



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCIÓN No. 552
(23 de Diciembre de 2021)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL - CESAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de las facultades que le confiere la Resolución 02143 del 28 de mayo del año 2014, el Decreto 4108 del año 2011, el Decreto 1072 del año 2015, Artículo 74 y S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA, demás normas concordantes, y

I. HECHOS

1. Que mediante Resolución No. 72 del 10 de marzo de 2021, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la Dirección Territorial del Cesar, RESOLVIO NO AUTORIZAR a la empresa **DRUMMOND LTD** dar por terminado el contrato de trabajo del señor **JOSE FERNANDO ALVAREZ VILORIA** identificado con CC No. 77.000.365.
2. Que la empresa **DRUMMOND LTD**, a través de la Doctora ERIYASMINA ORTIZ MANJARRES, quien actúa en calidad de apoderada judicial de dicha empresa, y estando dentro del término legal concedido, bajo el radicado No. 05EE2021712000100001279 de fecha 31 de marzo del año 2021, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra la Resolución No. 72 del 10 de marzo de 2021.
3. Que mediante Resolución No. 344 del 31 de agosto de 2021, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del Cesar, resolvió recurso de reposición no reponiendo la resolución hoy recurrida.
4. Por ser pertinente y ajustarse a derecho se procede a desatar el recurso de apelación interpuesto de manera subsidiaria por empresa **DRUMMOND LTD**, a través de la Doctora ERIYASMINA ORTIZ MANJARRES, quien actúa en calidad de apoderada judicial de dicha empresa, contra la Resolución No. 72 del 10 de marzo de 2021.

II. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites en la Resolución No. 72 del 10 de marzo de 2021, concluyó *“La empresa DRUMMOND LTD a través de su apoderada Dra. ERIYASMINA ORTIZ MANJARRES argumenta y sustenta en esta solicitud como JUSTA CAUSA para dar por terminado el contrato de trabajo del empleado ALVAREZ VILORIA el siguiente hecho; **“Siendo las 11:35 horas del día 16 de agosto de 2019, el guarda de seguridad JAIME JOSÉ OLIVEROS RODRÍGUEZ identificado con la C.C. No. 72.134.922 asignado al puesto de seguridad 74 ubicado en la sede habitacional “HOTEL PLAZA ” de la Loma de Calenturas, reporta que el empleado rol diario JOSÉ FERNANDO AL VAREZ VILORIA identificado con la C.C. 77.000.365, Ingresa a las instalaciones portando un arma de fuego. Durante el procedimiento de ingreso, el empleado informa estar autorizado para ingresar con el arma debido a las amenazas que se están presentando en su contra y que ponen en riesgo su seguridad. El día 21 de agosto de 2019, siguiendo las instrucciones recibidas por parte de la Coordinación del Departamento de Seguridad, el guarda DAVID MARIA CANTILLO CANTILLO, identificado con la C.C. No. 8.495.517 toma contacto con el empleado en mención y le informa que en cumplimiento de las políticas de DLTD, debe retirar el arma de fuego de las instalaciones. Como consecuencia y en razón que la instrucción no es acatada, se envía al supervisor del Departamento de Seguridad GUSTAVO ADOLFO CACUA SOLANO para exigirle al señor JOSÉ FERNANDO ALVAREZ VILORIA el retiro del arma y acompañamiento hasta su salida del conjunto habitacional”.** Por*

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

este supuesto, el empleador considera que el señor ALVAREZ VILORIA incumplió las normas del Reglamento Interno de Trabajo consagradas en los artículos; 75 numeral 3, 79 numeral 7. Reglamento de uso de habitaciones el numeral 17 y del Código Sustantivo del Trabajo los artículos 58 numerales 1 y 5, artículo 60 numeral 3, artículo 62 numeral 6.

Resulta necesario e indispensable para este despacho citar algunos acápites de la Convención Colectiva de Trabajo DRUMMOND LTD. - SINEMPROMI Y SINTRAMINAL 2019 - 2022, la cual es aplicable al trabajador: ARTICULO 4 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y CONVENCION COLECTIVA; cuando exista alguna controversia entre las normas del Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo se aplicará la más favorable al trabajador. ARTICULO 6 - PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIONES DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA LEGAL; cuando la empresa Drummond Ltd. conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente y aprobado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato, efectuara el siguiente procedimiento:

1. comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (03) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el termino correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro, *(negrillas fuera del texto original)*

Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (subdirectiva a la cual se encuentre afiliado), y si es acogido a la convención, se notificará a las subdirectivas de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las subdirectivas es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección escogerá dos (02) representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia. El sindicato deberá informar en la copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos. *(negrillas fuera del texto original)*.

2. Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (06) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el termino se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.

Vale precisar que la empresa DRUMMOND LTD, argumenta haber realizado en debida forma Proceso Disciplinario al empleado ALVAREZ VILORIA visible a folios 24 - 34. Como consecuencia de este, el empleador decide terminar contrato de trabajo con Justa causa.

Analizando el proceso disciplinario aplicado al señor ALVAREZ VILORIA y comparado con el procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal plasmado en la Convención Colectiva de Trabajo DRUMMOND LTD. - SINEMPROMI Y SINTRAMINAL 2019 - 2022, este despacho vislumbra y resalta vulneración al debido proceso en el trayecto y etapas procesales del mismo. Teniendo en cuenta el material probatorio aportado por el empleador. Los hallazgos en cuanto a la vulneración del debido proceso disciplinario son los siguientes:

Según lo narrado y argumentado por la Apoderada Judicial de la empresa DRUMMOND LTD., los hechos constitutivos de la justa causa, sucedieron los días 16 y 21 de agosto de 2019. Fue comunicada la presunta falta imputada al trabajador el día 27 de septiembre de 2019. Por otro lado, la Convención Colectiva de Trabajo DRUMMOND LTD. - SINEMPROMI Y SINTRAMINAL 2019 - 2022 en su artículo 6 - PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIONES DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA LEGAL numeral 1, reza lo siguiente; **“comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (03) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse**

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

ese término no se encuentra laborando, el término correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro”, (negritas fuera del texto original).

De igual forma la Apoderada Judicial manifiesta en su escrito que se fijó fecha para realizar la diligencia de descargos al señor ALVAREZ VILORIA, el día 08 de octubre de 2019 a las 02:30 pm, luego fue reprogramada para el día 29 de octubre de 2019. El empleador anexa las notificaciones y/o comunicaciones realizadas al trabajador y a los respectivos sindicatos a los cuales se encuentra afiliado el trabajador (SINEMPROMI - SINTRAMINAL). En cuanto a las citaciones enviadas a los sindicatos por parte del empleador a través de correo electrónico, este despacho no encuentra prueba alguna de recibido u acusado por parte de las organizaciones sindicales. Toda vez que solo aportaron como prueba imágenes de los correos electrónicos por enviar (folio 28 y 31), Ahora, en relación con la función que cumple la constancia que acusa recibo de la notificación mediante el uso de un correo electrónico o cualquiera otra tecnología, debe aclararse que los artículos 291 y 292 del Código General del Proceso prevén que **“se presumirá que el destinatario ha recibido la comunicación cuando el iniciador recepcione acuse de recibo”**, esto es, que la respuesta del destinatario indicando la recepción del mensaje de datos hará presumir que lo recibió.

