



No. Radicado: U08E2020710504500001663
Fecha: 2020-11-06 03:31:27 pm
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: ANONIMO
Anexos: 0 Folios: 7
08E2020710504500001663

Apartadó, 06/11/2020

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a)
ANONIMO

ASUNTO: Notificación por página electrónica o acceso al público la Resolución No. 000168 del 28 de octubre de 2020.

Con fundamento en lo autocrizado por el artículo 4º del Decreto legislativo 491 de 2020¹, en concordancia con la Resolución 0784 del 17/03/2020 modificada por la Resolución 0876 del 01/04/2020, y teniendo en cuenta que la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra vigente hasta el 30 de noviembre de 2020, Dando cumplimiento a la resolución 1590 del 8 de septiembre del 2020, del Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se levanta suspensión de Términos, se procede a hacer la notificación la Resolución No. 000168 del 28 de octubre de 2020 por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición, en consecuencia se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma íntegra.

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 000145 del 25 de septiembre de 2020, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Las notificaciones se realizarán por medios electrónicos y se entenderá surtida después del día siguiente hábil de esta, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4º del Decreto 491 de 2020, se hace saber que se concede el recurso de Apelación interpuesto como subsidio al de reposición, en consecuencia, se da traslado al INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La notificación se hace publica en la pagina electrónica del Ministerio del Trabajo <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/notificaciones/actos-administrativos>

¹ Artículo 4. Notificación o comunicación de actos administrativos. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatorio indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72 dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada y con ella se garantizan el debido proceso y el derecho de defensa.

Se le hace entrega de copia íntegra, auténtica y gratuita del acto administrativo constante de (7) folios.

Nota: Firma escaneada conforme al artículo 11 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020.

Atentamente,

GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA
OFICINA ESPECIAL DE URABA

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol

@MinTrabajoCol

@MintrabajoCol



No. Radicado: 088E202071050450001683
Fecha: 2020-11-06 03:31:27 pm
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario ANONIMO
Anexos: 0 Folios: 7
088E202071050450001683

Apartadó, 06/11/2020

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor(a)
ANONIMO

ASUNTO: Notificación por página electrónica o acceso al público la Resolución No. 000168 del 28 de octubre de 2020.

Con fundamento en lo autorizado por el artículo 4° del Decreto legislativo 491 de 2020¹, en concordancia con la Resolución 0784 del 17/03/2020 modificada por la Resolución 0876 del 01/04/2020, y teniendo en cuenta que la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra vigente hasta el 30 de noviembre de 2020, Dando cumplimiento a la resolución 1590 del 8 de septiembre del 2020, del Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se levanta suspensión de Términos, se procede a hacer la notificación la Resolución No. 000168 del 28 de octubre de 2020 por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición, en consecuencia se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma íntegra.

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 000145 del 25 de septiembre de 2020, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Las notificaciones se realizarán por medios electrónicos y se entenderá surtida después del día siguiente hábil de esta, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4° del Decreto 491 de 2020, se hace saber que se concede el recurso de Apelación interpuesto como subsidio al de reposición, en consecuencia, se da traslado al INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La notificación se hace publica en la pagina electrónica del Ministerio del Trabajo <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/notificaciones/actos-administrativos>

¹ Artículo 4. Notificación o comunicación de actos administrativos. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatorio indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización.

Cor Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol

@MinTrabajoCol

@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Atención Presencial

Línea nacional gratuita

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Sede de Atención al Ciudadano

018000 112518

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Celular

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72 dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada y con ella se garantizan el debido proceso y el derecho de defensa.

Se le hace entrega de copia íntegra, auténtica y gratuita del acto administrativo constante de (7) folios.

Nota: Firma escaneada conforme al artículo 11 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020.

Atentamente,

GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA
OFICINA ESPECIAL DE URABA

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol

@MinTrabajoCol

@MintrabajoCol



14752041

**MINISTERIO DEL TRABAJO
OFICINA ESPECIAL DE URABÁ
GRUPO DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

Radicación: 11EE2019710504500002053

Querellante: OFICIO

Querellado: IPS FUNDACIÓN NUEVOS HORIZONTES TURBO

RESOLUCION No. 000168

(28 DE OCTUBRE DE 2020)

"Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

**FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA
COORDINADORA DEL PIVC – RCC**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **IPS FUNDACIÓN NUEVOS HORIZONTES TURBO**, identificado con NIT: 841000236 – 2, con dirección de notificación judicial en la calle 101 No. 15 – 14, Municipio de Turbo – Antioquia.

II. HECHOS

Que mediante Resolución número 000145 del 25 de septiembre del año 2020, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación adscrito a la Oficina Especial de Urabá - Apartadó resolvió **"ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa IPS FUNDACIÓN NUEVOS HORIZONTES TURBO, identificado con NIT: 841000236 – 2 con 400 SMLMV, equivalente a TRESCIENTOS CINCUENTA Y UN MILLONES CIENTO VEINTE MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$351.120.800.00), que tendrán destinación específica al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social -FIVICOT y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto**

Que en escrito radicado 11EE2020700504500001089 del 21 de octubre del año 2020 se interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los términos legales.

III. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

"(...) CARGO ÚNICO QUE DIO ORIGEN A LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA

Con auto No. 00122 del 21 de febrero de 2020, se inició procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos así:

CARGO UNICO: *Por violación directa al artículo 67 de la ley 50 de 1990. La presunta violación por parte de la IPS FUNDACIÓN NUEVOS HORIZONTES TURBO, al realizar despidos colectivos sin autorización del Ministerio del Trabajo. El día 11 de noviembre de 2019, se realizó visita en las instalaciones de la empresa donde se constató lo siguiente: La empresa tenía 56 empleados quienes suscribieron contratos de trabajo a término fijo e indefinido, en el momento de la realización de la*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

visita. De estos, 35 trabajadores se encontraban sin contrato de trabajo. **Estos trabajadores fueron liquidados e indemnizados respetivamente sus contratos.**

SÍNTESIS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA ADOPTAR LA SANCIÓN

La sanción cumplirá en el presente proveído una función de control y seguridad jurídica, de tal forma que los administrados observen las consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones.

La ley 1610 de 2013, establece como una de las funciones de los Inspectores de Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

La empresa **FUNDACIÓN NUEVOS HORIZONTES TURBO**, en los descargos la empresa manifiesta que no fue posible realizar el trámite para autorización de despido colectivo de trabajadores, atendiendo a las circunstancias entorno al estado de emergencia, aislamiento preventivo y la falta de solvencia económica para cumplir con las obligaciones propias como empleador, mientras esta institución adelantaba el trámite mencionado; razones que no le alcanzan para justifica la omisión de lo normado en el decreto 2351 de 1965.

Según el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, el despido colectivo puede ser considerado cuando el empleador pasa por distintas dificultades, entre estas, cuando "se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados".

Sin embargo, esta decisión no se puede efectuar a 'puerta cerrada', es decir, requiere de una autorización previa del Ministerio del Trabajo, el cual revisará las justificaciones y motivos para realizar el despido colectivo. Además, de manera simultánea, el empleador deberá comunicar por escrito dicha solicitud con sus empleados y permitir que se hagan parte en el proceso como parte activa en la relación laboral.

HECHOS QUE DIERON ORIGEN A LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL

Por ello se reitera que, A raíz, de la intervención del gobierno nacional, por intermedio de la superintendencia de salud, al liquidar a la EPS EMDI SALUD de la ciudad de Montería. LA FUNDACIÓN NUEVOS HORIZONTES al ver su panorama de liquides futuro, y sin vulnerar los derechos de sus trabajadores, y en consenso con ellos, y bajo el principio de la buena fe. Inicia junto a sus empleados, reuniones tendientes a buscar las mejores alternativas laborales, por ello comete el error, quizás por el desconocimiento, informa de manera extemporánea la realización del despido consensuado con los trabajadores. Ello se materializo mediante oficio enviado al ministerio. Donde se manifestó lo siguiente:

" Turbo, 08 noviembre de 2019

Señor:

INSPECTOR DE TRABAJO
Regional Apartado

Ref. Notificación recorte de personal en la FUNDACION NUEVOS HORIZONTES.

Respetado señor(a),

Yo, HUGO NEL VERTEL MARTINEZ, identificado con la cedula de ciudadanía No 71.976.860 de Turbo Antioquia, en mi calidad de Representante legal de la FUNDACION NUEVOS HORIZONTES con NIT 841000236-2, comparezco ante su autoridad con el fin de exponer y solicitar lo siguiente:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Fundación Nuevos Horizontes es una entidad sin ánimo de lucro, cuya actividad económica es servicios de asociaciones N.C.P; esta se ha misionado de una manera óptima en el Municipio de Turbo a través de la promoción social, atención y mejoramiento de las condiciones de las familias del Municipio, todo esto en el cumplimiento de su fin altruista.

Debido a la demanda laboral que presentaba EMDISALUD EPS y que este funge como el mayor generador de ingresos; la Fundación celebro un número significativo de contratos indefinidos con el fin de prestar servicios al usuario de EMDISALUD EPS y otros.

Consecuencialmente, EMDISALUD ha iniciado un proceso de liquidación forzosa administrativa que nos ha sido notificado a través de la resolución 00892 de 2019 del 02 de octubre emanada por la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LA SALUD; lo que imposibilita la prestación del servicio de nuestro personal en nuestras instalaciones ubicada en la calle 101 No 15-14 barrio Baltazar, Municipio de Turbo.

Es de anotar que dicha resolución designa como liquidador de la empresa mutual para el desarrollo integral de la salud E.S.S. – EMDISALUD E.S.S., al señor Luis Carlos Ochoa Cadavid, donde esclarece que hasta el 31 de octubre de EMDISALUD deberá garantizar la completa prestación del servicio; por lo tanto, los prestadores del servicio en este caso Fundación Nuevos Horizontes se nos obligan atender a los usuarios hasta la fecha de vigencia.

El artículo 47 del código sustantivo del trabajo, dispone:

ARTICULO 47. DURACION INDEFINIDA.

