado con la cedula de ciudadanía No.79810585, solicitada por la empresa **CONSTRUCCIONES INTEGRALES MYM SAS** con Nit 900470358-1. (Folios 133 y 135).

La citada Resolución fue notificada al trabajador **HECTOR FABIO ROMERO MOJICA**, personalmente del 12 de diciembre de 2017, y al Apoderado de la empresa **CONSTRUCCIONES INTEGRALES MYM SAS** el día 24 de noviembre de 2017. (Folio 136 y 140)

Mediante escrito radicado en ésta Dirección Territorial, el día 19 de diciembre de 2017, bajo el número 17926 el (a) señor(A) **HECTOR FABIO ROMERO MOJICA**, identificado con la cedula de ciudadanía No.79810585, en calidad de trabajador de la empresa **CONSTRUCCIONES INTEGRALES MYM SAS**, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, contra la citada Resolución No. . 3878 del 24 de Noviembre de 2017. (Folios 141 A 146).

Mediante auto 403 del 13 de febrero de 2018, fue reasignada la Inspectora de Trabajo adscrita a esta Coordinación el escrito contentivo de los recursos para analizar y proyectar la Resolución de Respuesta en lo relacionado con el Recurso de Reposición. (Folio 147).

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Contra Resolución No. 3878 del 24 de Noviembre de 2017, el(a) señor(a) **HECTOR FABIO ROMERO MOJICA**, identificado con la cedula de ciudadanía No.79810585, en calidad de trabajador de la empresa **CONSTRUCCIONES INTEGRALES MYM SAS**, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, fundamentándolo en los siguientes motivos de inconformidad:

La empresa donde laboraba **CONSTRUCCIONES M Y M S.A.S**, inicia el trámite de su retiro sin considerar su situación por padecer de **TRANSTORNOS ESPECIFICOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES (DISCOPATIA L5S1), LUMBAGO SECUNDARIO DE ORIGEN LABORAL**, por lo que ha recibido terapias, tratamiento con medicamentos y exámenes especializados.// Mediante la Resolución 3878 del 24 de noviembre de 2017, proferida por el Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogota D.C., se ordenó mi retiro de la empresa **CONSTRUCCIONES M Y M S.A.S**, porque en su sentir falsifique el certificado médico laboral de la **IPS EFICIENCIA SALUD**. // Ni siquiera corroboraron la autenticidad del documento con la misma **IPS EFICIENCIA SALUD**.// Aduce que **NO HA FALTADO A LA VERDAD**.//Manifiesta que no entiende como un funcionario del Ministerio de trabajo tacha de falsedad el certificado médico ocupacional, debidamente expedido por la **IPS EFICIENCIA SALUD EL DIA 7 DE ABRIL DE 2016**, el cual adjunto para su información, sin siquiera darle la oportunidad de haber demostrado con la misma entidad, la autenticidad del documento, razón por la cual solicita se realice la investigación pertinente para

164

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición"

establecer la autenticidad del certificado. // Manifiesta que fue retirado de la empresa sin tener en cuenta sus padecimientos de salud y lo desafiliaron de la ARL POSTIVA, LA EPS CRUZ BLANCA y el Fondo de Pensiones PORVENIR, quedo desprotegido toda vez que no puede conseguir trabajo, además a la fecha no lo han calificado para establecer el grado de discapacidad.

Por las razones expuestas solicita a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogota, proceda a revisar nuevamente la decisión proferida.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Procede éste Despacho a verificar si el escrito de impugnación fue presentado en tiempo para lo cual nos remitiremos al artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que en su tenor literal reza:

"Artículo 76. Oportunidad y presentación. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.//Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.//El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.//Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios."

Que verificado por parte de este Despacho se encontró que el escrito de interposición del recurso de reposición, fue presentado dentro de la oportunidad procesal prevista en la ley, por consiguiente asume la competencia para resolver sobre el fondo del asunto, atendiendo lo prescrito en el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que no es otra cosa que proceder a resolver por parte de ésta instancia el recurso de reposición.

Todas las normas deberán interpretarse y aplicarse conforme a las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política y en la Ley. Es por esta razón, que las autoridades administrativas deben brindar las garantías legales y constitucionales que le asisten a las partes en el transcurso y desarrollo de sus actuaciones, en aras de velar por el cumplimiento de los principios constitucionales y legales y en particular el debido proceso y derecho a la defensa.

