



ID 14866966

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE VALLE DEL CAUCA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL**

Radicación: 02EE202041060000034152/02EE202041600000035447
02EE2020410600000055917/02EE202041600000055896
02EE2020410600000035514

Querellante: EDINSON MENDÉZ MENDÉZ/LUIS ANGEL TRIANA GARCIA/ANONIMO

Querellado: TUBOSA SAS NIT.: 900896300-4

**RESOLUCIÓN No. 2906
(Santiago de Cali, 24 de Junio de 2022)
"POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"**

La Suscrita inspectora de trabajo y seguridad social adscrita Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en armonía con lo dispuesto en la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **TUBOSA S.A.S.**, identificada con **NIT 900896300 - 4**, Representada Legalmente por el señor **VICTOR CENEN MOLINA RODAS**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 70082219, domiciliada en la **Calle 14 B # 20 E - 80** de la ciudad de Yumbo-Valle y dirección electrónica victor.molina@tubosa.com.

II. HECHOS

PRIMERO: Mediante radicados Nos. **02EE202041060000034152; 02EE202041600000035447; 02EE2020410600000055917; 02EE202041600000055896; 02EE2020410600000035514**, de fechas 18 y 21 de Mayo; 23 de Julio; 1 de Octubre; 6 y 18 de Noviembre de 2020, se reciben en este Ministerio querellas de los señores **EDINSON MENDEZ MENDEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **16928709**, con domicilio en la **CARRERA 48 Sur # 37- 49 Sur** del Distrito Especial de la Cali-Valle y correo electrónico emendez2009@live.com, **LUIS ANGEL TRIANA GARCIA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **16701172**, con correo electrónico luisfelipe1983@hotmail.com, y anónimos en los cuales se refiere, (f. 1 a 8):

Edinson Mendez Mendez:

"La Empresa Por Medio De Un Correo Ordinario Reguntó Que Si Estabamos De Acuerdo Con La Suspensión De Contratos De Trabajo, A Lo Que Respondimos Que No Ya Que Es Nuestra Única Fuente De Ingresos, El Día 31 De Mayo Nos Envio Un Nuevo Correo En El Que Nos Informo D Ela Suspensión Unilateral De Contratos De Trabajo, Estamos A La Deriva Ya Que No Nos Pagaron La Quincena Del 15 De Mayo. Gracias ", (SIC) Y anexa Derecho de petición por despidos ccolectivos y circular de suspensión de contratos.

"Quiero Saber Si La Empresa Tubosa Sas, Ha Sido Autorizada Desde El 1 De Mayo 2020 A Suspendirme El Contrato Laboral Por 120 Días, Y Si Es Legal Que Lo Haga Son Autorizacion Enesta Pandemia"(SIC).Luis Angel Triana Garcia.

"El Dia 17 De Julio Varios Compañeros Sindicalizados Fueron Citados Para Regresar A Laborar, Pero Esto Fue Un Engaño Ya Que Era Para Obligarnos A Firmar La Carta De Despido Sin Justa Causa, A La Que Se Negaron A Firmar, En Esta Diligencia Fueron Despedidos 8 Trbajadores Pasando Por Encima Del Fuero Circunstancial " (SIC). Anonimo.

"El Dia 17 De Julio 20 Trabajadores Sindicalizados Fueron Llamados A Laborar De Nuevo Por Madio De Un Comunicado De La Empresa Tubosa Sas, Pero En Esto En Realidad Fue Un Engaño Para Obligar A Firmar La Carta De Despido Al Personal Citado, Pasando Por Encima Del Fuero Circunstancial"(SIC). Anonimo.

"La Empresa Tubos Sas. De Manera Unilateral Y Sin Autorización Del Gobierno Nacional, Suspendió Los Contratos De Los Trabajadores Sin Mutuo Acuerdo, Vulnerando Nuestros Derechos" Anonimo.

SEGUNDO: Mediante Auto No. 0087 de 13 de Enero de 2021, se comisiona al Doctor **LUIS CARLOS MORA CAMACHO**, para adelantar Averiguación preliminar conforme a los hechos referidos; en razón de ello en fechas 12 de Octubre de 2021, se envía comunicación y requerimiento a la implicada empresa **TUBOSA S.A.S.**, identificada con NIT 900896300 - 4, Representada Legalmente por el señor **VICTOR CENEN MOLINA RODAS**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 70082219, domiciliada en la **Calle 14 B # 20 E - 80** de la ciudad de Yumbo-Valle y dirección electrónica victor.molina@tubosa.com, y a los querellantes a las direcciones **EDINSON MENDEZ MENDEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **16928709**, con domicilio en la **CARRERA 48 Sur # 37- 49 Sur** del Distrito Especial de la Cali-Valle y correo electronico emendez2009@live.com, **LUIS ANGEL TRIANA GARCIA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **16701172**, con correo electronico luisfelipe1983@hotmail.com, con el fin de exigirle documentación referente al tema de investigación, así como la fijación de su postura sobre los hechos materia de debate, (f. 14 a 16).

TERCERO: Que en fecha 16 de Noviembre de 2021 la querellada remite correo electrónico al Inspector Mora Camacho al cual adjunta documentos donde se plasma su postura frente a la hechos investigados, así como pruebas que pretenden sean tenidas en cuenta dentro de la averiguación adelantada, lo anterior en atención al requerimiento que le hiciera el despacho y que reposan a folios 17 a 34, sin embargo los querellantes, guardan silencio frente a la exigencia que se le realizare mediante las comunicaciones de rigor.