Como ultimo hallazgo, este despacho señala que el señor ALVAREZ VILORIA para el día 29 de octubre de 2019 se encontraba bajo incapacidad medico laboral desde el día 29 de octubre de 2019 hasta el 03 de noviembre de 2019, así lo demuestra el documento recibido por la empresa DRUMMOND LTD el día 15 de noviembre de 2019 y aportado como prueba por parte del trabajador a este trámite administrativo.

En cuanto a las pruebas solicitadas por la Apoderada Judicial de la empresa DRUMMOND LTD., (declaración de partes - declaración jurada), este despacho las considera inapropiadas e irrelevantes, ya que el mero contenido de la solicitud del trámite requerido, nos despliega e ilustra la decisión a tomar. Por lo tanto, no se conceden dichas pruebas.

De la simple, pero atenta lectura y análisis realizado al contenido del expediente y su acervo probatorio aportado por ambas partes, de la mano de la Circula 049 de 2019 la cual resalta lo siguiente;

*“así mismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de **autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos**, mas no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada pro el empleador”, (negrilla fuera del texto original).*

“A - cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.

*Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, **la actividad del funcionario encargado se enfocara en 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 sobreviniere a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común”, (negrilla fuera del texto original).*

“Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos.

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual”, (negrilla fuera del texto original).

Fundamentada en lo anterior y de acuerdo con lo establecido en la Circular Interna 049 de 2019, La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, al incumplimiento y vulneración del debido proceso y el derecho a la defensa y contradicción del trabajador, por parte del empleador.”

De igual forma, en la Resolución No. 344 del 31 de agosto de 2021, al resolver el recurso de Reposición el A-quo concluyo: “Nos encontramos que en el presente caso la Doctora **ERISYAMINA ORTIZ MANJARREZ**, en su condición de apoderada judicial de la empresa **DRUMMNOD LTD.**, interpone recurso de reposición y subsidiariamente apelación contra la resolución N° 72 del 10 de marzo del año 2021, memorial que reposa en el expediente, dentro del término de Ley si miramos que la notificación del acto administrativo se realizó a través de notificación electrónica el día 15 de marzo de 2021 y presenta memorial de recurso el día 30 de marzo de 2021, enviado al correo electrónico institucional csalamanca@mintrabajo.aov.co. El cual fue radicado bajo el numero 05EE2021712000100001279 de fecha 31 de marzo de 2021.

Al revisarse todas y cada una de las pruebas que reposan en el expediente y analizado los argumentos del recurso interpuesto, el despacho, no encuentra que existan razones jurídicas para revocar la resolución 72 del 15 de marzo del año 2021, por las siguientes razones:

De conformidad con los documentos anexados en la solicitud, la entidad a través del funcionario designado para el presente tramite realizo estudio a cada uno de estos encontrado con exactitud que el empleador desconoció los términos plasmados en la Convención Colectiva de Trabajo DRUMMOND LTD. - SINEMPROMIY SINTRAMINAL 2019 - 2022, la cual es aplicable al trabajador: ARTICULO 4 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y CONVENCION COLECTIVA; cuando exista alguna controversia entre las normas del Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo se aplicará la más favorable al trabajador. ARTICULO 6 – PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIONES DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA LEGAL; cuando la empresa Drummond Ltd. conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente y aprobado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato, efectuara el siguiente procedimiento...

1. *comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (03) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el termino correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro, (negrillas fuera del texto original)*

Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (subdirectiva a la cual se encuentre afiliado), y si es acogido a la convención, se notificará a las subdirectivas de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las subdirectivas es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección escogerá dos (02) representantes de la organización sindical que asistirán a la diligencia. El sindicado deberá informaren la copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos, (negrillas fuera del texto original))

2. *Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (06) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el termino se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.*

... por lo cual se evidencia dentro de los documentos aportados del presente proceso, que no dan fe precisa y exacta de las presuntas notificaciones allegadas al trabajador, no vislumbran prueba alguna que demuestre lo narrado en la solicitud presentada por el apoderado y/o representante

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

de la empresa **DRUMMOND LTD**, es por ello que el despacho teniendo en cuenta las manifestaciones normativas de las funciones encaminadas al cumplimiento funcional de cada uno de los tramites asignados teniendo como base las siguientes directrices establecidas en la Circular Interna No. 049.

I. El Ministerio del Trabajo no califica ni declara derechos; la actuación se limita a verificar LOS SOPORTES y analizar la solicitud de autorización de despido presentada por el empleador

Así mismo de acuerdo con las manifestaciones que esboza el recurso presentado por la apoderada judicial, este despacho realizó revisión minuciosa de cada uno de los documentos aportados dentro del trámite y encontramos que el reporte de ausentismo no muestra de manera fehaciente que la información relacionada en el mismo pertenece al señor **JOSE FERNANDO ALVAREZ VILORIA** identificado con cédula de ciudadanía No. 77.000.365.

Cabe recalcar que la carga de la prueba recae sobre el empleador; es decir, debe demostrar la existencia de una justa causa para despedir, existente y estipulada en el reglamento interno de trabajo, código sustantivo de trabajo y/o convención colectiva. Este mismo debe percatarse que la conducta y el actuar del empleado encuadre en la norma reconocida como justa causa para despido.

así mismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, mas no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen “justa causa invocada pro el empleador”, (negrilla fuera del texto original).

“A - cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.

Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en 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”.(negrilla fuera del texto original).

“Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual”, (negrilla fuera del texto original).

De igual manera, encontramos, que el empleador no le dio aplicación al precedente judicial, contemplado en la **Sentencia C-593/14** de la Honorable Corte constitucional, sobre los procesos disciplinarios, cuando señala que: “que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

“no sólo involucra u obliga a las autoridades, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, estén obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

“En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”. De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad v arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; 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; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra v allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones” (negrita fuera del texto original).

Es claro, que el empleador está obligado a establecer los parámetros mínimos contemplados en nuestro ordenamiento jurídico en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, la cual no fue garantizada dentro del procedimiento disciplinario aportado en el expediente; todo esto para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho a la defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada. Todo ello debe de estar ajustado a la ley.

De la mencionada Sentencia donde la Honorable Corte Constitucional sobre la materia se extracta un aparte fundamental en donde se consagra lo mencionado, así:

“(…)

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

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 imputan.

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 contemplen, 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, (jii) 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, controvertirlas pruebas en su contra y allegarlas que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado 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[57j.

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 providencia.

Coincidimos con el recurrente, con respecto a la protección otorgada por la Ley 361 de 1997 en favor de los trabajadores y que la cual no es absoluta; que dicha protección solo hace referencia al despido por causa discriminatoria, pero que a su vez no implica que el trabajador abuse de su derecho. De esta manera la misma norma prevé que si el trabajador protegido con la estabilidad laboral reforzada incurre en causales de despido, éste será procedente, previa autorización del Ministerio de trabajo.

