



Valledupar Cesar, 16/02/2022

Señor  
**EDGAR CARDENAS AGUDELO**  
Manzana 21 Casa 5 Barrio el Bosque  
La Jagua de Ibirico - Cesar

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO**  
**Radicación: 165**  
**Querellante: DE PARTE**  
**Querellado: REDES HUMANAS S.A - EDGAR CARDENAS**

Respetado Señores,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO**, la Resolución No. 0039 del 20/01/2022 proferida por el Director Territorial del Cesar, Dr. **ASSAD CESAR RAISH GAMEZ**, por medio de la cual se resolvió un Recurso de Apelación.

En consecuencia, se envía anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cinco (5) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, y se les informa a los interesados que en adelante solo procede las acciones pertinentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Atentamente,

  
**VICTOR JOSE LÓPEZ CONTRERAS**  
Inspector de Trabajo y S.S

Anexo: Resolución No. 0039 del 20/01/2022 en cinco (5) folios

No. Radicado: 08SE2022742000100000542  
Fecha: 2022-02-17 09:24:55 am  
Remitente: Sede: D. T. CESAR  
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
Destinatario EDGAR CARDENAS AGUDELO  
Anexos: 0 Folios: 1  
Al responder por favor indicar este número de radicado  
08SE2022742000100000542



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

**TERRITORIAL CESAR**  
Carrera 13 No. 9A - 62  
Valledupar, Cesar  
PBX: 91-3779999 Ext. 20170  
dtcesar@mintrabajo.gov.co

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**

 @mintrabajoco  @MinTrabajoCo  @MintrabajoCol





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCIÓN No. 0039  
(Enero 20 de 2022)**

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

**EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL - CESAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

En uso de las facultades que le confiere la Resolución 3455 del 16 de noviembre del año 2021, el Decreto 4108 del año 2011, el Decreto 1072 del año 2015, Artículo 74 y S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA, demás normas concordantes, y

**I. HECHOS**

1. Que mediante Resolución No. 0167 del 20 de mayo de 2021, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Cesar, **RESOLVIO SANCIONAR** a la empresa **REDES HUMANAS S.A**, identificada con el Nit. No. 830.035.650-1, con domicilio en la Carrera 48 No. 95 - 72 de la Ciudad de Bogotá D.C, con multa equivalente a diez (10) veces el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2021, o sea la suma de **NUEVE MILLONES OCHENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS SESENTA PESOS (\$ 9.085.260)**, equivalentes a **250.23 UVT**, con destino al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y LA SEGURIDAD SOCIAL -FIVICOT**.
2. Que la Sra. **ARIANE ALQUICHIRE MARTINEZ** en su condición de Representante Legal para Asuntos Laborales de la empresa empresa **REDES HUMANAS S.A**, estando dentro del término legal concedido, mediante correo electrónico recibido en esta entidad el 23 de junio del año 2021, radicado bajo el número 05EE2021732000100002351 de fecha 24 de junio de 2021, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra la Resolución No. 0167 del 20 de mayo de 2021.
3. Por ser pertinente y ajustarse a derecho, se procede a desatar el recurso de apelación interpuesto por la señora **ARIANE ALQUICHIRE MARTINEZ** en su condición de Representante Legal para Asuntos Laborales de la empresa empresa **REDES HUMANAS S.A**, contra la Resolución No. 0167 del 20 de mayo de 2021.

**II. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA**

La Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control en la Resolución No. 0167 del 20 de mayo de 2021, concluyó *“En el apartado anterior, se observa que la H. Corte Constitucional estableció los elementos mínimos del procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias, que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo.*

*Al revisar el Reglamento interno de trabajo de la empresa **REDES HUMANAS S.A**, se observa que el artículo 53 establece el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias, por lo tanto, este despacho procederá a revisar que este artículo cumpla con lo establecido en la sentencia C – 593/14.*

**Continuación de la Resolución 0039 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”**

*Este despacho evidencia que el Procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias establecido en el:*

ARTÍCULO 53. Procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias.

Con el fin de dar garantía a los trabajadores y cumplir el debido proceso, para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias se establece el siguiente procedimiento:

1) Conocida una falta, presuntamente cometida por un trabajador, el respectivo jefe o la persona que tenga conocimiento de los hechos pondrá en conocimiento lo ocurrido en forma inmediata o cuando menos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al proceso de contratación y jurídica, quienes, en forma previa, calificarán la conducta del trabajador y si encuentran mérito para dar inicio al proceso disciplinario procederá a:

1.1 Citar a descargos por escrito, de no ser posible se realizará por medios electrónicos o correo certificado a la dirección que registra el trabajador inculpado, fijando fecha y hora. En caso de imposibilidad de notificar al trabajador se dejará constancia.

