

7120001-

003731

NOTIFICACION POR AVISO
(Artículo 69 del CPA y CA)

Valledupar Cesar, 12 de Noviembre de 2015

Señor(a)
RENE GONZALEZ VIGÑA
Diagonal 16ª N° 24-07
B. El Cerrito
Valledupar

La suscrita Auxiliar Administrativa de la Dirección Territorial Cesar **ADRIANA RINCONES CUESTAS**, conforme al artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo procede a realizar una **Notificación** por aviso, toda vez que se citó por escrito el día 16 de Octubre de 2015. Para que el citado se presentara por sí mismo o por interpuesta persona en la Dirección Territorial Cesar del Ministerio de Trabajo, a notificarse personalmente de la Resolución N° 304 del 13 de Octubre de 2015, lo cual no ha sucedido al día de hoy. El contenido del acto administrativo que se notifica es:

Radicado del expediente: No.3464**Fecha del radicado o visita:** 29 de AGOSTO DE 2014**Partes:** C.I PRODECO Vs RENE GONZALEZ VIGÑA**Resolución: No. 309:** POR EL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION**Fecha de expedición:** 13 de Octubre de 2015**Expedido por:** ELYS RODRIGUEZ LARRAZABAL Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites**Recursos que Proceden:** No proceden Recurso alguno

Se deja constancia que la notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, lo cual será certificado por la empresa de correos.

Se adjunta a este aviso original íntegra de la resolución referida en cuatro (4) folios.

ADRIANA RINCONES CUESTA
Auxiliar Administrativa



MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 304 DE 2015

(13 OCT 2015 de 2015)

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR

En uso de la facultades legales que le confiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y el artículo 2º numeral 41 del de la Resolución 002143 de 2014.

Procede a resolver el Recurso de Apelación, interpuesto por el sr. CHARLES CHAPMAN LOPEZ, en su calidad de apoderado especial de la sociedad C.I. PRODECO S.A., contra la Resolución No. 00199 de fecha 31 de Julio de 2014 a través de la cual la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Dra. Belinda Torres Infante, resolvió Confirmar mediante la Resolución No. 299 de fecha 07 de noviembre de 2014.

Que encontrándose dentro de los términos legales, el señor CHARLES CHAPMAN LOPEZ, interpone Recurso de Reposición y subsidiariamente Apelación contra la Resolución No. 00199 de 31 de Julio de 2014 memorial que reposa a folios 420 al 427 del expediente.

ANTECEDENTES PROCESALES:

Que mediante Resolución No. 00199 de Julio 31 de 2014 la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Cesar resolvió la solicitud de autorización para terminar con justa causa el contrato de trabajo de un trabajador de acuerdo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, presentado a través del apoderado especial de la empresa C.I. PRODECO S.A, contra el señor RENE ALBERTO GONZALEZ VIGNA decidiendo: **NO AUTORIZAR a la empresa C.I. PRODECO S.A, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.**

Encontrándose dentro de los términos legales, el señor el señor CHARLES CHAPMAN LOPEZ en calidad de apoderado especial de la empresa C.I. PRODECO S.A, interpone Recurso de Reposición y subsidiariamente Apelación contra la Resolución número 00199 de 31 de Julio de 2014 memorial que reposa a folios 420 al 427 del expediente, donde se solicita Reponer la Resolución No 00199 o en su defecto Revocar la Resolución No. 00199 de Julio de 2014 y en consecuencia Autorizar la terminación del contrato de trabajo con justa causa del señor .

Que mediante Resolución No. 299 de noviembre 07 de 2014 en su oportunidad la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, decidió el Recurso de Reposición, mediante la cual dicho Despacho se pronunció decidiendo: **“CONFIRMAR la decisión adoptada en la Resolución No. 00199 del 31 de julio de 2014, proferida por este despacho , mediante la cual este despacho no autorizo a la empresa C.I. PRODECO S.A para dar por terminado el contrato de trabajo del señor RENE ALBERTO GONZALEZ VIGNA, por la razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.**

En esa ocasión el A quo resolvió NO Reponer la Resolución 00199 del 31 de Julio de 2014, en cuanto a la solicitud presentada por el representante legal de la empresa C.I. PRODECO S.A con NIT: No.860.041.312-9, en razón de que la empresa no realizo estudio del puesto

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

de trabajo tampoco se hicieron movimientos necesarios para ubicar al trabajador en su cargo o en otro que pudiera desempeñar acorde con sus limitaciones físicas.