Es preciso indicar que este despacho se abstuvo de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización, nuestra actuación se limitó a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST y la circular 049; que dentro de sus directrices nos impone la obligación de verificar que el empleador haya agotado previamente el procedimiento establecido en las normas, Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo y se aplicará la más favorable al trabajador de la empresa cuando el empleador invoca en su solicitud la terminación por una justa causa. Teniendo en cuenta lo anterior y realizado el análisis pertinente se resalta que no se garantizó el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador.”

III. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Este despacho encuentra que la recurrente manifiesta en su escrito de recurso de apelación, entre otros lo siguiente: “Como vemos el empleador una vez escuchado el trabajador, no tomo decisión alguna como ella misma lo plasmara en su reglamentación interna de decidir si imponía o no la sanción definitiva, y que inclusive en el acta de descargos llevada a cabo el día 6 de agosto de 2019, dejaras plasmado que le notificaría al trabajador la decisión que adoptara, lo cual no hizo, lo que coarto el derecho de la defensa del trabajador de solicitar su reconsideración ante la Gerencia de Gestión Humana o persona

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

La recurrente manifiesta y argumenta en su escrito que: La Coordinación de Grupo Atención al Ciudadano y Trámites a través de la Resolución impugnada, se recuerda, negó la autorización fundada en que, en primer lugar, presuntamente no se comunicó la probable falta al trabajador dentro de los tres días hábiles de oficina, tal como lo dispone la convención colectiva aplicable, pues los hechos ocurrieron los días 16 y 21 de agosto de 2019, y la comunicación de la presunta falta se le envió el 27 de septiembre del mismo año.

En segundo lugar, supuestamente en una ausencia de prueba de recibido por parte de las organizaciones sindicales citadas por la empresa a la diligencia de descargos, dado que solo se aportaron imágenes de los correos enviados, para ello, recordó lo señalado en los artículos 291 y 292 del CGP, específicamente “...Se presumirá que el destinatario ha recibido la comunicación cuando el iniciador recepcione acuse de recibido”.

Y, en tercer lugar, se sostiene en haberse citado a descargos al trabajador Álvarez Viloría para el día 29 de octubre de 2019, fecha en la que se encontraba bajo incapacidad médica laboral (desde el día 29 de octubre hasta el 03 de noviembre de 2019), tal como lo demuestra el documento recibido el 15 de noviembre de 2019 por la empresa Drummond Ltd.

Se cumplió en debida forma el aspecto señalado en el literal A numeral III de la Circular 0049 de 2019, relacionado con el proceso disciplinario estipulado en la convención.

El Ministerio de Trabajo básicamente negó la autorización de despido porque concluyó que hubo vulneración al debido proceso en las etapas del procedimiento disciplinario convencional, adelantado previamente al trabajador Álvarez Viloría. Puntualmente las irregularidades que, en su decir, se configuraron en el procedimiento disciplinario fueron tres:

1. No se comunicó la presunta falta al trabajador dentro de los tres días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos de forma personal, tal como lo dispone la convención colectiva, pues los hechos ocurrieron los días 16 y 21 de agosto de 2019, y la comunicación de la presunta falta se envió al trabajador el 27 de septiembre del mismo año.

2. Ausencia de prueba de recibido por parte de las organizaciones sindicales citadas por la empresa a la diligencia de descargos, dado que solo se aportaron imágenes de los correos enviados.

2. Haberse citado a descargos al trabajador Álvarez Viloría para el día 29 de octubre de 2019, fecha en la que se encontraba bajo incapacidad médica laboral (desde el día 29 de octubre hasta el 03 de noviembre de 2019), tal como lo demuestra el documento con recibido de la empresa Drummond Ltd. con fecha 15 de noviembre de 2019, aportado como prueba por parte del trabajador en el presente trámite administrativo.

En ese mismo orden se exponen los argumentos tácticos y jurídicos que desvirtúan las conclusiones del Ministerio de Trabajo en la resolución impugnada, para finalmente evidenciar que el procedimiento disciplinario convencional adelantado al trabajador Álvarez Viloría efectivamente garantizó su derecho de contradicción y al debido proceso, tal como pasa a verse:

2.1. Comunicación de la presunta falta al trabajador dentro de los tres días hábiles de oficina:

Es conveniente citar el texto del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo Drummond Ltd.- Sinempromi y Sintraminal 2019-2022, el cual señala:

6. PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIONES DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA LEGAL: Cuando la empresa Drummond Ltd. conozca que algún trabajador subordinado ha incurrido en presunta infracción al Reglamento Interno de Trabajo vigente

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

y aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en una causa legal de terminación o suspensión del contrato de trabajo, efectuará el siguiente procedimiento:

1. Comunicará por escrito la presunta falta imputada al trabajador en un término no mayor a tres (3) días hábiles de oficina, para que se presente a rendir descargos en forma personal. **Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro.** Si el trabajador es sindicalizado, se enviará copia de la comunicación de manera simultánea al sindicato (subdirectiva a la cual se encuentra afiliado), y si es acogido a la convención, se notificará a las subdirectivas de la sede de trabajo en que labora, entendiéndose que la notificación a una sola de las subdirectivas es suficiente para darle validez a esta etapa del procedimiento. El sindicato a su elección escogerá a los dos (2) representantes de la organización que asistirán a la diligencia. El sindicato deberá informar en la copia de la notificación el nombre de las personas que asistirán a los descargos. En el llamado a descargos se especificará la falta que se imputa al trabajador, con una descripción detallada de los hechos basada en el reporte del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos, indicando además la hora, fecha y lugar en que se rendirán los mismos, siendo entendido que dichos descargos se efectuarán en horas hábiles de trabajo, siempre y cuando tanto los representantes sindicales como el trabajador en descargos desempeñen funciones en diferentes clases de equipo, excepto en los casos en que los representantes del sindicato sean miembros de la Junta Directiva de las subdirectivas.

El sindicato o la Empresa podrán requerir en la diligencia, la presencia del funcionario a cuya solicitud se genera la llamada a descargos. Este funcionario deberá asistir a la diligencia de descargos si se encuentra en la sede de trabajo respectiva; de no encontrarse allí, la Empresa designará otro funcionario del mismo Departamento. En el evento en que la presencia del funcionario afecte seriamente la Operación, la Empresa podrá posponer la diligencia de descargos para facilitar su asistencia. En esta instancia del procedimiento, no se registrará copia del llamado a descargos en la hoja de vida del trabajador.

2. Si el trabajador no se presenta a rendir los descargos sin excusa en la fecha en la cual fue citado, se entenderá que da por aceptada su responsabilidad, y en consecuencia la empresa podrá proceder a tomar la decisión que sea del caso. No obstante, si el trabajador presenta excusa justificada según el procedimiento que tenga establecido la empresa para tal efecto, podrá ser convocado para una nueva fecha. Si el trabajador se presenta a la hora indicada, y transcurridos 30 minutos después de ese momento la Empresa no ha dado inicio a la diligencia, se entenderá que ha desistido de los cargos formulados.

De igual manera, si los representantes del trabajador no se presentaran a la hora indicada, se dará por iniciada la diligencia sin la presencia de los mismos, salvo en los casos en que ambos directivos no se encuentren laborando, evento en el cual se les dará 30 minutos de espera. Si los representantes del sindicato se encontraren laborando al momento de la diligencia, la Empresa coordinará los medios necesarios para su asistencia. Si la no presencia de los representantes del trabajador obedece a falta de coordinación entre esos y la Empresa, la sesión de descargos podrá ser aplazada por una sola vez, caso en el cual, la empresa fijará la fecha, hora y lugar en que se realizarán.