2o) el contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

Por consiguiente, al no subsistir las causas, dichos contratos ya no tendrán vigencia. Nos encontramos en la penosa obligación, de realizar un recorte de personal, debido a que dicha situación nos imposibilita continuar con la incorporación sin un lugar en el cual puedan desempeñarse.

En importante aclarar, que si bien la liquidación o clausula definitiva de una empresa o establecimiento es un modo de terminación del contrato según el artículo 61 del estatuto del trabajo y de este modo, acarrea la obligación de solicitar el correspondiente permiso a usted como autoridad, no es exactamente la situación que nos ocupa, puesto que la **FUNDACION NUEVOS HORIZONTES** continua existiendo, pero al desaparecer su mayor generador de ingresos, sería un detrimento para la empresa continuar con la vinculación de este personal sin que exista un cargo que lo demande.

Con estos antecedentes, sustento mi solicitud a que usted, previo análisis del caso, se sirva concedernos el correspondiente consentimiento, para dar por terminados TREINTA Y CINCO (35) contratos indefinidos existentes.

Esto sin desconocer los derechos de los trabajadores y nuestras obligaciones como empleadores, en el sentido de que el número de trabajadores que serán desvinculados serán notificados y posteriormente se les reconocerá fidedignamente su liquidación e indemnización. "

Lo anterior, fue o es la causa que dio origen a la visita del ministerio, y la posterior investigación que hoy nos tiene en los alegatos de conclusión. Por ello, no vamos a apelar a jurisprudencias o tratados para tratar de menguar nuestra culpa. Debemos asumir nuestra culpa y responsabilidad, porque en ese momento desconocíamos el trámite, para la desvinculación del personal, y uno de esos motivos fue la falta de asesoría jurídica, a sabiendas que ello no es óbice, para que la fundación nuevos horizontes realizara el trámite de la manera que lo estipula la ley.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Teniendo como base legal, el artículo 47 del código sustantivo del trabajo numeral segundo, toda vez que al declarar a la EPS EMDI SALUD en liquidación, el objeto de los contratos de trabajo fijos e indefinidos, perdían su forma, toda vez que quien daba los recursos para que los contratos fueran ejecutados era la relación que existía entre la fundación nuevos horizontes y la EMDI SALUD hoy en liquidación. Y al no existir dicha relación de servicios de salud, la fundación no podía con la carga laboral, por ello de tomo la decisión de recortar el personal, y realizar las respectivas indemnizaciones.

HECHO GENERADOR DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL

"RESOLUCIÓN DE LIQUIDACIÓN

Resolución No. 008929 de 2 de octubre de 2019

EL SUSCRITO LIQUIDADOR DE LA EMPRESA MUTUAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA SALUD E.S.S. EMDISALUD E.S.D.

COMUNICA

Que por medio de Resolución No. 008929 de 2 de octubre de 2019, la Superintendencia Nacional de Salud, en uso de sus facultades legales revocó totalmente la autorización de funcionamiento de la EMPRESA MUTUAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA SALUD E.S.S. EMDISALUD E.S.S. EPSS, identificada con NIT. 811.004.055-5.

Que, como consecuencia de la revocatoria de la autorización de funcionamiento, ordenó la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y la intervención forzosa administrativa para liquidar de la EMPRESA MUTUAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA SALUD E.S.S. EMDISALUD E.S.S. EPS-S, identificada con NIT. 811.004.055-5.

En la misma resolución se designó como liquidador al doctor LUIS CARLOS OCHOA CADAVID, identificado con cédula de ciudadanía No. 3.351.084.

Que la prestación del servicio por parte de la EMPRESA MUTUAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA SALUD E.S.S. EMDISALUD E.S.S. EPS-S, se hará hasta el 31 de octubre de 2019.

Que, a partir del 1 de noviembre de 2019, los usuarios serán asignados a las EPS que determine el Ministerio de Salud, para lo cual podrán ingresar a la página del Ministerio de Salud y Protección Social www.minsalud.gov.co, así como a la página de la Superintendencia de Salud www.supersalud.gov.co y en esta página web y de esta manera verificar la EPS a la que ha sido asignado el grupo familiar.

LUIS CARLOS OCHOA CADAVID
LIQUIDADOR"

Lo anterior logra demostrar que la actuación de la fundación nuevos horizontes, se hizo basada en un hecho real y notorio, que dejo sin piso económico a la ips; fue por ello que opto, de manera consensuada realizar el recorte de personal.

LA FALTA O CAUSA DE LA INVESTIGACIÓN SANCIONATORIA

Haber realizado de manera extemporánea la solicitud o permiso para realizar el recorte de personal. Toda vez que la actuación se realizó sin malicia, sin mala fe, sin querer hacer daño, apelando a la buena fe, y por el desconocimiento, se realizó el recorte de personal y luego se pidió el permiso. Situación que no se niega, porque fue un hecho notorio. Pero el mismo no se realizó con la intención de trasgredir la norma, o hacer un daño colectivo, fueron las circunstancias las cuales.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Pero se deja claro que, aunque por el desconocimiento se realizó de esa forma no se vulneraron derechos, ni se actuó por parte de la fundación nuevos horizontes de mala fe. Antes, por el contrario, se reunieron con los empleados y se tomaron las decisiones en conjunto. De hecho, hoy día no cursa ninguna demanda laboral a raíz de tal procedimiento.

