



No. Radicado: 08SE2022710504500001400  
Fecha: 2022-07-26 10:04:06 am  
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADO  
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL  
Destinatario: EDISSON ALZATE RESTREPO  
Anexos: 0 Folios: 3  
08SE2022710504500001400

14933009  
APARTADO, 26/07/2022

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a),  
EDISSON ALZATE RESTREPO  
Chigorodó, Antioquia.

**ASUNTO:** NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO  
**Radicación:** 11EE2021720504500001596  
**Querellante:** EDISSON ALZATE RESTREPO  
**Querellado:** CHINA HARBOUR ENGINEERING COMPANY LIMITED COLOMBIA

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a EDISSON ALZATE RESTREPO, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 1114893752, de la Resolución No. 000242 del 28/06/2022 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (3 folios), se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante la DIRECTORA OFICINA ESPECIAL DE URABÁ si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

{\*FIRMA\*}  
CILIA BELTRÁN MEDRANO  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en (3 folios).

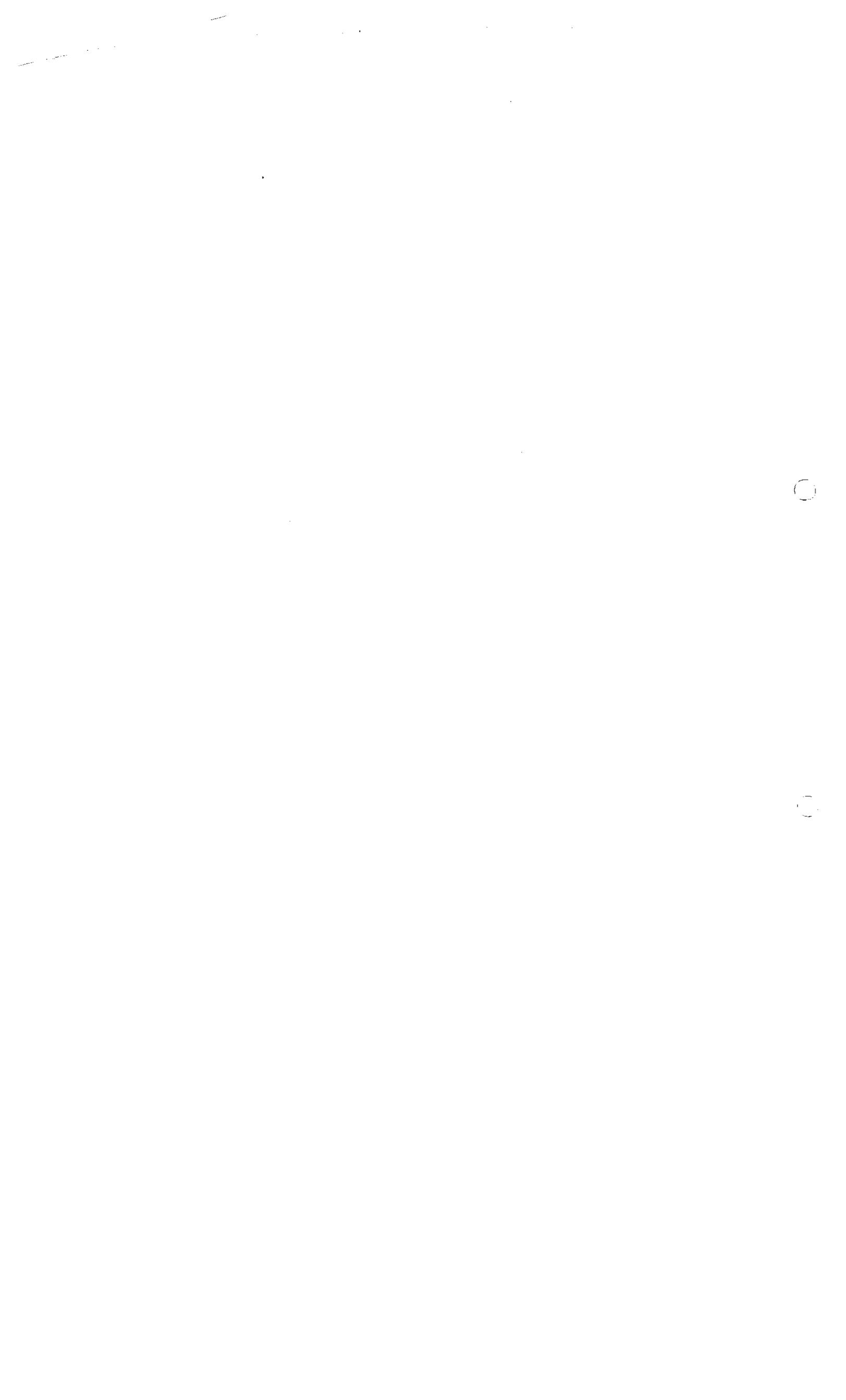
**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 101 No. 96 - 48 2do. Piso Apartadó - Antioquia  
Teléfono PBX (601) 3779999 ext: 51100