CUARTO: Que la Resolución No. 0784 del 17 de marzo de 2020, se dispuso medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria, entre ellas establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia y Control, así mismo la Resolución 1590 del 08 de septiembre de 2020 estableció reanudar los términos suspendidos por la Resolución arriba nombrada

QUINTO: Con Auto No. 5839 del 17 de diciembre de 2021 obrante a folio 35, se reasignó el presente expediente a la suscrita Inspectora del Trabajo y Seguridad Social, **ADRIANA QUIÑONES GUERRERO**, adscrita a este grupo, para continuar con la averiguación preliminar y realizar las gestiones que permitan demostrar si existe o no mérito para iniciar un Proceso Administrativo Sancionatorio a la empresa examinada

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

El Despacho evidencia en el acervo probatorio acercado a la plenaria, la importancia del siguiente documental, en la que se apoyara la decisión a tomar en el Acto Administrativo, a saber:

1. Resolución No. 0938 GRCC del 16 de Marzo de 2021 expedida por la Dra. LILIANA OLLAZOS GUTIERREZ, Coordinadora del Grupo Resolución de Conflictos Conciliación de la Territorial del Valle de Cauca, (fls. 18 a 34).

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO DEL DESPACHO

Del expediente recabado se concluye que el despacho instructor en cumplimiento de la comisión impartida realizó el envío de las comunicaciones y los requerimientos necesarios con el fin de enterar al investigado del procedimiento adelantado por esta dirección territorial, al tiempo que se le requiere soporte documental, todo ello con el fin de darle aplicación al debido proceso al proporcionándole la oportunidad procesal de defensa y contracción; frente al requerimiento enviado se verifica que la encartada atiende las exigencias realizada presenta documentación como soporte de su defensa, lo anterior visible a folios 18 a 34.

Corolario de lo anterior, dentro del material probatorio recabado se destaca la Resolución No. 0938 GCCC del 19 de Marzo de 2021, por medio de la cual se finaliza investigación adelantada por el grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de este el Ministerio, por los mismos hechos hoy aquí en estudio, el referido Acto Administrativo reza:

REPÚBLICA DE COLOMBIA



14835555

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA
GRUPO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CONCILIACIÓN**

Radicación: 02EE2020727600100010890

Querrelante: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBOSA S.A.S. SINTRATUBOSA
CARLOS ANDRES ALEGRIA LENIS TUBOSA.
Querrelado: TUBOSA S.A.S.

**RESOLUCIÓN No. 0938 GCCC
(Cali, 19 de Marzo del 2021)**

POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR.

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS CONCILIACIÓN

En uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1810 de 2013 y demás normas concordantes.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a TUBOSA S.A.S. con NIT: 909.056.390-4, representada por el señor VICTOR CEMEN MOLINA RODAS, persona mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 70.082.219, ubicada en la calle 14 B No. 20 E 80 Cencar Yumbo, Valle del Cauca de conformidad con el Certificado de Existencia y Representación Legal de la examinada que reposa en el expediente, de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

RESUMEN DE LOS HECHOS:

PRIMERO: La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Doctora MILDRETH QUIRÓNES PEÑADO, requiere al representante legal y/o apoderado de la empresa TUBOSA S.A.S. y al representante legal de la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBOSA S.A.S. SINTRATUBOSA, con el fin de adelantar Diligencia administrativa de acuerdo con lo dispuesto con el Auto 0375 del 5 de octubre del 2020 de la Coordinación del Grupo Resolución de Conflictos Conciliación.

SEGUNDO: La funcionaria de instrucción dispuso el día 30 de octubre del 2020 para que las partes acrediten lo requerido a folios 58,59,60 y 61

TERCERO: El señor CARLOS ANDRES ALEGRIA LENIS, Presidente de...SINTRATUBOSA SAS, "... con el fin de denunciar la persecución sindical y laboral, contra los trabajadores sindicalizados. HECHOS Y OMISSIONES 1.- Sintralubosa es una organización sindical fundada en el año 2017, con el fin de defender los derechos laborales, económicos y de seguridad social vulnerados desde antes de la fundación del sindicato. 2.- Una vez creada la organización sindical, presentamos un pliego de peticiones a discusión del empleador; se firmaron las etapas de Ley; pero la Empresa Tubosa SAS no resolvió el modesto pliego de peticiones presentado. La organización sindical en su asamblea general voto por el tribunal de arbitramento; las partes nombraron su árbitro y un tercero por parte del ministerio de Trabajo dicho Tribunal que hasta la empresa ampa los días de licencia remunerada por concepto de horas recreativas o de bienestar fecha

(...)