Llegado el expediente a este Despacho y por ser pertinente y ajustado a derecho se procede a desatar el Recurso de Apelación interpuesto por el apoderado especial de la empresa CI PRODECO S.A.sr. CHARLES CHAPMAN LOPEZ, con NIT: No. 860.041.312-9, con domicilio principal en la ciudad de Barranquilla en la calle 77B No.59- 61 piso 5, contra la Resolución No. 00199 de Julio 31 de 2014 adelantado por la Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de esta Territorial.

SUSTENTACION DEL RECURSO:

Aduce el apelante en sus consideraciones fácticas y legales lo siguiente:

- 1. Falsa motivación de la resolución de la referencia. La Corte Constitucional ha establecido que el empleador queda eximido de su obligación de reubicar al empleado aforado por asuntos de salud, cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a circunstancias que no se relacionan con los padecimientos del trabajador o con su disminución, como lo es una justa causa comprobada. Mediante la resolución de la referencia, su despacho negó la solicitud de autorización para el despido con justa causa de un trabajador amparado por el fuero de salud por cuanto mi representada no realizo el estudio de puesto de trabajo y/o movimientos necesarios para ubicar al trabajador en su cargo o en otro que pudiera realizar acorde con sus limitaciones físicas. Sin embargo sobre el particular nos permitimos indicar lo siguiente: En el presente caso el señor Rene González configuro una justa causa por la cual la empresa Prodeco decidió terminar su contrato de trabajo. El referido señor no asistió a laborar a la mina Calenturitas a su cargo como Muestreador desde el día 1º de noviembre de 2012 al 30 de noviembre de 2012 y desde el 24 de diciembre de 2012 al 25 de junio de 2013, el trabajador no presento incapacidades medicas respectivas, ni justificación alguna en un tiempo no mayor a setenta y dos (72) horas, tal como lo establece el artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo vigente de la Compañía. En diferentes ocasiones se le comunico que sus incapacidades para mencionados periodos nunca fueron recibidas por parte de Prodeco, pero este hizo caso omiso.*
- 2. Falsa motivación de la resolución de la referencia. Se probó dentro del trámite administrativo de la referencia, que el señor Rene González incurrió en una justa causa comprobada, por lo que debe autorizarse el despido por justa causa de dicha trabajador. Se acredito con las pruebas aportadas con la solicitud de autorización que nos ocupa y con los testimonios practicados durante el trámite que nos ocupa:1) que el señor Rene Alberto González Vigna desde el día 1 de noviembre de 2012 al 30 de noviembre de 2012 y del 24 de diciembre al 25 de junio de 2013 no asistió a laboral a la mina Calenturitas a su cargo como Muestreador, sin causa que lo justificara. Ni si quiera presento incapacidades médicas que sustentaran sus inasistencias al trabajo por periodos tan largos, violando con ellos lo establecido en el artículo 77º del Reglamento Interno de Trabajo Vigente de la compañía.2) que se le garantizo al señor al trabajador todas las garantías del debido proceso y el derecho de defensa durante el proceso disciplinario que se adelantó para determinar la justa causa antes descrita, teniendo en cuenta que no se presentó a ninguna de las 3 citaciones a descargos, la empresa no encontró justificación alguna a su conducta contumaz y reprochable lo anterior fue*

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

corroborado con testigos que fueron escuchados en declaración dentro del procedimiento de la referencia.

MATERIAL PROBATORIO

Se aportaron las siguientes pruebas:

Por parte de CI PRODECO S.A.