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos







14933009

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**OFICINA ESPECIAL DE URABA - APARTADÓ**  
**GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -**  
**CONCILIACIÓN TERRITORIAL**

**Radicación:** 11EE2021720504500001596

**Querellante:** Edison Álzate Restrepo

**Querellado:** China Harbour Engineering Company Limited Colombia

**RESOLUCION No. 000242**  
**(28 DE JUNIO DE 2022)**

**“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”**

El suscrito Inspector del Trabajo adscrito al Grupo Interno de Prevención, Inspección, vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-del Ministerio de Trabajo Oficina Especial de Urabá en ejercicio sus atribuciones legales y en especial la conferida por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y en especial las conferidas por la Resolución 3455 del año 2021 por medio del cual se le asigna competencia a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo.

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:** Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa China Harbour Engineering Company Limited identificada con NIT: 900.367.682-3 y ubicado en la calle 100 #8ª-49 Oficina 1102 de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

**RESUMEN DE LOS HECHOS:**

Mediante oficio radicado 11EE2021720504500001596 del 09 de agosto del año 2021 el señor Edinson Andrés Álzate Restrepo presento querrela administrativa contra la empresa China Harbour Engineering Company Limited manifestando lo siguiente:

*(“”) Tal como está demostrado en mi historia laboral, firme y comencé a trabajar en la empresa china china harbour engineering company limited Colombia, mediante contrato a término indefinido dentro del proyecto realización de los estudios y diseños definitivos, financiación ,gestión ambiental ,predial y social, construcción, mejoramiento ,rehabilitación, operación ,mantenimiento y reversión de la concesión autopista para la prosperidad vía al mar 2 desde el 19 de octubre de 2019 hasta el día 05 de abril de 2021.*

*debo señalar que durante el tiempo laborado nunca presente faltas o sanción disciplinarias.*

*El día 05 del mes de abril a las 07:30 de la mañana fui citado a la oficina principal de la empresa para rendir descargos sobre un informe disciplinario en mí contra por haberme ausentado de mi lugar de trabajo después del mediodía del día 02 de abril, y el 03 de abril no me presente a trabajar, sin haber informado a ninguno de mis superiores de la empresa o haber pedido permiso.*

*una vez finalizado la diligencia de descargo y de manera inmediata la empresa me notifica (abril 05 del 2022) como sanción la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, sin que se me hubiera permitido hacer uso del derecho fundamental y el derecho a la defensa técnica (violación sustancial al debido proceso*

*La empresa toma la decisión de cancelarme de manera unilateral mi contrato de trabajo, de “ termino indefinido, en razón a un proceso disciplinario por no haber trabajado el mediodía restante del 02 de abril y no haberme presentado a laborar al día siguiente 03 de abril.*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

como es conocido, por razón del COVID 19 algunas empresas optaron en el mes de mayo, junio y julio enviar a sus trabajadores a vacaciones obligatoria con salario básico; dicho salario se convirtió en una deuda contraída con la empresa por valor de Dos Millones Cuarenta y Ocho mil doscientos Siete (\$2.048.207).