RESOLUCION No. 0938 DEL 16 DE MARZO DEL 2021

POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACION PRELIMINAR

se encuentra en proceso en el ministerio de trabajo. 3.- En ese marco de persecución sindical promovida por la administración de la empresa y aprovechando la situación de la pandemia y los decretos de la emergencia económica, la empresa mediante correo electrónico informó a los trabajadores en general que a partir del día 24 de marzo al 20 de abril de 2020, otorgaba vacaciones cumplidas y anticipadas a sus trabajadores. Pero en vista de la prolongación de la cuarentena social. 4.- El día 30 de abril de 2020, la administración de la empresa Tubosa SAS, mediante comunicado escrito enviado a los trabajadores, nos informa que ha decidido suspender todos los contratos de trabajo de los trabajadores a partir del 1° de Mayo del año en curso y hasta que cesen las causas no imputables a la empresa, por fuerza mayor o caso fortuito, a partir del primero de mayo del año en curso, de acuerdo al numeral 1 del artículo 51 del código (folio 1) sustantivo de trabajo. De manera inmediata reaccionamos con un comunicado escrito a la empresa en la cual demostramos el rechazo rotundo porque dicha suspensión no estaba autorizada por el Ministerio de Trabajo y fue tomada de manera unilateral. 5.- Es de anotar que la empresa Tubosa SAS, llamó a varios trabajadores no sindicalizados a laborar en la empresa entre los meses de junio y julio de 2020; el día 17 de julio mediante comunicación escrita enviada por correo llamo a los trabajadores sindicalizados para iniciar labores; ese día no se les permitió la entrada a la empresa, sino que llamaron a cada uno de los trabajadores presentes para hablar con la jefe de gestión humana en compañía de un abogado. La propuesta de la administración de la empresa para sus trabajadores fue solicitar la renuncia al trabajo y daba un reconocimiento económico como "amaglo voluntario". La mayoría de los trabajadores no aceptaron dicha propuesta. Ese mismo día la mencionada empresa empezó a cancelar los contratos de trabajo sin justa causa, a los trabajadores con menos antigüedad. 6.- El día 18 de Julio de 2020, la administración de Tubosa SAS envió carta mediante correo electrónico a los trabajadores que tenían suspendido el contrato de trabajo, que dicha suspensión continuaba hasta nueva orden. 7.- Durante el mes de agosto de esta anualidad, la administración de la empresa mencionada, ha continuado con los despedidos sin justa causa de varios trabajadores sindicalizados. La administración de la empresa Tubosa SAS ha vulnerado derechos fundamentales como el mínimo vital, dado que tiene sin ingreso alguno para el sostenimiento de su familia, ni siquiera los auxilios tramitados por la empresa han sido entregados a todos los trabajadores que se encontraban con suspensión del contrato de trabajo por decisión unilateral de la mencionada empresa. Además del no pago de salarios, igualmente han enganchado a nuevos trabajadores en la planta, cuando tenía trabajadores con contrato a término indefinido pero suspendido. 8.- Nuestra organización sindical considera, que detrás de toda esta acción vulneradora de los derechos fundamentales de los trabajadores existe una soterrada persecución sindical contra los trabajadores sindicalizados, porque cuando salga la convocatoria del Tribunal de Arbitramento ya no va haber sindicato oliente para sacar adelante un laudo arbitral en beneficio de los trabajadores. 9.- Ya son varios los trabajadores que han impetrado la acción de tutela para exigirle al empleador el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, las sentencias de los juzgadores de primera y segunda instancia han sido favorables para algunos trabajadores, a quienes les han cancelado el contrato de trabajo sin justa causa en el tiempo de la pandemia, lograron su los jueces de tutela ampararon el derecho al mínimo vital y la dignidad humana de los accionantes y a otros compañeros reintegro, pero la empresa no acató la orden del juez de primera instancia y los casos se fueron para la segunda instancia es decir a los jueces del circuito por impugnación por parte de la empresa a los fallos de tutela, ratificados en segunda, fallos a los cuales la empresa TUBOSA S.A.S no ha dado cumplimiento entrando en desacato. Es de anotar que los trabajadores sindicalizados tienen fuero circunstancial por motivo de la negociación del pliego de peticiones y que está pendiente la convocatoria del tribunal de arbitramento. (folio 2). Durante la suspensión de los contratos de trabajo por orden de la gerencia de la empresa Tubosa SAS han transcurrido 6 meses sin que un buen número de trabajadores reciban su salario o por menos el auxilio del gobierno tramitado por el empleador y que dichos subsidios ya fueron entregados a la empresa como lo expresa el juez de primera instancia en el fallo de las tutelas. (folio 3) Al parecer a unos si le entregaron dicho auxilio, pero a otros no, estableciendo así una discriminación entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. 10.- El Derecho de asociación sindical es un derecho fundamental y el derecho de libertad de asociación, de conformidad con los artículos 39 y 38 de la CN. Su contenido comprende el derecho de constituir sindicatos o asociaciones, el derecho al ingreso, participación y permanencia en una organización sindical. Se trata de un derecho humano, protegido a través del artículo 93 C.P. Su estatus como derecho humano es concretado en el numeral 4 del artículo 23 en unión con el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. El derecho de asociación sindical está garantizado por los artículos 8 y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y como una

RESOLUCION No. 0938 DEL 16 DE MARZO DEL 2021

POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACION PRELIMINAR

obligación de garantía de los Estados Partes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 8°. (folio 3)

CUARTO: SINTRATUBOSA realiza las siguientes PETICIONES: 1. Por lo anteriormente expuesto solicito a este despacho abrir investigación administrativa contra la empresa Tubosa SAS, en cabeza del señor VICTOR GENEN MOLINA RODAS, por la presunta violación al derecho de asociación sindical, violación al derecho a la igualdad; vulneración al mínimo vital y vida digna y por la suspensión arbitraria e ilegal de los contratos de trabajo de los trabajadores al servicio de la empresa. 2. Como resultado de la investigación administrativa del inspector de trabajo correspondiente, sancionar drásticamente a los mencionados empleadores y prevenir a los mismos para que no sigan cometiendo "atropellos" laborales que perjudican el derecho de asociación y derecho al trabajo. (folio 3)

QUINTO: Respuesta al auto de averiguación (folios 183 a 188). Se plantea por la apoderada del querrelado que no se ha quebrantado el artículo 65 de la ley 50 de 1990 en cuanto a despidos colectivos sin autorización legal.