En la citación se describirá de forma precisa los hechos y en forma provisional se calificará la conducta y responsabilidad en los mismos, así mismo se enunciarán las normas legales y del reglamento que se consideren vulneradas.

1.2 Se pondrá a disposición del trabajador las pruebas, documentos y elementos en los cuales se fundamenta la citación a descargos y se dará traslado al trabajador de los documentos que sean conducentes.

1.3 Se le informará al trabajador inculpado que tiene la oportunidad de presentar las pruebas que considere procedentes para justificar su conducta o explicar los hechos o la forma como ocurrieron.

2) DILIGENCIA DE DESCARGOS: En la diligencia de descargos será oído el trabajador y su versión se tomará en la forma como la expresa en la diligencia. Si es sindicalizado la diligencia se realizará en presencia de dos (02) representantes del sindicato al que pertenezca, o por el contrario por dos (02) trabajadores de Redes humanas. Se le informaran los hechos, las faltas que se le imputan y relacionaran las pruebas que tiene la compañía y de las cuales se dará traslado al trabajador.

3) Igualmente, si el trabajador ha presentado pruebas se dejará constancia de las mismas y se recibirán las que presente en el acto mismo de la diligencia.

Terminada la diligencia de descargos las partes que han intervenido, obligatoriamente deben suscribir el acta correspondiente.

DECISION. Luego de surtir el procedimiento de la diligencia y dentro de un término razonable, no superior a veinte (20) días hábiles posteriores a la terminación de la investigación, la empresa revisará el procedimiento, evaluará las pruebas y documentos allegados, y tomará la decisión que sea procedente teniendo en cuenta la gravedad de los hechos, las razones expuestas por el trabajador en sus descargos, los antecedentes y todas aquellas circunstancias que considere de importancia para exculparlo o para imponer una sanción adecuada a las circunstancias en que ocurrió la falta

Si hay lugar a una sanción disciplinaria se determinará los términos bajo los cuales será impuesta al trabajador, guardando proporción entre la falta disciplinaria imputada en el pliego de cargos y la sanción a imponer.

En el evento que se estructure una causal de terminación legal de terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, la causal o causales se identificarán en la carta correspondiente de manera concreta y clara.

RECURSO DE APELACION. Una vez emitida la decisión y notificado el trabajador, podrá al día siguiente de la respectiva notificación, interponer el recurso de apelación de la decisión ante la Gerencia de Redes Humanas S.A.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T. Sentencia C-593 de 2014).

*artículo 53 del Reglamento interno de trabajo de la empresa **REDES HUMANAS S.A**, cumple con los elementos mínimos establecidos por la H. Corte Constitucional en la sentencia C – 593/14. Por consiguiente, a continuación, se procederá a revisar si la empresa **REDES HUMANAS S.A.** dio cumplimiento al artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo dentro de los procesos disciplinarios adelantados contra el trabajador EDGAR CARDENAS.*

*Dentro del expediente obran cuatro procesos disciplinarios realizados en el año 2018 en contra del señor EDGAR CARDENAS, los cuales se detallan a continuación:*

- *Proceso disciplinario # 1 el cual consta de:*
  - *Citación a descargos de fecha 03-01-2018.*
  - *Descargos de fecha 04-01-2018*
  - *Sanción de fecha 04-01-2018.*
- *Proceso disciplinario # 2 el cual consta de:*
  - *Descargos de fecha 18-01-2018*
  - *Sanción de fecha 19-01-2018.*
- *Proceso disciplinario # 3 el cual consta de:*
  - *Descargos de fecha 02-04-2018*
  - *Sanción de fecha 03-04-2018.*
- *Proceso disciplinario # 4 el cual consta de:*
  - *Citación a descargos de fecha 21-06-2018.*
  - *Descargos de fecha 22-06-2018*

*En el numeral 1.1 del artículo 53 del reglamento interno del trabajo de **REDES HUMANAS S.A.** se establece que en la citación se describirán de forma precisa los hechos y en forma provisional se calificará la conducta y responsabilidad en los mismos, así mismo se enunciarán las normas legales y*

**Continuación de la Resolución 0039 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”**

del reglamento que se consideren vulneradas, sin embargo, este despacho evidencia que ninguno de los 4 procesos disciplinarios realizados en el año 2018 cumplen con la totalidad de estos requisitos, tal como se detalla a continuación:

*En el Proceso disciplinario # 1, en el folio # 32 del expediente, se evidencia Citación a descargos de fecha 03-01-2018 en la cual no se califica la conducta de forma provisional y responsabilidad en los mismos, así mismo, no se enuncian las normas legales y del reglamento que se consideraron vulneradas.*

*En el proceso disciplinario # 2, dentro del expediente no se encontró escrito de citación a descargos.*

*En el proceso disciplinario # 3, dentro del expediente no se encontró escrito de citación a descargos.*

*En el Proceso disciplinario # 4, en el folio # 189 del expediente, se evidencia Citación a descargos de fecha 21-06-2018 en la cual no se califica la conducta de forma provisional y responsabilidad en los mismos, así mismo, no se enuncian las normas legales y del reglamento que se consideraron vulneradas*

*En base en las consideraciones anteriores, la empresa **REDES HUMANAS S.A.**, no dio cumplimiento a lo contemplado en el **artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo**, por consiguiente, incumplió el debido proceso ordenado en **Artículo 115 del C.S. del T y el precedente judicial C – 593/14**, incurriendo en violación a la normatividad laboral, razón por la cual este cargo se mantiene en firme y amerita la sanción correspondiente.”*

*Así mismo el Ad-quo, al desatar el Recurso de Reposición mediante la resolución No. 331 del 24 de agosto de 2021, concluyo que:” Tal como fue analizado en la resolución de primera instancia, para este despacho es claro que la empresa **REDES HUMANAS S.A.** no dio cumplimiento al artículo 53 numeral 1.1 del Reglamento interno de trabajo el cual dice textualmente:*

*“1.1 Citar a descargos por escrito, de no ser posible se realizará por medio electrónicos o correo certificado a la dirección que registra el trabajador inculpado, fijando fecha y hora. En caso de imposibilidad de notificar al trabajador se dejará constancia.*

***En la citación se describirá de forma precisa los hechos y en forma provisional se calificará la conducta y responsabilidad de los mismos, así mismo se enunciarán las normas legales y del reglamento que se consideren vulneradas”***

*A lo largo de la investigación, ni dentro del recurso de reposición interpuesto, NO se evidencia el cumplimiento del numeral 1.1 del artículo 53 del reglamento interno del trabajo de **REDES HUMANAS S.A.**, ya que en **ninguna de las 4 citaciones a descargos** realizadas al trabajador EDGAR CARDENAS en el año 2018 se describieron de forma precisa los hechos, tampoco se calificó de forma provisional la conducta y responsabilidad en los mismos, tampoco se enunciaron las normas legales y del reglamento que se consideren vulneradas.*

*Este incumplimiento fue ampliamente aclarado en la resolución de primera instancia de la siguiente forma:*

*“En el Proceso disciplinario # 1, en el folio # 32 del expediente, se evidencia Citación a descargos de fecha 03-01-2018 en la cual no se califica la conducta de forma provisional y responsabilidad en los mismos, así mismo, no se enuncian las normas legales y del reglamento que se consideraron vulneradas.*

*En el proceso disciplinario # 2, dentro del expediente no se encontró escrito de citación a descargos.*

*En el proceso disciplinario # 3, dentro del expediente no se encontró escrito de citación a descargos.*

**Continuación de la Resolución 0039 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”**

En el Proceso disciplinario # 4, en el folio # 189 del expediente, se evidencia Citación a descargos de fecha 21-06-2018 en la cual no se califica la conducta de forma provisional y responsabilidad en los mismos, así mismo, no se enuncian las normas legales y del reglamento que se consideraron vulneradas”

Cabe aclarar, que la citación es un documento que se entrega días previos a los descargos, mediante el cual se pone en conocimiento al trabajador del proceso disciplinario en su contra, con el objetivo que el implicado pueda preparar su defensa y aportar las pruebas que considere pertinentes, ya que se estaría violando el debido proceso al llamar a un trabajador a descargos sin que este tenga claridad de los hechos por los cuales es llamado a descargos.

En el recurso de reposición, el apoderado afirma lo siguiente:

“se evidencia que en las diligencias de descargos efectuadas se le hizo lectura de los hechos que motivaron fuera citado a las diligencias de descargos, siendo clara la información al indicar que **“con la finalidad de que el trabajador rinda los descargos al no presentarse a laborar los días ...”** texto que se le daba lectura antes de dar inicio a las mismas y en el desarrollo de la diligencia”

Esta afirmación consolida mucho más el incumplimiento del debido proceso, ya que como se dijo anteriormente, tan solo en la **diligencia de descargos** fue que se pusieron en conocimiento los hechos al implicado, y el reglamento de trabajo es claro al decir que esta información debe ser indicada en la **Citación**, es decir, se evidencia claramente el incumplimiento del numeral 1.1 del artículo 53 del Reglamento interno de trabajo.