BUENA FE EN MATERIA LABORAL

El contrato de trabajo conlleva obligaciones directas de contenido ético tanto para el patrono como para el trabajador.

Dichas obligaciones tienen su fundamento en el principio de buena fe, rector en materia laboral y en otros ámbitos del Derecho.

La buena fe puede definirse de diversas formas, pero no es más que la convicción de una actuación correcta de la otra parte y se concreta en la lealtad de los tratos y en la fidelidad a la palabra dada.

Es básicamente la certeza de honestidad y de que ninguno de las partes buscará enañar o dañar intencionalmente.

El artículo 19 del Código de Trabajo, establece que las partes contratantes quedan obligadas no sólo en términos del contrato sino también a aquellas obligaciones que de este último se derivan, según la buena fe, la equidad, la costumbre o la ley.

En virtud de lo anterior, la buena fe en las relaciones contractuales exige el cumplimiento de las obligaciones sin engaños ni abusos, es decir, implica que las partes deben mantener una conducta transparente en las diferentes fases de la relación contractual.

Es por lo anterior, que la buena fe se convierte en un criterio de valoración de las actuaciones de las partes.

Américo Pla, reconocido tratadista latinoamericano dice que la buena fe tiene una significación especial, por el componente personal que existe en el contrato de trabajo.

Recuerde que el contrato, no crea únicamente derechos y obligaciones de orden patrimonial, sino también de orden persona' que exige confianza recíproca en múltiples planos y sobre todo por un período prolongado de tiempo.

Un principio fundamental

El tema de la buena fe en las relaciones laborales es sin lugar a duda, uno de los elementos laborales que deben estar siempre presentes al momento de sancionar las faltas de un trabajador.

No solamente para dimensionar de forma justa la sanción aplicable, sino también como parámetro de medida de las actuaciones del trabajador mismo.

Es por eso, que a este tema se le tiene que prestar la importancia que se merece y no relegarlo a un segundo plano, como sucede en muchas compañías.

Bajo El Principio De La Buena Fe Se Actuó En La Fundación Nuevos Horizontes.

DOSIFICACIÓN DE LAS SANCIONES

Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

En este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se verifica si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño.

Así las cosas, el operador de IVC podrá ponderar bajo este criterio la respectiva sanción dosificando la misma en una cuantía en caso de que se evidencie la amenaza o puesta en peligro del interés jurídico tutelado, o en su defecto aumentarla ante la ocurrencia efectiva del perjuicio ocasionado por el infractor.

Para tal efecto, el análisis debe comportar la nulidad del procedimiento por el cual se está investigando, la gravedad de la infracción por la naturaleza del bien jurídico tutelado y el grado de perturbación del ordenamiento jurídico de acuerdo con las pruebas que validan la amenaza o daño ocasionado.(...)"

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es un imperativo legal para la administración, resolver los recursos conforme a la ley.

Que, por su parte, el artículo 74 de la ley 1437 de 2011 establece:

"(...) Por regla general contra los actos que ponen fin a una actuación administrativa, proceden:

- 1. El recurso de reposición, ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que, la modifique, aclare, corrija o revoque (...)"*

Los recursos no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o corregir.

Previo a resolver el fondo del asunto, es preciso analizar todos los argumentos que hayan sido planteadas, por lo tanto, el Despacho abordará el análisis de los siguientes temas:

1. HECHOS QUE GENERARON LA INVESTIGACIÓN Y POSTERIOR SANCIÓN:

El asunto se contrae al establecer si la IPS FUNDACIÓN NUEVOS HORIZONTES TURBO, realizo despidos colectivos sin las formalidades establecidas por el ordenamiento jurídico.

Aunado a lo anterior el artículo 67 de la ley 50 de 1990 reza:

"(...) Artículo 67. Protección en caso de despidos colectivos: El artículo 40 del Decreto- Ley 2351 de 1965 quedara así: protección en caso de Despido Colectivo 1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1°, literal d) de esta ley y 7°, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