Conforme con el artículo 65 numeral 4 de la ley 50 de 1990, por lo cual se procede a revisar la nómina de los 6 meses de junio del 2020 a noviembre del 2020, observando número de trabajadores desvinculados beneficiarios del pacto colectivo y sindicalizados, aprendices, el número de desvinculados sin justa causa, observando que la nómina, de acuerdo con los cuadros Excel que indica MES PLANTA PERSONAL CIERRE -MES DESVINCULACIONES SIN JUSTA CAUSA PACTO SINDICATO JUNIO 197 JULIO 169 AGOSTO 155 SEPTIEMBRE 149 OCTUBRE 152 NOVIEMBRE 157 TOTAL 26 desvinculados, personas vinculadas 197, 189, 156, 149, 152 y 157

EN EL MES DE JUNIO del 2020

215

(...)

RESOLUCION No. 0938 DEL 16 DE MARZO DEL 2021

POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACION PRELIMINAR

RETIRADOS	-9		
APRENDIZ	5		
PASAN	206		197
EN EL MES DE JULIO del 2020			
INGRESO	206		
RETIRO	1	SENA	
APRENDIZ	-33		
PASAN	5		169
EN EL MES AGOSTO DEL 2020			
INGRESO	174		
RETIRO	3	2	APRENDIZ
APRENDIZ	-18		
PASAN	6		153
EN EL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2020			
INGRESO	161		
RETIRO	2		
APRENDIZ	-8		
PASAN	6		149
EN EL MES DE OTUBRE DEL 2020			
INGRESO	155		
RETIRO	12	2	SENA
APRENDIZ	-7		
PASAN	8		152
EN EL MES DE NOVIEMBRE DEL 2020			
INGRESO	160		
RETIRO	10	1	SENA
APRENDIZ	-5		
PASAN	8		157
EN EL MES DE NOVIEMBRE DEL 2020			
INGRESO	160		
RETIRO	10	1	SENA
APRENDIZ	-5		
PASAN	8		157

El cuadro de Excel presentado por el empleador a folio 755 indica con cuántos trabajadores inician mes o vienen del mes anterior, cuántos finalizan el mes, cuántos retirados mes, cuántos finalizan contrato fijo, cuántas Renuncias Voluntarias, Desvinculaciones Sin justa causa, Transacción mutuo acuerdo, pacto,

(...)

El Despacho considera que debe revisar número de trabajadores cargo, si pertenece o no al sindicato o pacto colectivo, motivo de desvinculación, para lo cual observa en el cuadro Excel a folios 800 a 806 mes mayo del 2020 215 personas retirados 9 (1 renuncia 7 con término contrato y 1 aprendiz retirado), aprendices 5 1 practicantes retirados pasan 206 (197). Mes Julio del 2020 a folios 807 a 813, 206 personas, ingresa 1 del seno, refiro - 33 aprendiz 5 189 pasan 174 quedando 169 porque 5 son aprendiz y estos no son trabajadores, (12 sin justa causa, 12 negociados, 7 voluntarios, término contrato 2) Agosto del 2020 folio 814 a 818 personas 174, ingreso 3 y 2 aprendiz, refiro -18 aprendiz 6 153 pasan 161 - 155 (11 sin justa causa, negociación 4, voluntario 1, 1 pensionado vejez, aprendiz 1). Septiembre del 2020, folios 820 a 824, vienen 161, ingreso 2, refiro - 8, aprendiz 6 -149 pasan 155 (3 sin justa causa, 3 negociación, voluntario 2 aprendiz 1). Octubre del 2020 folio 825 a 830 vienen 155 ingresan 12 y 2 seno refiro -7 (VOLUNTARIO) aprendiz 8 -152 pasan 180. Noviembre del 2020, folios 834 a 836 vienen 180 ingreso 10 -1 seno, refiro -5, (VOLUNTARIO) 8 167 pasan 185.

(...)

MES PLANTA PERSONAL CIERRE -MES DE SVINCULACIONES SIN JUSTA CAUSA PACTO SINDICATO
 JUNIO 197 JULIO 169 AGOSTO 156 SEPTIEMBRE 145 OCTUBRE 152 NOVIEMBRE 157 TOTAL 28
 desvinculados, personas vinculadas 197. Que lo, autorizado por la ley 50 Art 65 es del 15% promedio número de personas autorizadas para desvincular sin justa causa con indemnización en el semestre sería de 29 personas Total desvinculadas sin justa causa indemnizadas durante el semestre TUBOSA 26 (12 del pacto y 14 del sindicato) siendo 26 inferior al tope de 29, por lo cual de acuerdo con la nómina, el número personal sindicalizado o beneficiario del pacto colectivo vinculado, desvinculado, no supera el 15% porcentaje permitido por ley para no considerar un despido colectivo de conformidad con el artículo 65 de la ley 50 de 1990 numeral 4. Verificando el Despacho renuncias, acuerdo transaccional, indemnización y/o bonificación. (folios 755 variación de planta de personal, 800 a 836 nómina de junio a nov del 2020, folio 837 y 838, documento de fecha 9 de diciembre del 2020 de TUBOSA que relaciona 26 desvinculaciones sin justa causa)

Con relación al presunto incumplimiento del Programa de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, no es competencia de este Despacho, se observa oficio de fecha 03/09/2020 del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca.