De la diligencia de cargos y descargos se levantará acta que será firmada por cada una de las partes a las cuales se les entregará una copia.

Los resultados de la diligencia de descargos serán comunicados al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles de oficina posteriores a la fecha de la diligencia. Si el trabajador al cumplirse ese término no se encuentra laborando, el término se correrá al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro. (...).

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

Parágrafo: *Se entiende por días hábiles de oficina, los días comprendidos entre lunes y viernes, exceptuándose los días festivos nacionales establecidos en la Ley.” (Negrillas y subrayas fuera del texto original).*

Al respecto, conviene resaltar que la empresa dio estricto cumplimiento a todas las etapas procesales del procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato por justa causa señalado en la norma convencional citada, lo cual se demuestra con las siguientes actuaciones.

Los hechos del incidente que constituyen la justa causa del despido ocurrieron el miércoles 21 de agosto de 2019, lo que significa que la comunicación al trabajador y al sindicato debió ser enviada dentro de los tres días hábiles de oficina siguiente, es decir, entre el jueves 22 y lunes 26 de agosto de 2019; sin embargo, de acuerdo con el reporte de ausentismo aportado con el escrito de autorización de despido y que nuevamente se allega, claramente se puede corroborar que el trabajador Álvarez Vloria se encontraba incapacitado durante los días 23 y 24 de agosto de 2019. Seguidamente fue suspendido de sus labores por 21 días, desde el 25 de agosto hasta el 23 de septiembre del mismo año; vencido este término continuaba los cuatro días de descanso acorde con su turno de trabajo, por lo que la citación le fue entregada el primer día que se reincorporó a sus labores esto es, el 27 de septiembre de 2019.

Así las cosas, no existe duda que la citación para diligencia de descargos le fue enviada al trabajador dentro de los tres días hábiles de oficina siguiente, teniendo en cuenta, tal como se explicó anteriormente, que no se pudo citar dentro de los tres inmediatamente siguiente a la fecha de los hechos porque el trabajador no se encontraba laborando y por tanto el término se corrió al primer día hábil de oficina siguiente a su reintegro, como lo indica la norma convencional citada.

El trabajador inicialmente fue citado para rendir descargos el día 08 de octubre de 2019, sin embargo, para esa fecha aportó incapacidad médica por el periodo del 08 al 11 de octubre de 2019, y posteriormente otra incapacidad médica por tres días desde el 12 hasta el 14 de octubre, por ello fue necesario reprogramar la diligencia para el día 29 de octubre de 2019, tal como se le notificó personalmente al trabajador en comunicación de fecha 18 de octubre de 2019, y vía correo electrónico a las organizaciones sindicales Sintradrummond y Sinempromi.

Conviene aclarar que en el interregno del 15 al 17 de octubre de 2019 el trabajador se encontraba en días de descanso, de acuerdo con su turno de trabajo, y en esa medida, la citación en la cual se reprogramó la diligencia de descargos, le fue entregada el primer día en que se reincorporó a su turno de trabajo, es decir, el 18 de octubre de 2019.

En la citación a la diligencia de descargos se hace una descripción detallada de todos los hechos indicados en el reporte del funcionario a cuya solicitud se efectuó el llamado a descargos y se le especifican las faltas que se le imputan al trabajador.

El día 29 de octubre de 2019 el trabajador no se presentó a rendir descargos, ni presentó excusa en la fecha en la cual fue citado, en consecuencia, se dio aplicación a lo previsto en la convención colectiva ante esta situación, es decir, se entiende que da por aceptada su responsabilidad, y se procedió a tomar la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, tal como se le notificó al señor Álvarez Vloria el día 08 de noviembre de 2019.

2.2.-Ausencia de prueba de recibido por parte de las organizaciones sindicales citadas por la empresa a la diligencia de descargos.

Los pantallazos de envío por correo electrónico a las organizaciones sindicales Sintradrummond y Sinempromi, aportados con el escrito de autorización de despido, así como las pruebas documentales que se allegan en esta oportunidad, consistente en los correos registrados por dichos sindicatos ante la empresa para efectos de notificaciones y la respuesta recibida por la organización sindical

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

Sinempromi, nos llevan a concluir inequívocamente que el sindicato fue debidamente notificado para la diligencia de descargos, tal como lo establece la norma convencional.

Se resalta que la comunicación fue enviada de manera simultánea a las organizaciones sindicales Sinempromi y Sintradrummond, a los correos electrónicos que para tales efectos tienen registrados en la Oficina de Recursos Humanos de la empresa, siendo del caso precisar que no se han presentado inconvenientes con ninguna organización sindical con relación a los envíos de estas citaciones a sus correos electrónicos.

Resulta un tanto contrario a la ley que el Ministerio de Trabajo exija a la empresa el cumplimiento de la notificación bajo los parámetros que señala el Código General del Proceso para las notificaciones personales propias de un proceso judicial, olvidando que el empleador simplemente debe cumplir unos parámetros mínimos para ejercer su potestad sancionadora o la terminación del trabajo con justa causa, como en el presente caso, en los términos consignados en reglamentos, estatutos, convención colectiva, etc., en los cuales se fijan tales mínimos a fin de garantizar los derechos al debido proceso y a la defensa de los trabajadores, tal como lo definió la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014.

Al margen de lo anterior, conviene anotar que el “acuse de recibo” de las organizaciones sindicales que echó de menos el Ministerio de Trabajo, no es una formalidad probatoria para acreditar una notificación, dado que esta actuación se puede demostrar con cualquier medio probatorio. Así lo aclaró la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de Tutela con número de radicación 2020-01025-00 del 03 de junio de 2020, M.P. Aroldo Quiroz Monsalvo, donde precisó:

“Sin embargo, de tales normas no se desprende que el denominado «acuse de recibo» constituya el único elemento de prueba conducente y útil para acreditar la recepción de una notificación por medios electrónicos, cual si se tratara de una formalidad ad probationem o tarifa legal -abolida en nuestro ordenamiento con la expedición del Código de Procedimiento Civil-, Por consecuencia, la libertad probatoria consagrada en el canon 165 del Código General del Proceso, equivalente al precepto 175 del otrora Código de Procedimiento Civil, igualmente se muestra aplicable en tratándose de la demostración de una notificación a través de mensajes de datos o medios electrónicos en general, ante la inexistencia de restricción en la materia, Es que el principio de libertad probatoria constituye regla general -aplicable a la constancia de recibo de un mensaje de datos-, mientras que la excepción es la solemnidad ad probationem, que, por ende, debe estar clara y expresamente señalada en el ordenamiento, de donde al intérprete le está vedado extraer tarifas no previstas positivamente.