• Certificación de existencia y representación legal

• Llamado a descargos de fecha 25/06/2013

• Acta diligencia de descargos de fecha 26/06/2013

• Oficio de fecha 28/06/2013 donde se le comunica al trabajador la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo

• Certificación laboral

• Acta de constancia de ausentismo a laborar de los días 1,4,5,6,7,12,13,14,15,18,22,25,26,27,28 de febrero de 2013; 5,6,7,8,11,18,20,21,26,27 de marzo de 2013; 5,9,10,11,16,17,18,19,22,26,29,30 de abril 2013; 2,7,8,9,20,21,22,23,28,29 de mayo de 2013; 1,2,3 de junio de 2013

• Acta de fecha 25/06/2013 donde se deja constancia de la publicación del llamado a descargos para el señor RENE GONZALES VIGÑA en todos sitios casino, casa blanca, entrenamiento, sector A, centro médico, trituradora

• Fotos donde trabajadores observan un comunicado

• Recomendaciones laborales de fecha 26 de abril de 2013 expedido por la ARL SURA

• Notificación de la calificación de pérdida de capacidad laboral al señor RENE ALBERTO GONZALEZ VIGÑA de fecha 7/5/2013

• Certificación expedida por la ARL SURA donde se certifica que con su acompañamiento ha venido implementando los programas de Sistema de Vigilancia Osteomuscular-lumbar y DTA

• Sistema de Vigilancia Auditivo

• Sistema de vigilancia respiratorio

• Sistema de vigilancia visual

• Discriminación de cargos de la empresa

• Afiliación a Comfasesar, Salucoop EPS, Pensiones y Cesantías Protección

• Informe historio resumido del pago de la seguridad social de los periodos 05 a 011

• Certificación expedida por el jefe de gestión humana relacionada con la modalidad del contrato, su vigencia responsabilidades y perfil de cargos

• Periodo de pago de salarios de los meses 09,10,11,12,13,14,15,16,17,18 de 2012

• Programa de capacitaciones a las que asistió el trabajador reglamento de trabajo

• Informe gestión actividades mina calenturitas

• Testimonios de los señora FABIO CARRILLO, DIEGO POSADA, CLAUDIA PLATA, DUVS BARRIOS, se realizó a solicitud de la empresa CI PRODECO S.A.

Por parte del trabajador

• Escrito de fecha 30 de diciembre de 2013, donde contesta la solicitud

• Copia de incapacidades

• Dictamen ARL SURA

• Historia clínica

• Carta de notificación de despido

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Conoce esta instancia la presente diligencia, con ocasión del Recurso de Apelación interpuesto por el señor CHARLES CHAPMAN LOPEZ apoderado especial de la empresa CI PRODECO S.A con NIT No. 860.041.312-9, en contra de la Resolución No. 00199 de Julio 31 de 2014, proferida por la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Territorial, por medio del cual el instructor de instancia, No autorizó el despido del trabajador RENE ALBERTO GONZALEZ VIGÑA, identificado con la cédula de ciudadanía número 12.646.727.

Teniendo en cuenta que la presentación de los recursos cumplen con los requisitos del artículo 77 y 74 numeral 2. Del C.P.A.C.A ley 1437 de 2011, El Recurso de Apelación deberá ser resuelto por el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito, en consecuencia procede el Despacho a resolver teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

El recurrente en sus consideraciones afirma " *Que la Corte Constitucional ha establecido que el empleador queda eximido de su obligación de reubicar al empleado aforado por asuntos de salud, cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a circunstancias que no se relacionan con los padecimientos del trabajador o con su disminución, como lo es una justa causa debidamente comprobada*" El señor Rene González configuro una justa causa por la cual la empresa Prodeco decidió terminar su contrato de trabajo, debido a no haber asistido a la mina Calenturitas a su cargo como Muestreador desde el día 1º de noviembre de 2012 al 30 noviembre de 2012 y desde el 24 de diciembre de 2012 al 25 de junio de 2013, el trabajador no presento incapacidades medicas respectivas, ni justificación alguna en un tiempo no mayor a setenta y dos (72) horas, tal y como lo establece el artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo vigente de la Compañía, en diferentes ocasiones se le comunico que sus incapacidades para mencionados periodos nunca fueron recibidas por parte de Prodeco, pero este hizo caso omiso a las mismas.