Por su parte, el artículo 115 del CST establece que antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador debe dar la oportunidad a los trabajadores de “ser oídos”, expresión que fue claramente explicada por la H. Corte Constitucional mediante sentencia C – 593/14, la cual estableció los elementos mínimos del procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias, que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo, es decir, el haber incumplido el debido proceso disciplinario establecido en el artículo 53 del Reglamento interno de trabajo, conlleva a su vez al incumplimiento del artículo 115 del CST y de la sentencia C – 593/14.

Finalmente, este despacho mantiene su decisión de considerar dicho incumplimiento como FALTA GRAVE basándose en el criterio de **“daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados**, ya que como se demostró a lo largo de la presente investigación, la empresa **REDES HUMANAS S.A.** violó el debido proceso en 4 procesos disciplinarios realizados en el año 2018 en contra del trabajador EDGAR CARDENAS.”

### III. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Este despacho encuentra que la recurrente manifiesta en su escrito entre otros lo siguiente: “Por medio de resolución No. 0167 del 20 de mayo de 2021 el Ministerio de Trabajo aplicó multa a la empresa Redes Humanas por la comisión de una FALTA GRAVE basándose en el criterio de **“daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados”** al establecer que existió violación al derecho del debido proceso en los procedimientos disciplinarios ejecutados al señor EDGAR CARDENAS AGUDELO.

Lo anterior, por considerar que Redes Humanas vulneró el artículo 115 del C.S.T., premisa que NO es aceptada puesto que se desprende de la norma citada que lo ordenado por el legislador es antes de aplicar algún tipo de sanción al trabajador este deberá ser escuchado, actuación que se desarrolló ya que se observa en los soportes que antes de dar aplicación a las sanciones, el señor EDGAR CARDENAS AGUDELO asistió a las **diligencias de descargos**, momento donde se le brindó la oportunidad de ser escuchado, justificara y aportara pruebas que soportaran las faltas cometidas por ausencia a su sitio de labores.

Ahora bien, frente al procedimiento contemplado en el artículo 53 del RIT de la empresa, no se vulneró el debido proceso del señor EDGAR CARDENAS AGUDELO, puesto que del material probatorio que hace parte del proceso administrativo se evidencia que en las diligencias de descargos efectuadas se le hizo lectura de los hechos que motivaron fuera citado a las diligencias de descargos, siendo clara

**Continuación de la Resolución 0039 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”**

la información al indicar que **“con la finalidad de que el trabajador rinda los descargos al no presentarse a laborar los días ...”**, texto que se le daba lectura antes de dar inicio a las mismas y en el desarrollo de la diligencia como se puede observar ...

Aunado a lo descrito anteriormente, tampoco es procedente afirmar que la empresa vulneró el debido proceso, ya que el señor EDGAR CARDENAS AGUDELO en las oportunidades que fue citado a las diligencias de descargos asistió sin oposición, así mismo dio respuesta a los interrogantes planteados por la empresa y firmó de manera voluntaria las diligencias, se le concedió la oportunidad de aportar soportes o pruebas que justificaran las faltas cometidas por ausencia y nunca los allegó porque no los tenía.”

**IV. PRUEBAS PRACTICADAS**

Es de anotar, que, con ocasión del escrito de recursos, no se aportaron pruebas y el despacho tampoco considero práctica alguna de manera oficiosa.

**V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

**Competencia**, En uso de las facultades que le confiere la Resolución 3455 del 16 de noviembre del año 2021, corresponde al Director Territorial conocer del recurso de apelación interpuesto en contra de la decisión proferida por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control.

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

**Análisis del Despacho Ad-Quem**

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

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

Concordante con lo anterior el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución No. 3455 del 16 de noviembre del año 2021, considero necesario asignar y reasignar en sus dependencias algunas funciones y como tal dispuso en su artículo 2° la creación en algunas Direcciones Territoriales, entre ellas la del Departamento del Cesar, los siguientes grupos internos de trabajo dándole así mismo funciones.