Aunado a ello, de acuerdo con lo expresado en la parte considerativa del presente proveído, este Despacho no encuentra mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la sociedad TUBOSA S.A.S., por generar controversia, ya sin antes advertir a la parte querelante que de considerar lesionados sus derechos, queda en libertad de acudir ante la justicia laboral ordinaria, para el reconocimiento de los mismos.

De acuerdo con los argumentos esbozados en el presente acto administrativo, en el presente caso, hay vínculos laborales con trabajadores afiliados a la organización sindical SINTRATUBOSA, que hubo terminación de contratos sin autorización de Mintrabajo de acuerdo con lo expresado por la organización sindical y según el empleador no se requiere autorización, porque está dentro del porcentaje legalmente autorizado por el artículo 65 de la ley 50 del 1990 numeral 4 y revisando en la nómina, con el número de personas que se vinculan y des vinculan, afiliaciones al sindicato, acuerdos transaccional e indemnizaciones no se observa infracción, en consecuencia se abstendrá de aperturar procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa TUBOSA S.A.S., por considerarse que el hecho que dio origen a la negociación colectiva existente entre ellos está sujeta al fallo arbitral, y no está inmersa en el porcentaje que requiere autorización legal para considerar despido colectivo.

En mérito de lo antes expuesto, el Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 14835655 radicado 02EE2620727600100610690, fechado el día 1 de Octubre del 2020 contra la empresa TUBOSA S.A.S. NIT. 900894300-4, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

(...)

Del documento reseñado, se entiende que este ente evaluador ya fue enterado de las situaciones fácticas que soportan la presente actuación, procediendo conforme a la normatividad y procedimientos internos vigentes que delimitan la actuaciones de este Ministerio, determinando así una valoración y posterior decisión de fondo sobre los mismos, concluyendo que no existió mérito para adelantar un proceso administrativo sancionatorio siendo que la encartada logro desvirtuar las presuntas faltas puesta en conocimiento por parte de los querellados, toda vez que lo actuación desplegada por la sociedad acusada se enmarcan dentro de

lo contemplado en el Artículo 67 numeral cuarto de la Ley 50 de 1990, se finiquita que lo autorizado por la ley 50 Art 65 es del 15% promedio número de personas autorizadas para desvincular sin justa causa con indemnización en el semestre sería de 29 personas Total desvinculadas sin justa causa indemnizadas durante el semestre TUBOSA 26 (12 del pacto y 14 del sindicato) siendo 26 inferior al tope de 29, por lo cual de acuerdo con la nómina, el número personal sindicalizado o beneficiario del pacto colectivo vinculado, desvinculado, no supera el 15% porcentaje permitido por ley para no considerar un despido colectivo, la norma citada fija:

"(...) LEY 50 DE 1990, ARTÍCULO 67. El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:
Protección en caso de despidos colectivos.

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).(...)"

De esta forma se tiene pues, que operaría para las circunstancias esbozada el principio de *NON BIS IN IDEM* que obliga a los operadores administrativos y judiciales limitar su accionar frente a los casos que ya se hallan debatido, juzgado y tomado una decisión de fondo, materializándose lo anterior como la declinación de una nueva actuación basada en los mismos hechos e intervinientes, sobre lo anterior se toma como sustento la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional cuando señala:

Sentencia C-870/02 4.2.2. Los alcances del principio non bis in idem como un derecho fundamental de aplicación inmediata, que protege a cualquier sujeto activo de una infracción y prohíbe dos o más juicios y sanciones por un mismo hecho.

El principio non bis in idem está incluido en el conjunto de disposiciones que hacen parte del derecho fundamental al debido proceso. Como se observó anteriormente, el artículo 29 establece: "Quien sea sindicado tiene el derecho (...) a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho". La Corte analizará esta disposición, de acuerdo a la estructura de la norma. Primero, se estudiarán las implicaciones del enunciado "sindicado" en el ámbito de aplicación del principio mencionado; segundo, se examinará el término "derecho"; tercero se observarán las implicaciones de las expresiones "juzgado" y "dos veces" en la aplicación del principio non bis in idem; y por último, la Corte se referirá a su jurisprudencia en cuanto al significado de la expresión "mismo hecho".

4.2.2.1. El principio non bis in idem puede estar dirigido a la protección de diferentes sujetos activos. Lo anterior tiene consecuencias en la amplitud del principio non bis in idem. De esta manera, la normatividad puede proteger con dicho principio a todas las personas, lo cual extendería su aplicación a la totalidad de los regímenes del Estado, o restringir el alcance del principio únicamente a los sindicatos penalmente, lo cual llevaría a la aplicación del principio exclusivamente en el régimen penal.^[16]

Como se observa en el artículo 29, quienes son protegidos por la prohibición al doble juicio son los "sindicados", lo cual ubica este principio dentro del régimen penal. Por eso, esta Corte ha admitido que quien está siendo juzgado o ha sido juzgado penalmente pueda también ser llamado a responder, por ejemplo, en un juicio civil o fiscal por los mismos hechos.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha extendido el principio non bis in idem a un ámbito diferente al penal, puesto que ha estimado que éste forma parte del debido proceso sancionador. De tal manera que cuando la finalidad de un régimen es regular las condiciones en que un individuo puede ser sancionado personalmente en razón a su conducta contraria a derecho, este principio es

aplicable. En efecto, la palabra *sindicado* puede ser interpretada de diferentes maneras, es decir, en sentido restringido o en sentido amplio. Como se observa en el inciso primero del artículo 29 Superior, el ordenamiento constitucional colombiano ha escogido la segunda de las opciones, pues establece que los principios constitutivos del debido proceso penal se extienden, en lo pertinente y en el grado que corresponda dada la naturaleza del proceso no penal, a todas las "actuaciones judiciales y administrativas" sancionatorias. Por esto, la Corte Constitucional ha manifestado de manera reiterada que los principios que regulan el derecho penal son aplicables, con algunas variaciones, al derecho disciplinario en todas sus manifestaciones, por cuanto éste constituye una modalidad del derecho sancionatorio.^[17]