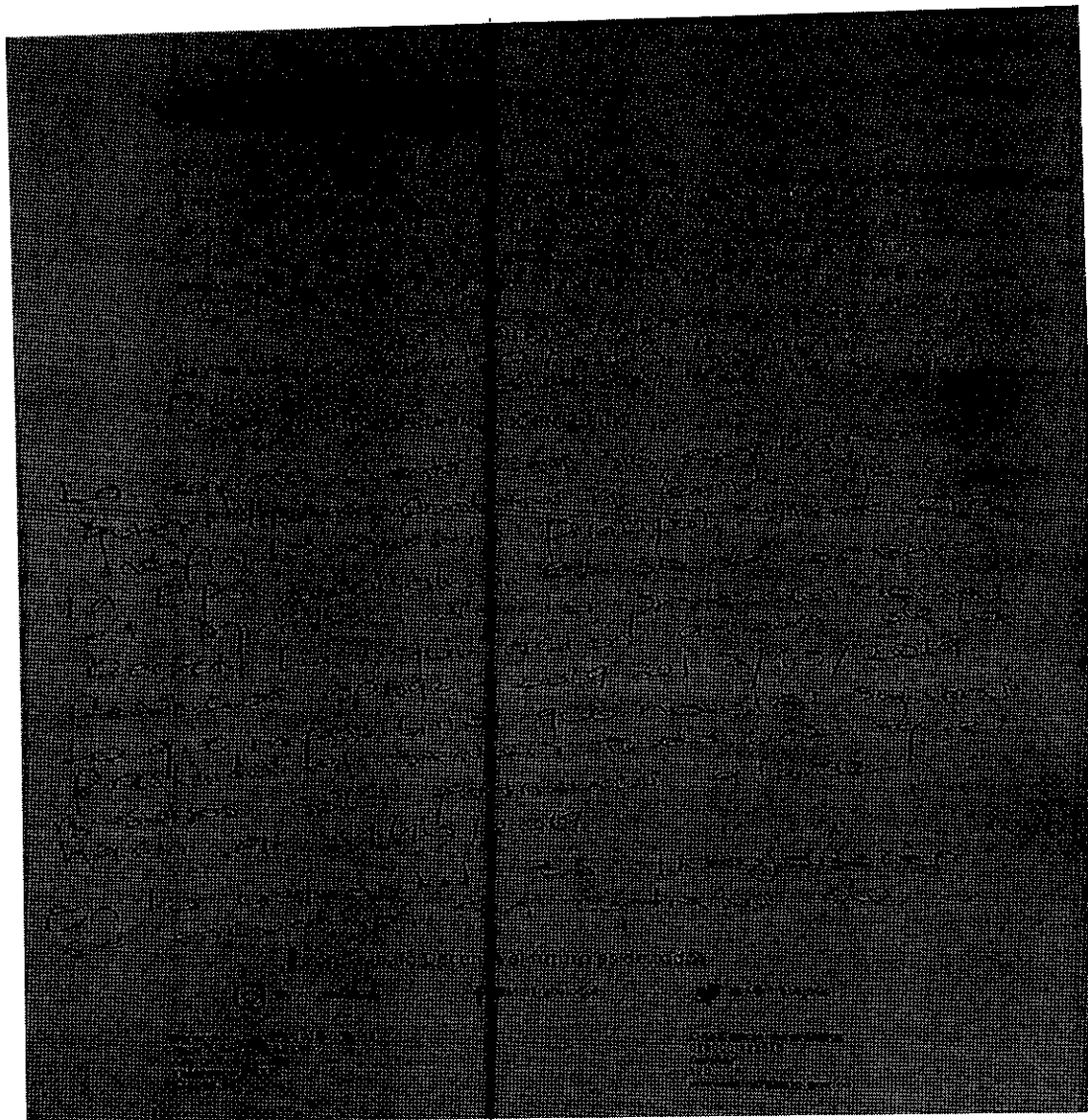
7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable de causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente (...)."

El numeral 4 establece que el Ministerio del Trabajo podrá establecer que un despido es colectivo cuando:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Como consta en el acta de visita realizada por el Inspector de Trabajo, la empresa contaba con una planta de 56 trabajadores cuyos vínculos laborales eran para contratos a término fijo e indefinido.



Es decir que de acuerdo al numeral 4 al ser la investigada una empresa con personal superior a 50 e inferior a 100 trabajadores, debía solicitar autorización del Ministerio del Trabajo cuando el número de trabajadores para finalizar el vínculo laboral fuera el equivalente al 20 por ciento de la población trabajadora, para el caso que nos ocupa esto equivaldría a un número de 35 trabajadores.

Mediante radicado 08SE201970050450002281, los trabajadores que al momento de la visita se les había terminado el vínculo eran los siguientes:

No.	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	F. INGRESO	F. RETIRO
1	YINA MARCELA QUINTO BOLAÑOS	1.045.511.919	01/08/2016	06/11/2019
2	CARLOS JOSE RAMOS TEHERAN	1.045.512.427	01/11/2017	06/11/2019
3	JOSE FRANCISCO ANAYA PINEDA	98.600.284	01/10/2016	06/11/2019
4	YURLEISA CUESTA PALACIO	1.045.512.975	02/07/2013	06/11/2019
5	DINA LUZ CORDERO MARTÍNEZ	39.158.770	09/04/2015	06/11/2019
6	POLONIA CHAVERRA SANCHEZ	39.310.661	03/03/2015	06/11/2019
7	DIONIS BLANDON SOTO	39.303.688	04/07/2017	06/11/2019
8	MARISOL MURILLO CORDOBA	35.897.243	17/05/2017	06/11/2019
9	LUZ MARY MUÑOZ JULIO	39.3310.266	01/10/2015	29/11/2019
10	FANNY MORENO PEREZ	39.157.522	01/02/2017	06/11/2019
11	YUBEIDYS TORRES PALACIO	1.045.522.041	13/07/2015	06/11/2019
12	MARGARETH IRINA TEHERAN SIERRA	39.319.058	01/02/2018	06/11/2019