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

De ahí que del Parágrafo Tercero) del artículo 2 de la Resolución No. 3455 del 16 de noviembre del año 2021, se desprende que el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control tiene la funciones de:

- 1)...
- 8) ejercer inspección y vigilancia y control sobre el cumplimiento de las **normas laborales en lo individual y colectivo**, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes.
- 9.. (...)

~~De vieja data es conocido y así se desprende del (parágrafo tercero) del artículo 2 de la Resolución No. 3455 de 2021, que los Coordinadores de Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control,~~

**Continuación de la Resolución 0039 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”**

son los competentes en la Dirección Territorial del Cesar, para estudiar y conocer sobre el cumplimiento de las normas laborales.

**En consecuencia, puede afirmarse que la investigación que adelanto la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial, en principio era de su resorte adelantarla por cuanto está dentro de sus funciones conocer sobre la violación de normas laborales individuales y colectivas.**

Para resolver esta cuestión, la Dirección Territorial del Cesar se referirá, en primer lugar, al artículo 29 de nuestra Constitución Política que define el debido proceso como un derecho fundamental de aplicación inmediata aplicable a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Se halla relacionado íntimamente con el principio de legalidad, ya que la aplicación de normas preexistentes y decididas democráticamente constituye un límite a la actuación administrativa que evita arbitrariedades por parte de las autoridades y protege los derechos de los ciudadanos en el marco de las actuaciones judiciales y administrativas. Específicamente, el debido proceso administrativo que la jurisprudencia lo ha definido como: “(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal”. Ha precisado al respecto, que con dicha garantía se busca “(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados”. De este modo, el desconocimiento del debido proceso administrativo supone también la violación del derecho de acceso a la administración de justicia y transgrede los principios de igualdad, imparcialidad, publicidad, moralidad y contradicción que gobiernan la actividad administrativa.

Así las cosas, este despacho dentro de las funciones otorgadas en la ley, entrará a resolver el recurso de Apelación interpuesto por la señora **ARIANE ALQUICHIRE MARTINEZ** en su condición de Representante Legal para Asuntos Laborales de la empresa empresa **REDES HUMANAS S.A.**, y analizara si es procedente la modificación o revocatoria de la Resolución No. 0167 del 20 de mayo de 2021, expedida por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Cesar, verificando si de hecho existió o no violación al artículo 115 del CST, Precedente Jurisprudencial Sentencia C-593 de 2014, y el artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo, al no cumplir con el debido proceso en los procedimientos disciplinarios adelantados contra el trabajador **EDGAR CARDENAS AGUDELO**, en el periodo comprendido entre enero y junio de 2018, los cuales disponen:

**Artículo 115. Procedimiento para sanciones.** *Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.*

**EN RELACION A LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS EN EL RECURSO DE APELACION, EL DESPACHO HACE LAS SIGUIENTES CONSIDERACIONES.**

Del escrito del recurso presentado se desprende la siguiente situación: la señora **ARIANE ALQUICHIRE MARTINEZ** en su condición de Representante Legal para Asuntos Laborales de la empresa empresa **REDES HUMANAS S.A.**, manifiesta: *Aunado a lo descrito anteriormente, tampoco es procedente afirmar que la empresa vulnero el debido proceso, ya que el señor EDGAR CARDENAS AGUDELO en las oportunidades que fue citado a las diligencias de descargos asistió sin oposición, así mismo dio respuesta a los interrogantes planteados por la empresa y firmo de manera voluntaria las diligencias, se le concedió la oportunidad de aportar soportes o pruebas que justificaran las faltas cometidas por ausencia y nunca los allego porque no los tenía.”*

De acuerdo con lo expuesto por el A-quo en la resolución de primera instancia, para este despacho esta más que claro, que la empresa **REDES HUMANAS S.A.** no dio cumplimiento al artículo 53 numeral 1.1 del Reglamento interno de trabajo el cual dice textualmente:

**Continuación de la Resolución 0039 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”**

“1.1 Citar a descargos por escrito, de no ser posible se realizará por medio electrónicos o correo certificado a la dirección que registra el trabajador inculpado, fijando fecha y hora. En caso de imposibilidad de notificar al trabajador se dejará constancia.

**En la citación se describirá de forma precisa los hechos y en forma provisional se calificará la conducta y responsabilidad de los mismos, así mismo se enunciarán las normas legales y del reglamento que se consideren vulneradas”**

Así mismo, observa el Despacho que, ni en el transcurso de la investigación, ni con el recurso de interpuesto, NO se evidencia el cumplimiento alguno de lo establecido en el numeral 1.1 del artículo 53 del reglamento interno del trabajo de **REDES HUMANAS S.A.**, ya que en **ninguna de las 4 citaciones a descargos** realizadas al trabajador EDGAR CARDENAS en el año 2018, describieron de forma precisa los hechos, tampoco se calificó de forma provisional la conducta y responsabilidad en los mismos, tampoco se enunciaron las normas legales y del reglamento que se consideren vulneradas.