4.2.2.2. De otra parte, observa la Corte que, de acuerdo a la disposición constitucional bajo análisis, no ser juzgado dos veces por el mismo hecho es un "derecho". De acuerdo a los criterios jurisprudenciales reiterados por esta Corte, éste derecho es fundamental y de aplicación directa e inmediata.^[19]

La función de este derecho, conocido como el principio *non bis in idem*, es la de evitar que el Estado, con todos los recursos y poderes a su disposición, trate varias veces, si fracasó en su primer intento, de castigar a una persona por la conducta por él realizada, lo cual colocaría a dicha persona en la situación intolerable e injusta de vivir en un estado continuo e indefinido de ansiedad e inseguridad. Por eso, éste principio no se circunscribe a preservar la cosa juzgada sino que impide que las leyes permitan, o que las autoridades busquen por los medios a su alcance, que una persona sea colocada en la situación descrita. De ahí que la Constitución prohíba que un individuo sea "juzgado dos veces por el mismo hecho."

El principio *non bis in idem* no es solo una prohibición dirigida a las autoridades judiciales con el fin de impedir que una persona ya juzgada y absuelta vuelva a ser investigada, juzgada y condenada por la misma conducta. También es un derecho fundamental que el legislador debe respetar. Una norma legal viola este derecho cuando permite que una persona sea juzgada o sancionada dos veces por los mismos hechos. Dicha permisión puede materializarse de diferentes formas, todas contrarias a la Constitución. De tal manera que la única forma en que el legislador viola dicho principio no se contrae a la autorización grosera de que quien hubiere sido absuelto en un juicio penal puede volver a ser juzgado exactamente por la misma conducta ante otro juez nacional^[20] cuando un fiscal así lo solicite, mediante una acusación fundada en el mismo expediente. El principio *non bis in idem*, por lo menos, también prohíbe al legislador permitir que una misma persona sea objeto de múltiples sanciones, o juicios sucesivos, por los mismos hechos ante una misma jurisdicción.

4.2.2.3. Adicionalmente, la Corte constata que el constituyente colombiano prefirió una consagración del principio *non bis in idem* según la cual la prohibición no está dirigida exclusivamente a una doble sanción. La prohibición se dirige a ser "juzgado" dos veces.^[21] Considera la Corte, que lo anterior se ajusta a los fundamentos del principio *non bis in idem* ya que la seguridad jurídica y la justicia material se verían afectadas, no sólo en razón de una doble sanción, sino por el hecho de tener una persona que soportar juicios sucesivos por el mismo hecho. El principio *non bis in idem* prohíbe que después de que ha terminado conforme a derecho un juicio, posteriormente se abra investigación por el mismo "hecho" dentro de la misma jurisdicción. De tal manera que la expresión "juzgado" comprende las diferentes etapas del proceso de juzgamiento, no sólo la final.^[22]

Ahora bien, la Corte pone de presente que el principio *non bis in idem* no se circunscribe únicamente al tenor literal de la norma pues sus finalidades incluyen tanto la prohibición de un eventual doble juzgamiento como la de una doble sanción por el mismo hecho. Esta posición es acorde con los fundamentos del principio *non bis in idem*, ya que la seguridad jurídica y la justicia material se ven igual o más afectados cuando un individuo es sancionado dos veces por el mismo hecho. Por lo tanto, sería contrario al principio *pro libertatis* dar un alcance restrictivo al debido proceso, de manera tal que supusiera una afectación del *sindicado* únicamente a partir de un juicio repetido y fuera indiferente ante la posibilidad de que fuera sancionado dos veces por el mismo hecho.

4.2.2.4. En cuanto a la cantidad de ocasiones que la disposición prohíbe juzgar al sindicado por un mismo hecho, la Corte observa que tal cuestión puede ser solucionada de diversas maneras: Éstas pueden incluir expresiones tales como "varias veces", "más de una vez" "sucesivamente" o como lo establece el artículo 29 superior, "dos veces". En consideración de la Corte, la expresión "dos veces" ha de ser interpretada de manera extensiva, de tal manera que la prohibición sea entendida como dirigida a impedir cualquier número de juicios o sanciones mayor a uno, por el mismo hecho.

4.2.2.5. De otra parte, es preciso definir cuál es el objeto del juicio que no se puede repetir. Las normas de otros países han dispuesto que el juicio no puede repetirse por un mismo delito, ofensa o infracción.^[23] Sin embargo, en el caso de la Constitución colombiana, el artículo 29 establece el derecho a no ser juzgado dos veces por el mismo "hecho".^[24] El término escogido por el constituyente colombiano es amplio. Además apela a una circunstancia fáctica, no a la calificación o denominación jurídica de la misma.