La empresa inicio a descontarme dicha deuda de manera alternada, el ultimo descuento que me realizaron para cancelar la deuda por las vacaciones forzadas en razón a la pandemia, ha sido en el momento de la liquidación por valor de \$ 439.226 y esta estipulada como deducciones de vacaciones tomadas. (\*\*\*\*)

Mediante auto 00093 del 18 de febrero de 2022 se inició averiguación preliminar contra la empresa CHINA HARBOUR ENGINEERING COMPANY LIMITED COLOMBIA requiriendo la siguiente información;

- Copia del procedimiento disciplinario realizado al extrabajador Edinsson Andrés Álzate Restrepo
- Informe detallado del porque los descuentos de nómina al señor Edinsson Andrés Álzate Restrepo

Mediante oficio radicado 11EE202271050450000350 la empresa dio respuesta al requerimiento realizado aportando copia del procedimiento disciplinario realizado al extrabajador y el informe de los descuentos realizado a el trabajador.

En virtud de lo expuesto se precede a realizar lo siguiente,

#### **ANALISIS PROBATORIO:**

Dentro de la averiguación preliminar se tuvieron en cuenta las siguientes pruebas

- Copia del procedimiento disciplinario del extrabajador Edisson Álzate Restrepo
- Respuesta al requerimiento realizado radicado 11EE202271050450000350 por parte de la empresa China Harbour Engineering Company Limited
- Liquidación del trabajador Edisson Álzate Restrepo.

Leída la queja presenta por el señor Edisson Álzate Restrepo y realizado el análisis de los hechos y las pruebas obrantes en la averiguación preliminar, se pudo evidenciar que el trabajador fue citado a descargos por la presenta comisión de una falta disciplinaria al no presentarse a laborar los días 2 y 3 de abril de 2021, el trabajador presento los correspondientes descargos y posteriormente la empresa tomo la decisión de despedirlo, el extrabajador alega que existió una violación al debido proceso en el sentido que no se le concedieron los recursos y no se le dio la oportunidad de defenderse. la empresa aporta copia del procedimiento disciplinaria evadiéndose el derecho a la defensa y contradicción en la diligencia disciplinaria, presentándose esta controversia frente a la existencia o no de violación al debido proceso disciplinario es menester acudir ante la justicia ordinaria laboral para que defina la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del señor Edisson Álzate Restrepo por una presunta violación al debido proceso disciplinario laboral.

Respecto a la liquidación la empresa manifiesta en el informe presentado que los reajuste que realizo tiene un fundamento jurídico en lo establecido en el decreto 376 del 09 de abril de 2021 es decir fueron aportes faltantes a los aportes a pensión de los meses de abril y mayo de 2020 dejados de descontar en la pandemia.

Los descuentos realizados por concepto de vacaciones correspondían a vacaciones disfrutadas y pagadas de manera anticipada, en ocasión a la primera medida laboral adoptada por la empresa según comunicado y decretos expedidos por el gobierno nacional, en este caso tocaría entrar a controvertir la posición de la empresa y definir si efectivamente estuviésemos frente a descuento prohibo por la ley,

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:**

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo establecido en el ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Resolución 2143 de 2014

*(...) Artículo 47. Procedimiento administrativo sancionatorio. Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.*

*Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso.*

*Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.*

*Parágrafo. Las actuaciones administrativas contractuales sancionatorias, incluyendo los recursos, se regirán por lo dispuesto en las normas especiales sobre la materia. (...)*

La norma referida señala de manera expresa que las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria pueden iniciarse de dos formas: i) de oficio, o ii) por solicitud de cualquier persona. Y a renglón seguido consagra que "como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado"; no obstante, si tiene claro, cuáles son las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente violadas y las sanciones o medidas que serían procedentes para formular cargos mediante acto administrativo motivado por el operador administrativo.