De igual forma, una vez analizado el material probatorio recaudado, el escrito de recursos y demás pruebas, se pudo constatar que el A-quo, para tomar la decisión de SANCIONAR a la empresa **REDES HUMANAS S.A.**, estudio cada una de las pruebas allegadas al plenario, encontrando que se desconoció por parte del empleador, lo dispuesto en artículo 115 del CST, y el artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo, de igual forma se desconoció en el fallo del proceso disciplinario por parte de la empresa, el precedente Jurisprudencial de la **Sentencia C-593 de 2014**, de la Honorable Corte constitucional, cuando señala que: “el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, estén obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

“En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”. De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;

**Continuación de la Resolución 0039 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”**

*la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, **mediante los recursos pertinentes**, todas y cada una de las decisiones” (negrita fuera del texto original).*

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

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

*“(…)*

*Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.*

*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la Imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción. (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertirlas pruebas en su contra y allegarlas que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria[57].*

*En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.*

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

*Es preciso indicar que este despacho se abstuvo de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización, nuestra actuación se limitó a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST y la circular 049; que dentro de sus directrices nos impone la obligación de verificar que el empleador haya agotado previamente el procedimiento establecido en las normas, Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo y se aplicará la más favorable al trabajador de la empresa cuando el empleador invoca en su solicitud la terminación por una justa causa. Teniendo en cuenta lo anterior y realizado el análisis*

**Continuación de la Resolución 0039 “Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”**

*pertinente se resalta que no se garantizó el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador.”*

Visto lo anterior, y sin entrar en más detalle, este despacho procederá a confirmar la Resolución No. 331 del 24 de agosto de 2021, que confirmo y modifíco el artículo Primero de la Resolución No. 167 del 20 de mayo de 2021, proferida por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control del Cesar, por medio de la cual se sanciono a la empresa **CUIDANDO EN CASA S.A.S**, con multa equivalente a quince (15) veces el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2020, o sea la suma de **TRECE MILLONES CIENTO SESENTA Y SIETE MIL CUARENTA Y CINCO PESOS (\$13.167.045.00)**, toda vez que la conclusión a la que llego el A-Quo, al expedir los actos administrativos antes mencionados es de recibo de esta instancia, por cuanto se garantizó el debido proceso, se tuvo en cuenta la valoración de las pruebas aportadas, los argumentos esgrimidos por las partes, y además existen suficientes razones jurídicas para hacerlo, por tales razones, el Despacho del Director Territorial del Cesar.

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas y cada una de sus partes, la Resolución No. 331 del 24 de agosto de 2021, que confirmo la Resolución No. 167 del 20 de mayo de 2021, y modifíco el artículo primero de la misma, proferida por la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control del Cesar, por medio de la cual se **RESOLVIO SANCIONAR** a la empresa **REDES HUMANAS S.A**, identificada con el NIT 830.035.650-1, con domicilio en la Carrera 48 No. 95 - 72 de la Ciudad de Bogotá D.C, con multa equivalente a diez (10) veces el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2021, o sea la suma de **NUEVE MILLONES OCHENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS SESENTA PESOS (\$ 9.085.260)**, equivalentes a **250.23 UVT**, con destino al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y LA SEGURIDAD SOCIAL -FIVICOT**, conforme a lo expuesto en dicho proveído.

**ARTICULO SEGUNDO. NOTIFICAR** su contenido a los jurídicamente interesados, en la forma prevista en los artículos 67 y S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), a la empresa **REDES HUMANAS S.A** en la Carrera 48 No. 95 - 72 de la Ciudad de Bogotá D.C. Email. [juridica@redeshumanas.com](mailto:juridica@redeshumanas.com), al señor **EDGAR CARDENAS AGUDELO** en la Manzana 21 Casa 5 Barrio el Bosque, La Jagua de Ibirico Cesar, advirtiéndole a los interesados que en adelante solo proceden las acciones pertinentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

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

Dada en Valledupar Cesar, a los VEINTE (20) días del mes de enero de dos mil veintidós (2022).

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

**ASSAD CESAR RAISH GAMEZ**  
Director Territorial Cesar