Sea lo primero, señalar que la protección que la Corte Constitucional le ha dado a la población con algún tipo de discapacidad ha sido contundente al declarar exequible el Artículo 26 de la ley 361 de 1997, mediante la Sentencia C-531/00, en donde afirmó *"que una de las características más relevantes del Estado social de derecho es la defensa de quienes por su condición de debilidad e indefensión pueden verse discriminados o afectados por acciones del Estado o de particulares. Los discapacitados tradicionalmente se han considerado sujetos vulnerables, y en consecuencia, merecen protección."*

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Aunado a este hecho en sentencia de unificación SU-49 de febrero 2 de 2017 Ref.: Expediente T-4632398 Magistrada Ponente: Dra. María Victoria Calle Correa, la Corte Constitucional señaló: *"Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada,*

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición"

severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[fe] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"⁽⁵¹⁾, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera)⁽⁵²⁾, T-141 de 2016 (Sala Tercera)⁽⁵³⁾, T-351 de 2015 (Sala Cuarta)⁽⁵⁴⁾, T-106 de 2015 (Sala Quinta)⁽⁵⁵⁾, T-691 de 2015 (Sala Sexta)⁽⁵⁶⁾, T-057 de 2016 (Sala Séptima)⁽⁵⁷⁾, T-251 de 2016 (Sala Octava)⁽⁵⁸⁾ y T-594 de 2015 (Sala Novena)⁽⁵⁹⁾. Entre las cuales ha de destacarse la Sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia: "[...] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [peticionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía"⁽⁶⁰⁾. Frente a la estabilidad reforzada de los trabajadores la Corte Constitucional, señaló que los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un 'desperfecto' o 'problema funcional'. Un fundamento del Estado constitucional es "el respeto de la dignidad humana".

Para el presente caso, en primera instancia tal y como quedó demostrado en la resolución impugnada, para efectos de dar el trámite correspondiente para el despido del(a) trabajador(a) por justa causa no debía haber quedado probada la falta.

Observa el Despacho que la empresa **CONSTRUCCIONES M Y M S.A.S**, remitió dentro de la documentación e información donde consta las enfermedades que aquejan al trabajador tal como consta a folios 18 a 24, así mismo, se observa el estudio de puesto del trabajador realizado por la ARL POSITIVA a folios 26 A 37, así como las recomendaciones laborales folios 38 y 39, la calificación del origen de la enfermedad de origen laboral por la EPS CRUZ BLANCA, la ARL POSTIIVA, consideró que era de origen común y la Junta Nacional de Calificación determinó que el origen es laboral, no existe calificación de pérdida de la capacidad laboral, entre otros documentos.

Frente a la justa causa que aduce el empleador, como lo es que el trabajador **falsificó el certificado médico ocupacional para trabajos en alturas y espacios confinados del año 2015**, y en su lugar y con la ayuda de medios tecnológicos probablemente alteró este mismo y lo hizo pasar como uno nuevo, certificando así el año 2016.

A folios 81-83 obra procedimiento administrativo adelantado por la empresa en contra del señor **HECTOR FABIO ROMERO MOJICA**, donde se manifiesta que el trabajador decidió no continuar con el procedimiento y se negó a presentar los descargos. (Folio 83).

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición"

Así mismo, mediante escrito radicado ante esta Entidad bajo el No. 6031 del 14 de septiembre de 2017, manifestó entre otros aspectos en lo relacionado con el procedimiento que se le adelanta: "... Al punto DECIMO SEGUNDO: Fui enviado a la empresa JJ alturas el día 19 de Marzo de 2016 a realizar reentrenamiento en el curso de alturas, del cual presente el certificado correspondiente. DECIMO TERCERO. Los únicos certificados que yo he presentado son: El de reentrenamiento en alturas de la empresa JJ alturas y el de aptitud en salud ocupacional de EFICIENCIA OCUPACIONAL. DECIMO CUARTO. En ningún momento he sido notificado verbalmente ni por medio de alguna clase de escrito de alguna anomalía con mi documentación laboral por ninguna de las empresas M y M o ARQUITECTURA y CONCRETO, ni tampoco se me halla hecho apertura alguna investigación o haber sido llamado a rendir descargos. DECIMO QUINTO. Es un atentado grave a mi honor y a mi buen nombre el presumir que yo haya falsificado el documento en mención, debido a que como lo repito, NO lo presente en ningún momento y sumado a esto es apresurado manifestar o adecuarme una conducta criminal cuando ni siquiera existe un informe preliminar de un perito experto judicial o privado sobre el documento donde detalle técnico y precise si se trata de FALSIFICACION o que modalidad supuestamente fue utilizada y establezca claramente y más allá de toda duda que clase de participación tuve en la supuesta fabricación del mismo....." (Folio 92 a 95).