Esta hermenéutica desarrolla el mandato constitucional previsto en el artículo 228 de la Carta Política, replicado en el artículo 11 del Código General del Proceso, que aboga por la prevalencia del derecho sustancial sobre el procesal como criterio válido de interpretación normativo, pues se rendiría culto ciego a las formas si se considera que un enteramiento por mensaje de datos no se ha efectuado o se llevó a cabo en una fecha distinta a la que realmente se realizó, porque su destinatario no acusó recibo o lo hizo en data diferente a la de su recepción. Recapitúlese, entonces, que el inciso final del numeral 3 del canon 291 y el artículo 292 in fine de la obra citada establecen una presunción legal, a cuyo tenor un mensaje de datos se entenderá recibido cuando el iniciador recepcione accuse de recibo lo cual no obsta que acreditar tal hecho a través de otros medios probatorios.

(...) Vistas de esta forma las cosas, la Corte concluye que el enteramiento por medios electrónicos puede probarse por cualquier medio de convicción pertinente, conducente y útil, incluyendo no solo la presunción que se deriva del accuse de recibo (y que puede ser desvirtuada), sino también su envío, sentido en el que se precisa el alcance de las consideraciones plasmadas en CSJ STC13993-2019 11 oct. 2019, rad. N. °2019-00115 y STC690-2020, 3 feb. 2020, rad. N.º. 2019-02319.

(...) Aunado a lo anterior, nótese que el artículo 20 de la Ley 527 de 1999, señala que para establecer «los efectos del mensaje de datos» a partir del citado «acuse de recibo», es menester que sea «solicitado o acordado» entre iniciador y destinatario; por el contrario, como aconteció

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

en el presente caso, dicho condicionamiento no es aplicable porque solo corresponde a fijación unilateral de parte del destinatario. (Resaltado fuera de texto. CSJ ATC295 de 2020, rad. 2019-00084-01).

En conclusión, no es posible afirmar que el sindicato desconocía de la audiencia de descargos, por cuanto se notificó en debida forma, usando los medios adecuados para tal efecto. No es pertinente aplicar una norma del Código General del Proceso, prevista para procesos judiciales, desconociendo lo establecido en la convención colectiva y, por último, tampoco se puede desconocer el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, en el que se evidencia que se surte el trámite de notificación con el envío del correo electrónico. Por tanto, solicitar un requisito que no está establecido en la ley laboral o en la Convención Colectiva supone una violación al debido proceso de Drummond.

2.3.- Haberse citado a descargos al trabajador Álvarez Viloria para el día 29 de octubre de 2019, fecha en la que se encontraba bajo incapacidad médico laboral:

De entrada debe advertirse que, tal como se afirma en la Resolución impugnada, la incapacidad médica reportada por el trabajador durante los días 29 de octubre al 03 de noviembre de 2019, fue puesta en conocimiento de la empresa solo hasta el día 15 de noviembre de 2019, evidenciando de bulto que para la fecha en que mi poderdante reprogramó la diligencia e incluso para la fecha en que le fue comunicada personalmente la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, desconocía tal situación del trabajador.

Es curioso que el trabajador no manifestara en la comunicación mediante la cual se le informó la decisión de la empresa de terminar su contrato de trabajo por justa causa, de fecha 08 de noviembre de 2019, que la razón de su inasistencia a la diligencia de descargos reprogramada por segunda vez, obedeció a una incapacidad médica, sino que simplemente se limitó a anotar que “No acepto esta decisión, ni lo plasmado en este documento”, y pasado 12 días de esa notificación procedió a radicar dichas incapacidades, desconociendo lo dispuesto por el Reglamento Interno de Trabajo, Capítulo XII, artículo 73, inciso 27, reiterado en memorando del 25 de junio de 2015 emitido por el Departamento de Recursos Humanos, el cual se anexa, según el cual es obligación especial del empleado “Cumplir con rigurosa exactitud los horarios establecidos notificando de manera inmediata las ausencias justificadas”; así como también presentar soporte que sustente la razón de la misma ante el Departamento de Recursos Humanos dentro de los tres (3) días hábiles, incluyendo incapacidades. En esa medida, es un despropósito endilgarle responsabilidad alguna a la empresa por haber citado al trabajador por segunda vez a la diligencia de descargos, para una fecha en la que se encontraba incapacitado, cuando evidentemente se desconocía ese hecho, y por tanto, tildar esa actuación como una irregularidad al procedimiento disciplinario convencional resulta ajeno a la realidad, apresurado y excesivo, pues se insiste, esta discusión además sería propia de un escenario del proceso ordinario laboral ante la autoridad competente para ello.

3. Desconocimiento de lo prescrito en el artículo 486 CST.

El artículo 486 del CST, consagra las atribuciones y sanciones de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, y, entre estas, la norma prescribe “Dichos funcionarios 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.”

De similar modo, la circular interna 0049 de 2019, señala:

*“Asimismo es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio de Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, **más no para que califique o declare derechos**, así como*

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador’ (pág. 4 párrafo 2) Prohibición que se reitera en dicha circular, en varios de sus apartes, no obstante, la forma que se tomó la decisión en debate, trasgredió tal prohibición por parte de la Coordinadora, cuando calificó y dirimió la posible controversia en cuanto a la citación como extemporánea, una indebida notificación y tuvo como prueba un documento que se puso en conocimiento de la empresa, después de practicada la diligencia de descargos, en definitiva, no buscó la verificación, constatación y análisis del cumplimiento del proceso disciplinario, sino los puntos que en su decir desconocían el debido proceso, cuando estas supuestas vulneraciones, podrían haberse subsanado con la declaración de partes y los testimonios solicitados (negado su decreto y práctica), para no entrar en especulaciones que claramente invaden la esfera del juez laboral, las cuales por demás, quedaron perfectamente clarificadas en el numeral anterior.

En efecto, al tenor de la numeral 1 in fine del artículo 486 del CST, los inspectores les está vedado definir controversias. Por su parte, el literal A del numeral III de la Circular 0049 de 2019, señala como unos de los aspectos a verificar, constatar y analizar es: “Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual”.

Como viene escrito el aspecto, es indiscutible que se debe verificar que se agotó el proceso disciplinario incorporado en la convención, lo cual evidentemente se hizo, situación diferente es que el trabajador no se haya presentado a pesar de haberse citado personalmente y, como consecuencia de ello, el proceso llegó precisamente a lo señalado en la convención cuando el trabajador no acude a la diligencia de descargos que se entienden como aceptados.

Entonces, entrar a calificar si fue notificado dentro de los tres días que señala la convención, si la notificación al sindicato se hizo en correcta forma y si la incapacidad presentada varios días después de la fecha de diligencia, esto es, 29 de octubre -donde precisamente cubre el periodo 29 de octubre hasta el 03 de noviembre- es válida, pese a que recibió las citaciones de manera personal el 27 de septiembre y 18 de octubre de 2019, así mismo, se le entregó la carta de terminación del contrato por justa causa el 08 de noviembre siguiente, sin que en ninguna de esas ocasiones manifestará nada al respecto, con esta perspectiva, independientemente de quien tenga la razón, el inspector creó una controversia que escapaba de la órbita de las directrices trazadas por el Ministerio y la ley, y de paso la dirimió dándole la razón al trabajador sin siquiera decretar las pruebas pedidas en la solicitud, que hubieran podido dar mejores elementos de juicio para identificar que el proceso disciplinario se realizó.