De lo anterior es preciso estipular que una vez revisada la solicitud como prueba reposa a folio 97, escrito de fecha 26 de abril de 2013 de la Aseguradora en Riesgos laborales SURA donde hace recomendaciones laborales del señor RENE ALBERTO GONZALEZ VIGÑA, restricciones laborales las cuales se describen:

- puede realizar tareas que no exijan ángulos por fuera de confort para miembros superiores e inferiores
 - puede trabajar sobre terrenos regulares
 - Evitar conducir
 - Puede realizar trabajos hasta 1.5 metros de altura
 - Puede realizar tareas que impliquen levantamiento de carga hasta de 5 kilogramos
 - puede subir escaleras locativas hasta de 8 veces al día
 - no puede subir escaleras verticales ni de canasta
- Tipo de recomendación: permanente a partir de la fecha.

De la misma manera reposa en el cuaderno de la solicitud a folio 98 escrito de fecha 07 de mayo de 2013 expedido por la Aseguradora de riesgos laborales SURA, calificación de la pérdida laboral del señor RENE ALBERTO GONZALEZ VIGÑA en un porcentaje de 33.71% según el Manual Único de Calificación de Invalidez (Decreto 917 de 1999), determinado que presenta una incapacidad permanente parcial.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

El señor RENE ALBERTO GONZALES VIGÑA al ser calificado con una incapacidad permanente laboral pertenece trabajadores protegidos por la ley 361 de 1997, por tanto no pueden ser despedidos sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

La esta Corte Constitucional sentó su posición frente al tema de la calificación de la discapacidad. En ella se dijo, que aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben considerarse como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Razón por la cual, frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación directa e inmediata de la Constitución.

La Sentencia T-398 del 24 de abril de 2008^[14], señaló que: *"Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad."*

En conclusión, la reubicación laboral es un derecho del trabajador que sufre una mengua en su capacidad laboral. El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aun cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997. El despido hecho en circunstancias de discapacidad, se torna ineficaz a menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad, luego que se vislumbra que pese a las recomendaciones de la ARL SURA con lo referente a su desempeño laboral la empresa PRODECO S.A., no realizó reubicación de puestos de trabajo al señor RENE ALBERTO GONZALES VIGÑA .

La Corte así lo reiteró en la Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001^[6]. La providencia precisó:

"El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

(...)

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así,

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor."

Ahora en lo referente al llamado a descargos en ocasión a un comportamiento indebido, siendo este un requisito formal (de contenido documental) que tiene respaldo constitucional se debe también advertir que el documento debe cumplir también el cúmulo de exigencias estructurales y finalistas que le permitan ser utilizados por las empresas como verdaderas piezas probatoria que legitime el despido de un trabajador por justa causa, se observa dentro del material probatorio acta donde consta que se publicó en cartelera las citaciones del llamado a descargos del señor RENE ALBERTO GONZALEZ VIGÑA en diferentes sitios de la empresa, casino, casa blanca, entrenamiento, sector A, centro médico, trituradora; de ello hace constar que solo se notificó de la citación por este medio de aviso en cartelera, donde existen otros medios para enviar la citación al llamado a diligencia de descargos tales como correo certificado, correo electrónico, colocar avisos en medio de comunicación amplia circulación, si es el caso enviar a un empleado de la empresa a la residencia del trabajador con la misión de hacer allí y en su vecindario las averiguaciones correspondientes con el objetivo de indagar sobre el paradero de este, pues bien puede suceder que este hospitalizado, privado de la libertad, secuestrado o muerto. Claro está que entre las funciones del Departamento de Recursos Humanos de la empresa es deber tener conexión y comunicación con los trabajadores más cuando se sabe que el señor RENE GONZALES VIGÑA sufrió accidente de trabajo el día 5 de marzo de 2012, por consiguiente observando su ausencia a trabajar debió haberse requerido ante la EPS y la ARL sobre el proceso de rehabilitación del trabajador.