En ese orden de ideas, una vez analizados los argumentos del recurrente y los hechos en que se fundamentó la justa causa por parte de la empresa se observa en primera instancia que existe una incongruencia en los documentos toda vez que en comunicación fechada 20 de abril de 2016, el Director de la Obra la Terraza comunica al señor MAURICIO AVILA " una serie de anomalías con unos exámenes médicos ocupacionales de alturas del trabajador que se encuentra vinculado con su organización, el cual fue verificado vía telefónica con el centro médico relacionado con el soporte del examen; en donde nos reportan que el trabajador no asistió a la realización de dichos exámenes. //El trabajador que han venido incurriendo en dichas faltas se relaciona a continuación:// Héctor Fabio Romero Mojica C.C. 79.810.585. (Folio 58), Así mismo con fecha 31 de marzo de 2015 la Empresa Construcciones Integrales M Y M S.A.S., expidió Memorando con Asunto ALTERACION Y/O FALSIFICACION DE DOCUMENTOS, donde se indica " se a tomado la decisión el día 06 de abril de retirar de la obra cerros de los Alpes ubicada en la calle 121 # 3ª 20 Bogotá al señor HECTOR FAVIO ROMERO MOJICA, identificado con la CC 79.810.585 de Bogotá ya que en una revisión de documentación por parte de la oficina de seguridad y salud ocupacional de obra de ARQUITECTURA Y CONCRETO SAS NIT 800093117-3 se encontró que el certificado médico ocupacional para trabajo en altura y espacio confinados fue alterado o falsificado por parte del señor HECTOR FAVIO ROMERO MOJICA..." (Folio 59). Como se puede observar la empresa de inmediato decidió retirar al trabajador de su puesto de trabajo " ... por lo cual se dejó trabajar hasta el día 06 de abril de 2016 mientras que se revisó la documentación encontrándose dicho certificado falso y/o alterado."

De lo expuesto se concluye que la empresa no dio la oportunidad al trabajador de defenderse de los presuntos hechos constitutivos de la falta toda vez que de inmediato lo retiro del cargo, sin adelantarle el proceso disciplinario correspondiente conforme al Reglamento de Trabajo, pues de hecho así mismo la empresa citó al trabajador para descargos el 9 de agosto de 2017 y el 27 de octubre de 2017, es decir cuando ya ha transcurrido más de un año, además de que la solicitud de terminación del contrato fue presentada el 5 de mayo de 2017.

Téngase en cuenta que la principal finalidad para formalizar la diligencia de descargos laborales, es que la misma constituye un sustento para el empleador en los casos en los que se pretenda efectuar un despido con justa causa y, por tanto, no indemnizar al empleado.

Los descargos laborales se han convertido, a través de las prácticas empresariales, en un requisito formal, de contenido documental, el cual cuenta con respaldo constitucional; es relevante advertir que el documento de descargos laborales debe cumplir con las exigencias estructurales y finalistas, que permita ser utilizado por los empleadores como recurso probatorio, el cual legitime el despido de un trabajador con justa causa, frente al caso que nos ocupa estos ni siquiera fueron firmados por el trabajador.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición"

Lo anterior riñe a todas luces con el principio de la inmediatez en virtud del cual se entiende como el perdón u olvido de los hechos imputados por parte del empleador ante el silencio o inacción por un tiempo prolongado por parte de este último de sancionar la presunta falta disciplinaria cometida por el trabajador. Significa la pérdida del derecho del empleador de ejercer la facultad disciplinaria correspondiente. Esto es, que si un trabajador comete una falta, se debe realizar el procedimiento disciplinario a fin de imponer una sanción, tan pronto se tiene conocimiento del hecho.

Al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia 38272 del 30 de enero de 2013, con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, reiteró que si no hay inmediatez entre la ocurrencia de una falta disciplinaria y el despido del trabajador, éste es injusto, pues se entiende que aquella ha sido condonada. Según la sentencia, no debe de quedar duda que la terminación unilateral del contrato se originó por determinada conducta del trabajador, lo que le impide al empleador invocar incumplimientos perdonados o infracciones olvidadas como causales de un despido que tenía una motivación distinta. Sin embargo, el empleador no debe de tomar decisiones apresuradas que perjudiquen los intereses de los trabajadores, aclaró el Alto Tribunal.

La Corte Suprema de Justicia también se remite a lo ya señalado por esta misma Corporación en la sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, en donde se precisaba que la terminación de un contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador debe ser explícita, concreta y tempestiva. Además, sostiene que aunque el legislador no estableció límites temporales máximos para el despido justificado, el Alto Tribunal afirmó que el término entre la causa y la decisión del empleador debe ser inmediato o en un plazo razonable. Si el empleador no procede de esta manera, abre la posibilidad de que se entienda que absolvió al trabajador de la presunta falta que justificaría la terminación unilateral de la relación laboral.