Corolario de lo anterior, no es gratuito que las actuaciones del inspector del trabajo en este aspecto estén delineadas por la Circular 0049 de 2019 y el anexo técnico IVC-PD-05-AN-01 de Procedimiento Administrativo General, y por tanto, su competencia se suscribía a verificar si el proceso disciplinario se hizo o no se hizo. Revisar los términos después de que se logró citar de manera personal en un procedimiento, es un tema de competencia del juez laboral dentro de una acción ordinaria donde se debata la Ineficacia del despido por violación del procedimiento convencional.

Agréguese que imponer al empleador para notificar al sindicato los rituales establecidos en los artículos 291 y 292 del CGP, aparece desproporcionado cuando los mínimos del procedimientos que señaló la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, se cumplen con suficiencia en el artículo 6 de la CCTV, y la ritualidad de una notificación depende del proceso o procedimiento que se esté adelantando y la rama específica sobre el derecho que se pretende hacer valer, aceptar tal situación, es tanto que, en vez de exigirse la notificación del CGP, se exija la del CPACA, sin justificación alguna, desconociendo el contexto donde se desarrolla la actuación.

4- Violación del debido proceso al no practicarse las declaraciones solicitadas.

En la solicitud de permiso se pidió que fueran escuchados en declaración jurada, acerca de todos los hechos señalados a:

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

- > Marco Tulio Castro Castillo, en su calidad de Abogado de Campo de la empresa Drummond Ltd., para que deponga sobre todo lo que sepa y conste acerca de los hechos de la solicitud de despido.
- > Javier Obando Tabares, Coordinador de Seguridad, que rindió el informe para el procedimiento disciplinario, para que deponga sobre todo lo que sepa y conste acerca de los que configuran la justa causa de despido.
- > Mario Deluque Daniels y Luís Cabello Mugno, para que depongan sobre todo lo que sepan acerca de los hechos referentes al procedimiento disciplinario previo al despido con justa causa.
- > Marco Fabio Ariza Daza, para que deponga sobre todo lo que sepa y conste acerca de los hechos referente al estado de salud del trabajador José Fernando Álvarez Viloria.

Las declaraciones solicitadas fueron negadas por la Coordinadora basada en que “...este despacho las considera inapropiadas e irrelevantes, ya que el mero contenido de la solicitud del trámite requerido nos despliega e ilustra la decisión a tomar. Por tanto, no se conceden dichas pruebas”.

En cuanto al trámite que adelanta el Ministerio del Trabajo para la autorización de despido, debe atenderse a la Circular 0049 de 2019, al anexo técnico IVC-PD-05-AN-01 de Procedimiento Administrativo General, y al IVC-PD-05 Proceso de Investigación, Vigilancia y Control Procedimiento Administrativo General, donde este último señaló como su objetivo:

“Establecer las directrices que permitan resolver con oportunidad y calidad, la totalidad de trámites y servicios que cursan en el proceso de IVC y que se adelantan mediante el procedimiento administrativo general. Lograr un procedimiento común y base para todos aquellos, que, dentro de los trámites, servicios y funciones asignadas a este Ministerio, sean equivalentes a Procedimientos Administrativos Generales”.

Mas adelante en el numeral 4 Generalidades del procedimiento indicó:

“Las actuaciones administrativas a cargo del proceso de IVC deberán sujetarse al procedimiento administrativo común y principal establecido en el Título III del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por leyes especiales. Las actuaciones administrativas de competencia del Ministerio del Trabajo dentro del proceso de IVC, que se listan a continuación, se sujetarán al Procedimiento Administrativo General y por ende a la realización de las actividades que se describirán en el punto 5:

2. Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad, (negrillas fuera del texto).

Por este camino, el anexo técnico IVC-PD-05-AN-01 de Procedimiento Administrativo General 2020, señala los requisitos, consideraciones, responsables, termino y registro o documentos final, entre otros ítems, la autorización de terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad, por tanto, aplicable IVC-PD-05.

En dicho procedimiento se estipuló en tema de pruebas:

“Durante la actuación administrativa y hasta antes de que se profiera la decisión de fondo se podrán aportar, pedir y practicar pruebas de oficio o a petición del interesado sin requisitos especiales. Contra el acto que decida la solicitud de pruebas no proceden recursos.

El interesado siempre contará con la oportunidad de controvertirlas pruebas aportadas o practicadas dentro de la actuación, antes de que se dicte una decisión de fondo”. (Subrayado fuera del texto).

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

Bajo este amplio derrotero, mi representada no se explica porqué no, se decretaron las declaraciones solicitadas, cuando los procedimientos establecidos son amplios, y en el mismo auto No. 82 de 31 de enero de 2020, en el numeral 3 se plasmó: “Las demás pruebas pertinentes y conducentes que las partes soliciten o las que el despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos”, y en la Resolución se despachan, sin más, por “inapropiadas e irrelevantes” al considerar que “la solicitud del trámite requerido nos despliega e ilustra la decisión a tomar”. Como ha quedado sustentado en el presente recurso, el inspector se quedó corto tanto en el análisis de los aspectos señalados en la Circular 0049 de 2019, al solo estudiar el procedimiento convencional que bien podría haberse despejado con la declaración de Mario Deluque Daniels como consultor de relaciones laborales y Luís Cabello Mugno director de recursos humanos de la empresa, que fácilmente hubieran aclarado la dudas del procedimiento disciplinario previo al despido con justa causa, tal como se justificó en su solicitud.

Adicionalmente, es claro que, si se hubiera cumplido con los lineamientos de la Circular 0049 de 2019, las declaraciones de Marco Tulio Castro Castillo, en su calidad de Abogado de campo, Javier Obando Tabares, coordinador de seguridad, que rindió el informe para el procedimiento disciplinario, y Marco Fabio Ariza Daza, médico de salud ocupacional se han debido recibir. Con dichos testimonios se podrían haber acreditado perfectamente no solo la correcta ejecución del proceso disciplinario sino los aspectos restantes dejados de estudiarse por parte de la Coordinadora, señalados en los párrafos precedentes.

Colofón de lo anterior no consideramos que las declaraciones solicitadas fueran “inapropiadas e irrelevantes”, y por el contrario pertinentes y conducentes para resolver de fondo la solicitud, en consecuencia, solicitamos la aplicación de los incisos 2 y 4 del artículo 79 del CPACA, que reza:

“Los recursos de reposición y de apelación deberán resolverse de plano, a no ser que al interponerlos se haya solicitado la práctica de pruebas, o que el funcionario que ha de decidir el recurso considere necesario decretarlas de oficio.

(...)

Cuando sea del caso practicar pruebas, se señalará para ello un término no mayor de treinta (30) días. Los términos inferiores podrán prorrogarse por una sola vez, sin que con la prórroga el término exceda de treinta (30) días”.

Desde esta óptica, en busca de no vulnerar el debido proceso de la empresa, se insta al decreto y práctica de las declaraciones referidas para que se tengan en cuenta con el fin de verificar, constatar y analizar los aspectos indicados en el literal A del numeral III de la Circular 0049 de 2019, cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral y manifiesta una justa causa de despido.