RECOMENDACIONES 116 119 y EL CONVENIO 158 de la OIT, que fueron acogidas por la legislación Colombiana para la diligencia de descargos:

1. Que su uso obedezca al principio de inmediatez de la falta, quiere decir a que entre la falta cometida y la decisión del empleador de llamar a un empleado a descargos exista un tiempo razonable. Entendida como tal 12 o 24 horas después de sucedido el insuceso.
 2. Que al momento de ser llamado a descargos exista plena prueba que corrobore la falta que se pretende aclarar.
 3. Existencia de culpa o dolo de trabajador en sus faltas disciplinarias.
 4. Relación causal entre el efecto producido y la falta producida.
 5. La proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta.
 6. Que se respeten los derechos mínimos que consagra el derecho a un debido proceso de contenido administrativo (ver art. 29 de la C.P.N)
- De esta manera, se advierte que si se demuestran irregularidades en la toma de descargos, ello puede incidir en que se declare por la vía Judicial la nulidad o la improcedencia del despido y la consecuente reclamación de sus indemnizaciones que por ley tenga derecho.

El ausentismo a trabajar del señor GONZALEZ VIGÑA en la mina Calenturitas en su cargo de Muestreador, los días comprendidos desde el 1º de noviembre de 2012 al 30 de noviembre de 2012 y del 24 de diciembre al 25 de junio de 2013, sin presentar

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

incapacidades médicas que sustentaran su inasistencia a trabajar, sostiene C.I. PRODECO S.A. que violo con ello lo establecido en el artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo vigente de la compañía, es preciso analizar que el primero periodo de ausentismo fue desde el día 1º de noviembre al 30 noviembre de 2012 no se aclara por que no se realizó llamados de atención desde este primero momento y tampoco se llamó a descargos, cuando debe existir el principio de inmediatez de la falta, esto quiere decir que entre la falta cometida y la decisión del empleador de llamar un empleado a descargos existe un tiempo razonable entendida entre las 12 y 24 horas después de sucedido el suceso, de no hacer lo anterior se entiende según la jurisprudencia laboral el perdón u olvido de los hechos imputados por parte del empleador, ante el silencio o inacción por un tiempo prolongado por parte de éste último de sancionar la presunta falta disciplinaria (sean graves o no) cometida por el trabajador; es decir, significa la pérdida del derecho del empleador de ejercer la facultad disciplinaria correspondiente.

Luego el señor RENE GONZALEZ VIGNA logro demostrar por medio de pruebas que en su periodo de ausentismo a trabajar en la empresa PRODECO S.A., acudió a citas médicas con especialistas, asistió a sesiones de terapias físicas, asistió a valoración por terapia ocupacional, estuvo en urgencias demostrado en Historia Clínica, concurrió a la ARL SURA a la evaluación funcional Calificación de Secuelas-Dictamen médico laboral entre otras constancias, todo lo anterior con el fin de rehabilitarse en su incapacidad, consecuente del accidente de trabajo ocurrido el día 5 de marzo de 2012.

En síntesis mal podría este Despacho concederle la razón al apelante, debido a que en las motivaciones aquí demostrados, no ha cumplido con lo que el debido proceso en lo pertinente a la diligencia de descargos con lo referente a las RECOMENDACIONES 116 119 y EL CONVENIO 158 de la OIT, además se evidencio la falta de conexión y comunicación que existe entre la empresa PRODECO S.A. y sus trabajadores en estado de incapacidad en proceso de rehabilitación y recuperación.

En mérito de lo expuesto esta Dirección Territorial del Cesar,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la Resolución No. 00199 de julio 31 de 2014 proferida por la Inspectora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Cesar del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFIQUESE a las partes intervinientes en el presente proveído de conformidad con el Art. 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en las siguientes direcciones:

Al señor **RENE ALBERTO GONZALEZ VIGNA**, en la Diagonal 16ª No 24-07 Barrio El Cerrito de la ciudad de Valledupar.

A la empresa **C.I. PRODECO S.A.**, en la calle 77b No 59-61 Piso 5, de la ciudad de Barranquilla.

ARTÍCULO TERCERO.- Una vez ejecutoriada ésta Resolución, devuélvase el expediente a su lugar de origen para los fines pertinentes

Continuación de la Resolución: "Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar a los ~~13~~ 03 de ~~Octubre~~ 2015 de Octubre de 2015.



ELYS RODRIGUEZ LARRAZABAL

Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Territorial Cesar