También se observa de lo referido por la norma, que el inicio formal del proceso lo constituye el acto administrativo de formulación de cargos, pues las averiguaciones son solo meras actuaciones administrativas, que pueden consistir en comunicaciones, oficios, escritos y cualquier otra forma de manifestación administrativa.

Se entiende por actuación administrativa:

*"(...) Conjunto de actos que realizan las autoridades, en ejercicio de su potestad de mando, para cumplir los cometidos estatales en la forma legalmente señalada, prestar de modo adecuado los servicios públicos y hacer efectivos los derechos e intereses que la ley reconoce a los administrados. La actuación administrativa debe desarrollarse con arreglo a los principios de economía, celeridad, eficacia e imparcialidad, publicidad y contradicción consagrados en el Código Contencioso Administrativo, y conforme a las normas de éste contenidas en materia de procedimientos administrativos"<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Diccionario Básico de Términos Jurídicos. Mario Madrid-Maldonado G. Primera reimpresión: julio 1992 Legis Editores S.A

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*Actuaciones. El conjunto de actos, diligencias, trámites que integran un expediente, pleito o proceso. Pueden ser las actuaciones judiciales y administrativas, según se practiquen ante los tribunales de justicia o en la esfera gubernativa. (...)"<sup>2</sup>*

Lo expuesto tiene soporte también, en lo consagrado en las Memorias del Seminario Internacional de presentación del Nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011, donde se dijo que "El procedimiento administrativo sancionatorio tiene prevista, de manera facultativa, una etapa de averiguaciones preliminares. Concluida esta etapa preliminar u obviándose la misma, debe la Administración proferir el acto administrativo de formulación de cargos, salvo que proceda el archivo de las diligencias." (Subrayado no es del texto).

Concluida la averiguación preliminar, se evidencia que estaríamos frente a un presunto despido injusto donde es necesario pronunciarse y definir si efectivamente el extrabajador Edinsson Andrés Álzate Restrepo fue despido sin justa, decisión que es competencia del juez laboral debido a que en virtud del artículo 486 del código sustantivo del trabajo los inspectores de trabajo no estamos dados a declarar derechos y el caso que nos ocupa es necesario declarar la existencia de despido injusto por parte de la empresa China Harbour Engineering Company Limited Colombia

Frente a los descuentos realizado por vacaciones disfrutadas y pagadas de manera anticipada ,en ocasión a la primera medida laboral adoptada por la empresa según comunicado y decretos expedidos por el gobierno nacional , en este caso tocaría entrar a controvertir la posición de la empresa y definir si efectivamente estaríamos frente a descuento prohibo por la ley ,controversia jurídica respecto así , los descuentos realizados tendrían su fundamento jurídico .Se hace necesario entonces remitir a la jurisdicción laboral, toda vez que esto desborda la competencia del Ministerio del Trabajo. posición que es motivada en lo establecido en el artículo 486 del C.S.T

### Código Sustantivo de Trabajo

#### Competencia funcionarios del Ministerio de Trabajo

**"(...) ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:**

**1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:** Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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 (...)"

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR** la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 11EE2020700504500001596 contra el/la/los establecimientos CHINA HARBOUR ENGINEERING COMPANY

<sup>2</sup>Diccionario Jurídico Elemental. Guillermo Cabanellas de Torres.2ª Edición junio de 1982 Editorial HELIASTA

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

LIMITED COLOMBIA identificada con NIT: 900.367.682-3 y ubicado en la calle 100 #8ª-49 Oficina 1102 por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD** al reclamante Edison Álzate Restrepo de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra CHINA HARBOUR ENGINEERING COMPANY LIMITED COLOMBIA. Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndole que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos 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.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Teniendo en cuenta que se trata de una reclamación laboral anónima se publicará el presente acto en la cartelera de esta Dirección Territorial y página web del Ministerio del Trabajo conforme lo preceptuado en el artículo 69 inciso 2° de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**WLADIMIR COSSIO PALACIOS**  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