Así las cosas, se configura una violación al debido proceso en la actuación administrativa, por violación a derecho de contradicción y defensa. Sobre este punto, la Corte Constitucional, en sentencia C-034 de 2014, ha manifestado:

(...) la jurisprudencia constitucional ha definido el debido proceso como el conjunto de etapas, exigencias o condiciones establecidas por la ley, que deben concatenarse al adelantar todo proceso judicial o administrativo. Entre estas se cuentan el principio de legalidad, el derecho al acceso a la jurisdicción y a la tutela judicial efectiva de los derechos humanos, el principio del juez natural, la garantía de los derechos de defensa y contradicción, el principio de doble instancia, el derecho de la persona a ser escuchada y la publicidad de las actuaciones y decisiones adoptadas en esos procedimientos.

Esas garantías se encuentran relacionadas entre sí, de manera que -a modo de ejemplo- el principio de publicidad y la notificación de las actuaciones constituyen condición para el ejercicio del derecho de defensa, y la posibilidad de aportar y controvertir las pruebas, una herramienta indispensable para

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

que las decisiones administrativas y judiciales se adopten sobre premisas fácticas plausibles. De esa forma se satisface también el principio de legalidad, pues solo a partir de una vigorosa discusión probatoria puede establecerse si en cada caso se configuran los supuestos de hecho previstos en las reglas legislativas y qué consecuencias jurídicas prevé el derecho para esas hipótesis, (resaltado fuera del texto original).

Como lo señalé, el hecho de no decretar las pruebas solicitadas configura una violación al debido proceso en la actuación, en ese sentido es pertinente retrotraer todo lo actuado por cuanto estos vicios no pueden ser subsanados. En definitiva, existe una irregularidad que afecta la actuación administrativa.

No obstante, teniendo en cuenta que la Resolución 72 de 2021 no está en firme, por cuanto proceden los recursos de reposición y apelación, la autoridad todavía está en tiempo de subsanar su actuación, conforme al artículo 41 del CPACA:

Artículo 41. Corrección de irregularidades en la actuación administrativa. La autoridad, en cualquier momento anterior a la expedición del acto, de oficio o a petición de parte, corregirá las irregularidades que se hayan presentado en la actuación administrativa para ajustarla a derecho, y adoptará las medidas necesarias para concluiría.”

IV. PRUEBAS PRACTICADAS

Es de anotar, que, con ocasión del escrito de recursos, no se solicitó la práctica de prueba alguna por el recurrente, y el despacho tampoco considero pertinente practicar alguna de manera oficiosa.

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**Competencia**

En uso de las facultades que le confiere la Resolución 02143 del 28 de mayo del año 2014, corresponde al Director Territorial conocer del recurso de apelación interpuesto en contra de la decisión proferida por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites.

Oportunidad

Se procedió a verificar que el recurso presentado haya sido interpuesto dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver la apelación interpuesta.

Análisis del Despacho Ad-Quem

Tradicionalmente y por virtud de la ley se le ha conferido al Ministerio del Trabajo a través de sus funcionarios la vigilancia y control de las normas que amparan al trabajador colombiano, tanto es así que el artículo 485 del C.S.T., nos enseña que la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

Nos encontramos que a través de la Resolución 404 del año 2012 se Crearon Grupos Internos de Trabajo, se asignaron las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y oficinas especiales del Ministerio de Trabajo y se señalaron las respectivas competencias.

Concordante con lo anterior el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución No. 2143 del 28 de mayo del año 2014 considero necesario asignar y reasignar en sus dependencias algunas funciones y como

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

tal dispuso en su artículo 2° la creación en algunas Direcciones Territoriales, entre ellas la del Departamento del Cesar, los siguientes grupos internos de trabajo dándole así mismo funciones.

- a) **Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite.**
- b) Grupo de Resolución de Conflictos-Conciliaciones.
- c) Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

De ahí que del literal a) del artículo 2 de la Resolución No. 2143 del 28 de mayo del año 2014 se desprende que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites tiene las funciones de:

“(...) 24. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física 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 (...)”

Como es conocido ampliamente y así se desprende del numeral 24 del literal a) del artículo 2 de la Resolución No. 2143 de 2014, que los Grupos de Atención al Ciudadano y Trámites, son los competentes en la Dirección Territorial del Cesar, para conceder la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo en razón a la limitación física de los trabajadores.

Procede este Despacho a pronunciarse sobre el recurso de apelación presentado, conforme al material probatorio que reposa en el expediente.

Atendiendo a los argumentos expuestos por la Dra. ERIYASMINA ORTIZ MANJARRES, quien actúa en calidad de apoderada judicial de la empresa **DRUMMOND LTD**, quien, en su escrito de recurso, manifestó entre otros lo siguiente: (...)

“1.- No se cumplió el estudio mínimo de los aspectos que señala la circular 0049 de 2019.

Sobre el particular el despacho una vez analizado el material probatorio recaudado, el escrito de recursos y demás, pudo constatar que el A-quo, para tomar la decisión de NO AUTORIZAR a la empresa DRUMMOND LTD, dar por terminado el contrato de trabajo del señor **JOSE FERNANDO ALVAREZ VILORIA**, se observa que este estudio cada uno de los puntos contentivos de la solicitud de Autorización terminación de contrato, así como las pruebas aportadas por cada una de las partes, encontrado que se desconoció por parte del empleador, lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo DRUMMOND LTD. - SINEMPROMIY SINTRAMINAL 2019 - 2022, aplicable al trabajador, de igual se desconoció en el fallo del proceso disciplinario el antecedente jurisprudencial sobre la segunda instancia en relación con la sanción impuesta, como lo es el despido del mismo, el cual cumple con los parámetros trazados en la sentencia **C -593/14** por la Honorable Corte constitucional tales como: *(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 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. (el subrayado es nuestro)*

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

Así mismo, en relación a **2- Se cumplió en debida forma el aspecto señalado en el literal A numeral III de la Circular 0049 de 2019, relacionado con el proceso disciplinario estipulado en la convención.** Con respecto a este punto el despacho al observar las pruebas arrimadas al plenario, observa que el fallador de primera instancia se ciñó a lo establecido en el literal A numeral III de la Circular 0049 de 2019, la cual establece:

A. Solicitud de autorización cuando hay justa causa de despido. *El Inspector deberá determinar si el empleador que alega la justa causa garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad. El inspector deberá tomar en consideración, al menos, los siguientes aspectos:*

Como resultado del análisis que debe realizar el Inspector de Trabajo de acuerdo a lo establecido en el literal A de la citada circular, de acuerdo con el material probatorio recaudado, fue donde se pudo evidenciar que el proceso disciplinario adelantado por la empresa contra el trabajador, no cumple con el antecedente jurisprudencial establecido en la Sentencia C-593 de 2019.

Continúa manifestando la recurrente que: **“2.1. Comunicación de la presunta falta al trabajador dentro de los tres días hábiles de oficina:”** al respecto el Ad-quen al revisar el material probatorio allegado encontró que dentro de los documentos aportados al presente proceso, no existe alguno que de fe precisa y exacta de las presuntas notificaciones allegadas al trabajador, de acuerdo con lo narrado en la solicitud autorización de despido presentada por el apoderado y/o representante de la empresa **DRUMMOND LTD**, por tal razón el despacho como ya se dijo en párrafos anteriores que el Ad-quo actuó de acuerdo con las funciones normativas encaminadas al cumplimiento funcional de cada uno de los tramites que le fueron asignados, teniendo como base las directrices establecidas en la Circular Interna No. 049 de 2019.