En el mismo sentido, la Convención Interamericana de Derechos Humanos dispone que "el inculcado absuelto por una sentencia en firme no podrá ser sometido a un nuevo juicio por los mismos hechos", norma que ha sido interpretada por la Corte Interamericana como referida a una misma circunstancia fáctica, lo cual amplía sus alcances.^[25]

Sin embargo, una vez que se ha ampliado el ámbito de aplicación de este principio a todos los regímenes sancionatorios surge la pregunta de si pueden concurrir juicios adelantados por diferentes jurisdicciones "por el mismo hecho".

Para la Corte, cuando el artículo 29 establece que un sindicado en sentido amplio tiene el derecho a no ser "juzgado dos veces por un mismo hecho" no se refiere a una misma circunstancia fáctica, sino a un mismo hecho sancionable, de tal forma que una misma conducta puede generar diversas consecuencias jurídicas, y por ello, ser objeto de distintos juicios concurrentes y diferentes sanciones. En otras palabras, la Corporación ha entendido que un comportamiento humano puede lesionar varios intereses jurídicos que el legislador ha considerado tutelables, y por lo tanto constituir simultáneamente diversas infracciones sancionables.^[26]

Para definir los supuestos de aplicación del principio non bis in idem la Corte ha señalado que deben concurrir tres identidades. Así, la sentencia C-244 de 1996 establece que:

Este principio que, de acuerdo con la jurisprudencia y la doctrina, tiene como objetivo primordial evitar la duplicidad de sanciones, sólo tiene operancia en los casos en que exista identidad de causa, identidad de objeto e identidad en la persona a la cual se le hace la imputación.

"La identidad en la persona significa que el sujeto inculcado debe ser la misma persona física en dos procesos de la misma índole.

"La identidad del objeto está construida por la del hecho respecto del cual se solicita la aplicación del correctivo penal. Se exige entonces la correspondencia en la especie fáctica de la conducta en dos procesos de igual naturaleza.

"La identidad en la causa se refiere a que el motivo de la iniciación del proceso sea el mismo en ambos casos." [28]

Ahora bien, el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se podrá suspender cuando ocurriere entre otras causales, la fuerza mayor o caso fortuito.

El argumento que sustenta la suspensión de los contratos de trabajo fue la existencia de una fuerza mayor originada en los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, conforme al artículo 1° de la Ley 95 de 1890, como es la medida de aislamiento obligatorio preventivo ordenada mediante los Decretos 457 del 22 de marzo de 2020, 531 del 8 de abril de 2020; 593 del 24 de abril de 2020, el 636 del 06 de mayo de 2020 y el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020.

En ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es,

empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio. Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva Entidad Promotora de Salud a la que tenga afiliado al empleado.

Teniendo en cuenta lo anterior y de conformidad con lo precedente es dable señalar que las medidas de emergencia tomadas por gobierno en virtud del covid 19 no constituyen pese causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal del contrato de trabajo. Pues si se aceptara que los empleadores no tenían la posibilidad de prever y precaver que el Gobierno en virtud de la pandemia adoptara el cierre temporal de ciertas empresas, es necesario que el empleador acredite que tal suceso impidió la ejecución del mismo. En los anteriores términos lo sostuvo la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3478 de 2017: "de manera que, si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo" Y es que las disposiciones económicas que expida el gobierno en un momento determinado no podrían catalogarse de facto e inmediato como causal de suspensión del contrato de trabajo, bajo el entendido que esas medidas tienen repercusiones en la empresa, como por ejemplo en la baja de ventas o aumento de sus ingresos, pues de acuerdo con el artículo 28 del CST el trabajador participa de las utilidades de la empresa, nunca de las pérdidas. En ese mismo sentido lo dejó sentado la Máxima Corporación de la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral en sentencia 11919 de 2017 [...] la Sala, con referencia en las aclaraciones y explicaciones que dio la demandada sobre el porqué incurrió en mora de pagar salarios y prestaciones sociales, encontraría que no es manifiestamente desacertada la conclusión del Tribunal respecto a que no se daba la justa causa aducida para despedir a los demandantes, ya que los actos de gobierno sobre apertura económica, y más concretamente sus repercusiones negativas en la actividad mercantil de las empresas, no pueden calificarse como configurativas de fuerza mayor o caso fortuito para los efectos que persigue la demandada; máxime cuando no se puede olvidar que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo permite que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

Así las cosas, eventualmente, la emergencia económica puede o podrá generar que no se pueda ejecutar temporalmente el contrato de trabajo debido a la imposibilidad del trabajador de prestar sus servicios y, consecuentemente, la de la empresa de continuar operando normalmente, y entonces ahí sí sería viable la suspensión del contrato de trabajo. Por lo tanto, para que proceda la suspensión del contrato de trabajo en virtud de las medidas adoptadas por el Gobierno en razón al COVID 19, es necesario: a) analizar qué sectores, empresas fueron cerradas temporalmente por disposición del Gobierno Nacional, b) que los servicios que ofrecía la empresa o el empleador no pudieron seguir ejecutándose ni con el uso de otras formas de trabajo válidamente respaldadas en la normatividad colombiana como el trabajo en casa y el teletrabajo, pues se itera no solo basta que el hecho no se pueda prever, sino que no se pueda seguir ejecutándose. Luego entonces, en las empresas que las medidas adoptadas por el gobierno en virtud del COVID 19 no fueron objeto de cierre temporales, sino que por el contrario podían seguir funcionando, no es viable alegar la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito en virtud del Covid 19. Una precisión es necesaria realizar. Una cosa es la pandemia llamada COVID 19, y otra son las medidas adoptadas por el Gobierno en virtud de aquella. Con respecto a la primera no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, pues una enfermedad per se no da lugar ello, por el contrario, es una obligación general del empleador dar la protección al trabajador y en este evento debe el empleador proteger la salud de aquel. Pero con respecto a la segunda, es viable solo en aquellos eventos en que en virtud de las medidas adoptadas por el gobierno no se haya podido prestar el servicio, se itera ni con el uso de las otras formas de trabajo.