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

13	NORELIS S JAREZ REYES	39.416.767	12/04/2015	06/11/2019
14	DANNY ROBLEDO SANCHEZ	71.350.822	02/01/2013	06/11/2019
15	BEATRIZ ELENA MENDOZA CAVADIA	1.067.845.753	07/04/2014	06/11/2019
16	NURY DEL CARMEN LOZANO DIAZ	39.155.688	01/02/2014	06/11/2019
17	IVAN DAVID MARTINEZ SUAREZ	1.045.516.056	01/02/2014	06/11/2019
18	DIOCELINA JULIO QUEJADA	39420549	10/05/2016	06/11/2019
19	JUAN CAMILO LOPEZ GIL	1.045.516.391	01/11/2017	06/11/2019
20	SANDRA MILENA DURANGO DURANGO	39.316.424	02/01/2013	06/11/2019
21	LINA MARGARITA RODRIGUEZ DIAZ	39.318.246	20/08/2013	06/11/2019
22	INGRID JOHANA BLANDON CHALA	52.751.616	03/03/2015	06/11/2019
23	LEOMARIS GALEANO OQUENDO	1.039.093.630	01/10/2016	14/11/2019
24	JOSEFA MARIA OROZCO GAMEZ	1.048.278.244	01/03/2018	06/11/2019
25	CRUZ MARINA PALACIO SALAS	39.309.008	08/05/2018	06/11/2019
26	JOHN JADER CUESTA PALACIO	1.045.499.633	01/11/2017	08/11/2019
27	OLIDIS VERTEL FERIA	1.045.504.490	20/03/2018	06/11/2019
28	MAURICIO CASTILLO HERNANDEZ	71.352.706	01/06/2018	06/11/2019
29	GLORIA PATRICIA VELEZ DURANGO	1.027.943.141	19/12/2018	06/11/2019
30	DEIMER ALEJANDRO RODRIGUEZ MARTINEZ	1.045.507.121	11/05/2018	06/11/2019
31	CARLOS ANDRES GAMBOA CAICEDO	1.045.503.159	01/06/2018	06/11/2019
32	BERLITH WILCHE MORALES	39.311.013	03/03/2015	06/11/2019
33	ORLANDO DE JESUS BEDOYA BEDOYA	15.263.232	13/01/2016	06/11/2019
34	KATIA CAROLINA BEGAMBRE ROMERO	1.028.020.447	01/10/2016	06/11/2019
35	JULIA DE LEON TAPIAS	39.300.401	01/02/2018	06/11/2019

Es decir que de acuerdo a las pruebas recaudadas nos encontramos en presencia de un despido colectivo y es por esto que la empresa investigada antes de tomar la decisión de romper con la relación laboral con los trabajadores debió adelantar trámite de autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo – Oficina Especial de Urabá y una vez se le diera lo solicitado, ahí si proceder a despedir a los trabajadores.

Se insiste que la transgresión a la norma no es la terminación de los contratos, es el no lleno de requisitos legales y debido proceso para la terminación de estos.

A. RAZONES QUE FUNDAMENTARON LA DECISIÓN

La ley 1610 de 2013, establece como una de las funciones de los inspectores de Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

La empresa **FUNDACIÓN NUEVOS HORIZONTES TURBO**, en los descargos la empresa manifiesta que no fue posible realizar el trámite para autorización de despido colectivo de trabajadores, atendiendo a las circunstancias entorno al estado de emergencia, aislamiento preventivo y la falta de solvencia económica para cumplir con las obligaciones propias como empleador, mientras esta institución adelantaba el trámite mencionado; razones que no le alcanzan para justifica la omisión de lo normado en el decreto 2351 de 1965.

Según el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, el despido colectivo puede ser considerado cuando el empleador pasa por distintas dificultades, entre estas, cuando "se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados".

Sin embargo, esta decisión no se puede efectuar a 'puerta cerrada', es decir, requiere de una autorización previa del Ministerio del Trabajo, el cual revisará las justificaciones y motivos para realizar el despido

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

colectivo. Además, de manera simultánea, el empleador deberá comunicar por escrito dicha solicitud con sus empleados y permitir que se hagan parte en el proceso como parte activa en la relación laboral.

2. DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN

El artículo 29 de la constitución política, nos habla sobre la garantía al debido proceso y es ahí donde podemos identificar varias de las fases necesarias para la determinación de una sanción veamos:

1. PRIMERA FASE: TIPICIDAD DE LA INFRACCIÓN Y DE LA SANCIÓN

Con la premisa que nadie puede ser juzgado sino teniendo en cuenta las leyes preexistente a los hechos objeto de investigación es pertinente decir que las infracciones a los bienes jurídicos tutelados (derechos, garantías o amparos que busca proteger la legislación) en el ámbito laboral individual y laboral colectivo deben estar previamente establecidos por el legislador (ordinario si es el Congreso y extraordinario si son facultades que se le otorgan al Presidente de la República con ese carácter) y que es lo que comúnmente se denomina tipicidad.