En relación con lo expuesto por la recurrente cuando afirma que **“- Violación del debido proceso al no practicarse las declaraciones solicitadas.** El despacho al observar la solicitud de permiso para despedir con justa causa al trabajador **JOSE FERNANDO ALVAREZ VILORIA**, en relación con las declaraciones de parte, tenemos que el artículo 212. Del Código General del Proceso, frente a la petición de la prueba y limitación del testimonio nos precisa que: Cuando se pidan testimonios deberá expresarse el nombre, domicilio, residencia o lugar donde pueden ser citados los testigos, y enunciarse concretamente los hechos objeto de la prueba.

En ese orden de ideas, se advierte sin la menor dificultad, que dicho sujeto procesal no enuncia en forma concreta los hechos objetos de probanza como lo dispone el artículo 212 del Código General del Proceso, lo cual estructuro una causal atendible para que Ad-quo, se abstuviera de decretar su práctica, pues no puede el sujeto procesal sustraerse de la obligación que el inciso primero del artículo 212 Del Código General del Proceso le impone. Al respecto, cabe recordar que las normas procesales son de derecho público y orden público y, por consiguiente, de obligatorio cumplimiento y en ningún caso, podrán ser derogadas, modificadas o sustituidas por los funcionarios o particulares, salvo autorización expresa de la ley.

Con base en lo expuesto, el despacho coadyuba la decisión tomada por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite de la Dirección Territorial del Cesar, al negar la practica de los testimonios solicitados por la recurrente.

Observa el despacho que, frente al proceso interno disciplinario llevado a cabo al trabajador, la Empresa no cumplió con los presupuestos legales del debido proceso, y que el trabajador de esta manera tuviera la oportunidad de ejercer su derecho a defensa y contradicción. Por lo que no se ajustan al precedente judicial contemplado en la **Sentencia C-593/14** de la Honorable Corte constitucional, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, estableciéndose en la precitada

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

sentencia, 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 otro lado, es preciso aclarar que la Circular 49 de 2019 dentro de sus directrices nos impone la obligación de verificar que el empleador haya agotado previamente el procedimiento establecido en este caso en el reglamento interno de trabajo de la empresa, cuando el empleador invoca en su solicitud de terminación por una justa causa, se observó que no se garantizó el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

Es de anotar, que la facultad legal otorgada al Ministerio del Trabajo para autorizar o no la terminación de contratos de trabajo a los trabajadores cuando se alega la justa causa, fue reafirmada por la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, quien mediante Sentencia C-313 de 2012 estableció entre otros lo siguiente:

... el requerimiento de la autorización de la oficina del 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 esta materia, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador...

Por lo tanto, es deber del Ministerio cuando se trate de solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo a un trabajador alegando la justa causa, verificar que misma este probada y no sea violatoria de la ley, el reglamento de trabajo y de la convención colectiva, y en este caso como el proceso disciplinario la empresa dejó la controversia sin definir, quedó la falta sin ser probada.

La recurrente, en su escrito de recursos, afirma e insiste que el señor **JOSE FERNANDO ALVAREZ VILORIA**, incurrió en una justa causa tipificada tanto en las normas del código sustantivo del Trabajo como en el reglamento Interno de Trabajo, por lo que debe autorizarse el despido.

Al respecto y como se manifestó en párrafos anteriores, después de hacer una minuciosa revisión del procedimiento disciplinario, se observa que no fue probada la justa causa, ya que el proceso disciplinario no se realizó en debida forma, tampoco le fue comunicado al trabajador los derechos de contradicción que le asistían contra el mismo, y la empresa con las pruebas allegadas no logró demostrar dicha situación, en consecuencia se mantiene la decisión de no autorizar la terminación del contrato, ya que la Justa causa alegada no fue probada, ni previa ni durante la actuación administrativa.

Es así como una vez revisada la actuación disciplinaria el Despacho considera que el procedimiento disciplinario desarrollado por la empresa no está acorde con lo establecido en la sentencia C-593 de 2014, en lo referente a la posibilidad de que el trabajador pudiera controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes, ya que se evidenció, que al trabajador no se le comunicó la posibilidad que tenía de interponer recursos, ante quien y el término para hacerlo, con el fin de que pudiera ejercer su derecho a la defensa y contradicción garantizando así el debido proceso.

Por otro lado, se evidencia que al quejoso no se le informó que en caso de no estar de acuerdo con la decisión adoptada por parte de la empresa de terminar unilateralmente el contrato de trabajo alegando justa causa, este podría acudir a la justicia ordinaria, es decir, no se le dio cumplimiento a la sentencia **C-593 de 2014**, en el entendido que en caso de no estar prevista una segunda instancia dentro de la empresa, el trabajador cuenta con la posibilidad de acudir a la vía jurisdiccional para impugnar la decisión del empleador. Bastará con incluir en las comunicaciones de la decisión adoptada y en la

Continuación de la Resolución 552 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

política de procedimiento disciplinario que se elabore, particularmente para las terminaciones unilaterales y con justa causa del contrato, la expresión “en caso de desacuerdo con lo expuesto, se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria”.

Visto lo anterior, y sin entrar en más detalle, este despacho procederá confirmar las Resoluciones Nos. 344 del 31 de agosto de 2021 y 72 del 10 de marzo de 2021, proferidas por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del Cesar, toda vez que la conclusión a la que llegó el A-Quo, al expedir los actos administrativos antes mencionadas son de recibo de esta instancia, por cuanto se garantizó el debido proceso, se tuvo en cuenta la valoración de las pruebas aportadas, los argumentos esgrimidos por la recurrente, y además existen suficientes razones jurídicas para hacerlo, por tales razones, esta Dirección Territorial del Cesar.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR, en todas y cada una de sus partes, la Resolución No. 344 del 31 de agosto de 2021, por medio de la cual **NO SE REPUSO** la Resolución No. 72 del 10 de marzo de 2021, proferida por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite del Cesar, mediante la cual **RESOLVIO** no **AUTORIZAR**, a la empresa **DRUMMOND LTD**, la terminación del vínculo laboral existente con trabajador **JOSE FERNANDO ALVAREZ VILORIA** identificado con CC No. 77.000.365, conforme a lo expuesto en el presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO. NOTIFICAR su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 67 y S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), a la empresa **DRUMMOND LTD.**, dirección calle 12 No. 8 - 42, oficinas 303 y 304, Centro Empresarial ORBE PLAZA de Valledupar Cesar, al señor **JOSE FERNANDO ALVAREZ VILORIA** en la Calle 4 No. 5E - 26 barrio el paraíso Astrea Cesar. Correo electrónico jofealvi1985@hotmail.com, advirtiéndole a los interesados que en adelante solo procede las acciones pertinentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. Una vez notificada esta Resolución, devuélvase el expediente a su lugar de origen para los fines pertinentes.

Dado en Valledupar Cesar, a los veintitrés (23) días del mes de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

ASSAD CESAR RAISH GAMEZ
Director Territorial Cesar