Como derivación de lo anterior, esta cartera debe aclarar que la configuración o no de una fuerza mayor para efectos de suspensión de contratos de trabajo corresponde valorarla a un juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

Esto quiere decir que no le corresponde a este ministerio definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del covid-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. (tomado de la cartilla "De los derechos laborales y la seguridad social en tiempos de pandemia Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales").

No obstante lo anterior, es preciso advertir tal como lo enuncia la procuraduría en cartilla antes referida, que de no provenir dicha voluntad del trabajador, se estaría generando un acto jurídico sin valor de ejecutarse, a la luz del art. 13 del CST, que establece claramente que las disposiciones de dicho Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores y que No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo, y por tanto se presume que la relación laboral respectiva así como los citados contratos se encuentran vigentes y produciendo plenos efectos. Además, se estarían generando afectaciones de tipo irremediable, pues tal como se evidencia de la sentencia T-048-18, los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se deben entender entonces como la cesación de forma temporal de algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio, afectando así el MÍNIMO VITAL del trabajador y de su núcleo familiar, condiciones que resultan claramente contrarias a los postulados constitucionales y legales. Bajo las condiciones anteriormente esbozadas, se puede concluir que el empleador no puede eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas con sus

trabajadores, argumentando para ello la imposición de una licencia no remunerada, que no proviene del acto libre y espontáneo del trabajador, libre de todo tipo de vicios del consentimiento, y mucho menos amparando la falta de cumplimiento de este requisito esencial en la difícil situación económica en que se encuentra, de igual manera alude que la jurisprudencia de Corte Constitucional ha indicado que la suspensión prolongada del pago de los salarios a que tienen derecho los trabajadores de una empresa hace presumir la afectación del mínimo vital, atentándose así de forma directa contra sus condiciones mínimas de vida digna. En Sentencia de unificación SU-995 del 9 de diciembre de 1999 (Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz), se señaló lo siguiente:

(...) "a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental. b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador" (...).

Analizado lo anterior y de acuerdo con el material probatorio que hace parte del expediente en relación a las actuaciones adoptadas por parte de la examinada frente a sus trabajadores, al igual que el legajo aportado para esclarecer los hechos que dieron origen a la actuación administrativa, tiene este Despacho para manifestar, que no es competente para determinar lo correspondiente a la fuerza mayor, ni para establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar que dieron lugar a la suspensión del contrato de trabajo, se puede inferir que este Ministerio no es competente para definir si existe una infracción a la norma laboral y teniendo en cuenta lo anterior la querellante podrá acudir ante un Juez de la Jurisdicción Ordinaria de la Rama Judicial y dirimir el conflicto que suscita con la empresa TUBOSA S.A.S, como quiera que este ministerio no es el competente para declarar derechos o definir controversias como la que hoy se plantea.

En consecuencia, este Despacho se abstiene de iniciar procedimiento administrativo sancionatorio por carecer de mérito para continuar avante y en atención al principio *NON BIS IN IDEM*, tal como lo establece la ley 1437 de 2011 en su artículo 47 y demás normas concordantes.

En virtud de lo previamente expuesto, este Despacho

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar en contra de la empresa **LUO TUBOSA S.A.S.**, identificada con NIT **900896300 - 4**, Representada Legalmente por el señor **VICTOR CENEN MOLINA RODAS**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 70082219, domiciliada en la **Calle 14 B # 20 E - 80** de la ciudad de Yumbo-Valle y dirección electrónica **victor.molina@tubosa.com**, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de este auto.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR de la presente Resolución a la empresa **TUBOSA S.A.S.**, identificada con NIT **900896300 - 4**, Representada Legalmente por el señor **VICTOR CENEN MOLINA RODAS**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 70082219, domiciliada en la **Calle 14 B # 20 E - 80** de la ciudad de Yumbo-Valle y dirección electrónica **victor.molina@tubosa.com**, y a los señores **EDINSON MENDEZ MENDEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **16928709**, con domicilio en la **CARRERA 48 Sur # 37- 49 Sur** del Distrito Especial de la Cali-Valle y correo electrónico **emendez2009@live.com**, **LUIS ANGEL TRIANA GARCIA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **16701172**, con correo electrónico **luisfelipe1983@hotmail.com** de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 artículo 66 ss y/o lo establecido en el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020 en su Artículo 4. Declarado exequible parcialmente por la Sentencia C-242 de 2020 proferida por la Corte Constitucional.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente providencia proceden los recursos de reposición ante este Despacho y el de Apelación ante la directora territorial del Valle del Cauca, interpuestos por las partes mediante escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por Aviso, o al vencimiento del término de publicación de este, según el caso, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO: Librense las comunicaciones de rigor.

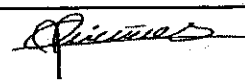

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE


{FIRMA}

ADRIANA QUIÑONES GUERRERO

Inspectora de Trabajo

Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	ADRIANA QUIÑONES GUERRERO Inspectora de Trabajo y Seguridad Social	
Revisó contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	
De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		

Elaboró: Adriana Q.G.
Revisó y Aprobó: Luz Adriana C.T.