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política y las demás normas legales que los establecen, con base en ello, lo que se busca proteger es que no se menoscaben aquellas normas de índole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas o clausura del sitio de trabajo.

Así las cosas, el operador de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) en materia laboral debe, en primer lugar, constatar que el hecho que investiga se encuadre con la conducta establecida por el legislador y la nulidad que determine el procedimiento a seguir.

- Proceso administrativo sancionatorio por violación de normas laborales: La nulidad del procedimiento es la de sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia laboral individual o colectivo. Las conductas objeto de eventual reproche se encuentran tipicidad en la respectiva legislación, de acuerdo con el bien jurídico que se protege de manera especial, y la sanción será la prevista en dicha norma.

Otro aspecto a resaltar es que como se advierte, el legislador determina la infracción describiendo de manera clara y precisa la conducta, para ello, el operador de IVC deberá acudir a las disposiciones establecidas para los procedimientos sancionatorios antes mencionados y que están descritos en la Guía para el Procedimiento Administrativo Sancionatorio Laboral.

En este sentido, al establecerse por el legislador la sanción a aplicar, debe el operador de IVC acudir a la respectiva norma y determinar cuáles serían las sanciones a aplicar de acuerdo con los criterios de graduación de la sanción ha de tener en cuenta al momento de imponerla la sanción.

2. SEGUNDA FASE: CALIFICAR LA GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN APLICANDO LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN

Los criterios para graduar sanciones por parte de los operadores de IVC estaban inicialmente previstos en el artículo 50 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - C.P.A y de lo C.A. - como quiera que estos regían en general para la mayoría de procedimientos administrativos sancionatorios que no tenían una norma especial sobre aplicación de tales criterios de graduación, razón por la cual, con base en dichos parámetros se graduaría cualquier tipo de infracciones administrativas de acuerdo a la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones.

Posteriormente, con la expedición de la Ley 1610 de 2013, en su artículo 12, se establecen unos criterios autónomos y especiales de graduación de la sanción para aplicar en materia sancionatoria laboral; sin embargo, si bien es cierto en su contenido sólo se habla de los criterios para graduar las sanciones, nada se

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

dice respecto de la graduación de la falta o el del rigor de la sanción como si lo establece el artículo 50 del nuevo CPACA por ende se debe aplicar ante el vacío, dicha norma.

En la práctica, el operador jurídico de IVC debe hacer inicialmente un análisis sobre la gravedad que reviste la vulneración de las disposiciones laborales de carácter individual o colectivo que merecen reproche teniendo en cuenta los hechos probados en el expediente para lo cual elabora una matriz de impacto alto, medio o bajo y ubica allí los hechos presuntamente reprochables dependiendo de tal impacto; posteriormente debe hacerse un análisis sobre los criterios de graduación que se incorporaron en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y que deben ser argumentados y reconocidos dentro del acto administrativo sancionatorio.

Otro aspecto que debe ser analizado por parte del operador de IVC está relacionado con la responsabilidad en el grado de culpabilidad. En aquellos procedimientos sancionatorios cuyos bienes jurídicos que se tutelan en materia laboral son la vida, la seguridad e integridad física y la salud en el trabajo propios de los Sistemas de Riesgos Laborales, se predica del empleador la responsabilidad objetiva, en el entendido que éste ha creado el riesgo laboral y por ello no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una responsabilidad objetiva, por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su trabajo en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio.

En materia de responsabilidad subjetiva, es decir sobre el análisis de culpabilidad del infractor, ésta debe ser objeto de análisis por parte del operador de IVC al momento de graduar la sanción, salvo disposición en contrario (como lo es dentro del Sistema de Riesgos), toda vez que ello atiende a una de las garantías del debido proceso (Art. 29 C.P.) y sólo de manera excepcional se puede predicar la responsabilidad objetiva de una infracción si se cumplen los siguientes requisitos establecidos vía jurisprudencial:

"La imposición de sanciones por responsabilidad objetiva es de carácter excepcional en el régimen constitucional colombiano, tal como fue ya visto en este fallo, y se encuentra por ello sujeta a estrictos requisitos.

En efecto, las sanciones por responsabilidad objetiva se ajustan a la Carta siempre y cuando (i) carezcan de la naturaleza de sanciones que la doctrina llama 'rescisorias', es decir, de sanciones que comprometen de manera especial el ejercicio de derechos y afectan de manera directa o indirecta a terceros; (ii) tengan un carácter meramente monetario; y (iii) sean de menor entidad en términos absolutos (tal como sucede en el caso de las sanciones de tránsito) o en términos relativos (tal como sucede en el régimen cambiario donde la sanción corresponde a un porcentaje del monto de la infracción o en el caso del decomiso en el que la afectación se limita exclusivamente a la propiedad sobre el bien cuya permanencia en el territorio es contraria a las normas aduaneras)"

Ahora bien, como se advierte, uno de los primeros pasos que debe realizar el operador de IVC en materia laboral es el de determinar la gravedad de la infracción y la responsabilidad (objetiva o subjetiva) del implicado como elementos que ha de tener en cuenta a la hora de cuantificar la sanción.