Ahora bien, no obra dentro del expediente citación realizada al trabajador para rendir descargos, ni formulación de cargo alguno ni descargos como tal puesto que como quedo anotado los obrantes al expediente no están firmados por el trabajador ni mucho menos decisión alguna donde se la manifieste la terminación del proceso con ocasión a los hechos ocurridos en el mes de marzo de 2016, lo que a todas luces demuestra que la empresa no agoto en debida forma el proceso disciplinario conforme al reglamento de trabajo antes de acudir a esta instancia administrativa, garantizándole tanto el debido proceso como el derecho a la defensa.

De ahí radica la importancia del proceso disciplinario y para ello debe observarse el procedimiento establecido en el Reglamento de Trabajo. Sobre el particular debe traerse a colación lo señaló por la Corte Constitucional en **Sentencia T-276/14, frente a casos similares**: *"Es claro que para la aplicación de las sanciones previstas en los reglamentos de trabajo es preciso respetar el debido proceso, lo cual implica no sólo ajustarse a los procedimientos que se hayan contemplado para el efecto, sino que, además, exige una determinación clara y precisa de las conductas susceptibles de ser sancionadas, al punto que se desconoce el principio de legalidad de las infracciones y de las penas, que hace parte de la garantía del debido proceso establecida en el artículo 29 de la Constitución, cuando en los reglamentos se incluyen como punibles conductas altamente indeterminadas y no se prevén mecanismos que permitan a sus destinatarios conocer de antemano el alcance de esas conductas que se consideran transgresoras del reglamento y constitutivas de falta disciplinaria."*

Consecuentemente la Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014, estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe observar lo contemplado en la Constitución Nacional, por ello en la sentencia en mención, estableció claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición"

De la mencionada Sentencia de la H. Corte Constitucional se extrae un aparte fundamental en donde se consagra lo mencionado, así: "(...) Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputa. En este orden de Ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplan, entre los que se encuentran (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 descargas, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargas, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) 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 [57]. En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente pro videncia."

Cabe resaltar, que como quiera que no obra dentro del expediente el reglamento de trabajo a fin de verificar el procedimiento allí establecido para adelantar el proceso disciplinario y consecuentemente la sanción a imponer al trabajador conforme lo señala la jurisprudencia constitucional, para efectos de valorar la justa causa aducida fundamentada en la presunta falsificación de un documento, circunstancia esta que conlleva a darle la razón al recurrente toda vez que a juicio de este Despacho no está debidamente probada la justa causa más aun cuando entre la fecha de los hechos y la solicitud y los descargos ya ha transcurrido un tiempo considerable donde mantener la decisión inicial se estaría avalando un despido injustificado en razón a que los hechos estarían condonados por el empleador.

En ese orden de ideas y de acuerdo con los documentos que obran dentro del expediente, se tiene que los argumentos expresados por el recurrente enervan la decisión adoptada en la resolución No. 3878 del 24 de Noviembre de 2017, en consecuencia este Despacho procederá a reponerla en su defecto No autorizara el Despido del señor **HECTOR FABIO ROMERO MOJICA**, identificado con la cedula de ciudadanía No.79810585.

Por lo anterior, las partes deben dilucidar el fondo de este asunto ante el Juez Laboral, conforme a lo señalado en la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, toda vez que los inspectores de trabajo de conformidad con el artículo 486 del C.S.T., no pueden resolver ni dirimir controversias.

En mérito de lo expuesto, la suscrita Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: REPONER la Resolución No. 3878 del 24 de Noviembre de 2017, mediante la cual se AUTORIZO la solicitud de retiro del trabajador **HECTOR FABIO ROMERO MOJICA**, identificado con la cedula de ciudadanía No.79810585, solicitada por la empresa **CONSTRUCCIONES**

"Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición"

INTEGRALES MYM SAS con Nit 900470358-1, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro del trabajador **HECTOR FABIO ROMERO MOJICA**, identificado con la cedula de ciudadanía No.79810585, solicitada por la empresa **CONSTRUCCIONES INTEGRALES MYM SAS** con Nit 900470358-1, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

ARTÍCULO TERCERO Contra la presente decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO CUARTO: Notificar a los jurídicamente interesados de conformidad con Ley.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE



SILVIA ELENA PEREZ SANJUANELO
COORDINADORA GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES

Proyecto: RVVI
Revisó /Aprobó: SPS

100

100