Aunado a ello, los verdaderos elementos que contienen los criterios de dosimetría sancionatoria son los que establece el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, salvo que el procedimiento especial enlistado en el acápite anterior contenga unos criterios de graduación propios.

En atención a lo anotado, se establecerán unas pautas generales para la interpretación de dichos criterios con el que el operador de IVC evalúe los atenuantes o agravantes de la conducta:

En el caso en concreto los criterios fueron Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados y grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados

En este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se verifica si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Así las cosas, el operador de IVC podrá ponderar bajo este criterio la respectiva sanción dosificando la misma en una cuantía en caso de que se evidencie la amenaza o puesta en peligro del interés jurídico tutelado, o en su defecto aumentarla ante la ocurrencia efectiva del perjuicio ocasionado por el infractor.

Para tal efecto, el análisis debe comportar la finalidad del procedimiento por el cual se está investigando, la gravedad de la infracción por la naturaleza del bien jurídico tutelado y el grado de perturbación del ordenamiento jurídico de acuerdo con las pruebas que validan la amenaza o daño ocasionado.

Con las pruebas obrantes en el expediente se pudo evidenciar la afectación ocasionada con el actuar del recurrente, atendiendo a que transgredieron derechos laborales de todas las personas que les terminaron la relación laboral sin el lleno de los requisitos para realizar despidos colectivos.

Ahora bien, se cumplieron cada una de las fases para la imposición de la sanción.

3. PRINCIPIO DE BUENA FE

El recurrente manifiesta en su escrito que siempre actuó de buena fe, en lo que tiene que ver con la relación laboral que sostenía con sus trabajadores al igual que a la hora de tomar decisión entorno a dicha relación, sin embargo, la génesis de la sanción indiligada es por la inobservancia de la norma que finalmente fue violada por la Fundación Nuevos Horizontes.

Así las cosas, no está en discusión que la fundación nuevos horizontes no haya actuado de buena fe en la relación laboral sostenida, pero en lo que tiene que ver con el procedimiento administrativo sancionatorio, se entiende que este principio como lo presenta el investigado se desdibuja un poco, pues si hablamos de buena fe hay que hacerlo a la luz del artículo 83 de la constitución política y en sentencia C- 225/2017 manifiesta:

El artículo 83 de la Constitución Política incluye un mandato de actuación conforme a la buena fe para los particulares y para las autoridades públicas, aunque que se presume que se actúa de esta manera en las gestiones que los particulares realicen ante las autoridades del Estado, como contrapeso de la posición de superioridad de la que gozan las autoridades públicas, en razón de las prerrogativas propias de sus funciones, en particular, de la presunción de legalidad de la que se benefician los actos administrativos que éstas expiden. Esto quiere decir que el mismo texto constitucional delimita el ámbito de aplicación de la presunción constitucional de buena fe a (i) las gestiones o trámites que realicen (ii) los particulares ante las autoridades públicas, por lo que su ámbito de aplicación no se extiende, por ejemplo, a las relaciones jurídicas entre particulares. Se trata de una medida de protección de las personas frente a las autoridades públicas, que se concreta, entre otros asuntos, en la prohibición de exigir en los trámites y procedimientos administrativos, declaraciones juramentadas o documentos autenticados, ya que esto implicaría situar en cabeza del particular la carga de demostrar la buena fe en la gestión, de la que constitucionalmente se encuentran exentos. Esta presunción invierte la carga de la prueba y radica en cabeza de las autoridades públicas la demostración de la mala fe del particular, en la actuación surtida ante ella.

OPERATIVIDAD DE LA PRESUNCIÓN DEL ARTICULO 83 C.N

Pues bien, al analizar la estructura literal de la norma que se estudia (artículo 83 C.N.), podría pensarse que la presunción allí establecida opera exclusivamente a favor de los particulares, mientras que, respecto de la administración pública y, más concretamente, respecto del servidor público que la encarna, recae la obligación de probar que actuó de buena fe; es decir, en cuanto tiene que ver con éste podría pensarse que la regla jurídica se invierte y deberá demostrar que como persona y funcionario desplegó una conducta leal, honesta, transparente y con el ánimo de cumplir con las responsabilidades discernidas. Una postura que hiciera extensivo los efectos de dicha presunción constitucional a la administración pública correría el riesgo de ser estigmatizada como permisiva o, a lo sumo, como contraria de la literalidad de la norma. Tal y como este despacho actuó.

En consecuencia,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 000145 del 25 de septiembre de 2020, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de **APELACIÓN** interpuesto como subsidiario al de reposición, en consecuencia, se trasladó al INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Las notificaciones se realizarán por medios electrónicos y se entenderá surtida después del día siguiente hábil de esta, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4° del Decreto 491 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Apartadó – Antioquia, a los ()



FARA YANET MOSQUERA, AGUALIMPIA
Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención Inspección, Vigilancia, Control, y Resolución de Conflictos y Conciliación

Nota: Firma escaneada conforme al artículo 11 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020

