



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NOTIFICACIÓN POR AVISO

En atención al párrafo segundo del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que dispone:

“Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.” Se procede a fijar copia de la Notificación por aviso”. Con ocasión a trámite de solicitud de autorización de despido de un trabajador en situación de discapacidad. El trabajador de la empresa **FOCOLSA S.A.S - JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR** con cc 70.143.051

Lo anterior, teniendo en cuenta que se le llama al número 3127896846 y no fue posible la comunicación.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica la Resolución 937 del 27 de mayo de 2021, **POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION** expedida por el inspector (a) del Grupo de Atención al ciudadano y trámites **LUZ ADRIANA GARCIA SIERA**.

Se fija el día trece (13) de julio de 2021, en cumplimiento del decreto 491 de 2020 artículo 4 y la sentencia C-242 de 9 julio de 2020

LINA MARCELA PARRA GARCIA
Funcionaria

Elaboró: Lina M

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 937

(MAYO 27 DE 2021)

POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION

EL COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL DE LAS CONFERIDAS POR EL DECRETO 4108 DE NOVIEMBRE 2 DEL 2011, RESOLUCION 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014, RESOLUCIÓN 0536 DEL 26 DE FEBRERO DE 2020 Y LA LEY 1437 DE 2011

CONSIDERANDO

Que dentro del trámite de Autorización de terminación de contrato a un trabajador en estado de discapacidad conforme lo dispuesto por el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, iniciada mediante auto de asignación **No. 0171 del dieciseis (16) de enero de dos mil diecinueve (2019)**, en razón al radicado **No. 18573 del veintisiete (27) de diciembre de dos mil.** la empresa **FOCOLSA S.A.S.**, con NIT 890926674-8, representada legalmente por el señor **JUAN FELIPE ESCOBAR CASTRO**, identificado con cédula de ciudadanía número 98.561.230, a través de apoderado judicial, el abogado **DIEGO DAVID CATAÑO ROJAS** identificado con cédula de ciudadanía 71.587.372 y T.P. 94.475 del C. S. de la J., presentó solicitud para dar por terminada la relación laboral existente con el señor **JOHN ALBERTO GRISALEZ SALAZAR**, identificado con cédula de ciudadanía No 70.143.051, a razón de esto se profirió la **Resolución Nro. 1069 del veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinte (2020)**, donde se resolvió entre otros, en su artículo primero:

“ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud realizada por la empresa FOCOLSA S.A.S, con NIT 890926674 representado legalmente por el señor JUAN FELIPE ESCOBAR CASTRO, identificado con cédula de ciudadanía N° 98.561.230, con Radicado con el número 11EE2018710500100018573 de veintisiete (27) de diciembre de 2018, por medio de la cual solicitó solicita autorización de terminación del vinculo contractual del trabajador con discapacidad JHON ALBERTO GRISALES SALAZAR, identificado con cédula de ciudadanía N°70.143.051 por los motivos expuestos en la parte considerativa de este Acto Administrativo”.

Que en la misma resolución se advierte que contra dicha providencia procedían los recursos de reposición y en subsidio el de apelación.

Que estando dentro del término otorgado por el Despacho en el momento de su notificación, mediante escrito con radicado **No 15230 del veintitres (23) de octubre de dos mil veinte (2020)**, el doctor **DIEGO DAVID CATAÑO ROJAS**, identificado con cédula de ciudadanía número 71. 587.372 y T.P., 94.475 del C. S. de la J., en su calidad de apoderado judicial de la empresa **FOCOLSA S.A.S**, presentó recurso de Reposición y en subsidio a Apelación a la Resolución No. 1069 del veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Que mediante Resolución número 689 de abril 20 de 2021, se confirmó la decisión tomada en la Resolución 1069 de septiembre 25 de 2020.

Continuación de la Resolución "Por la cual se resuelve un Recurso de apelación"

ARGUMENTO DEL RECURSO INTERPUESTO POR EL APODERADO DE LA EMPRESA FOCOLSA S.A.S.

Se expone en el recurso en estudio a folios 172 a 173

CONSIDERACIONES

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

El empleador tiene una causa objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, la cual no obedece a condiciones de discapacidad o limitaciones del trabajador, no obedece a ningún tipo de estigmatización laboral

Como bien lo reconoce el Ministerio, la justa causa que se configuró se produjo en el grado de grave, tal como lo informa el artículo 74 numeral 3 del RIT, como lo es faltar al trabajo sin justa causa comprobada causándole gran perjuicio al empleador, lo cual efectivamente da terminación del contrato, así sea por primera vez, por lo que no tiene aplicación el artículo 70 ibídem que establece una escala de faltas y sanciones.

Para tomar tal determinación se citó a descargos, se desarrollo la audiencia de descargos donde quedó evidenciada y probada la falta de ausencia a trabajar sin justificación valedera.

FUNDAMENTOS DE DERECHO Y CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Procede el Despacho a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la empresa **FOCOLSA S.A.S.**, en el escrito con radicado No. 15230 del veintitres (23) de octubre de dos mil veinte (2020), dentro de la competencia que corresponde según lo establece la Resolución 2143 de 2014, artículo 2 numeral 28.

Así mismo, y antes de pronunciarse el Despacho, es oportuno señalar lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, en virtud del cual, los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

Igualmente, antes de adentrarse al caso en estudio, quiere este Despacho anotar que, el artículo 26 de la ley 361 de 1997, fundamento legal de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores con problemas de salud, encierra una presunción legal, consistente en que, el despido del trabajador se hace motivado por la discriminación a razón de su estado de salud, presunción esta que le corresponde desvirtuar al empleador, por tal, en cabeza de este recae la carga de la prueba. Además en la medida que a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la precitada ley, se le ha dado manejo de derecho fundamental; para desvirtuar la presunción antes dicha, y así poder levantar el amparo al trabajador, se hace mucho más rigurosa la exigencia

Continuación de la Resolución “Por la cual se resuelve un Recurso de apelación “

sobre la prueba en la que se ampara la causal que fundamenta la solicitud, esta debe tener un grado de contundencia tal que no deje la más mínima duda, que esa es la real razón por la que se está solicitando el permiso, pues solo sobre la certeza total al respecto procede la autorización de despido o terminación del contrato de trabajo.

Con todo, el amparo que se desprende del artículo 26 de la ley 361 de 1997, este es, la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores con problemas de salud, no puede entenderse como absoluto, en la medida que dicho amparo finiquita al demostrarse en forma exhaustiva, que se presentó una justa causa de despido y que se respetó el debido proceso, o que se dio cualquier otra causal objetiva que lleva a la necesaria terminación de la relación laboral existente entre el trabajador emparado y su empleador.

Continuando se tiene que, en consonancia con la Sentencia C-200 de 2019, proferida por la Corte Constitucional, emitió este Ministerio del trabajo la circular 049 de agosto de 2019, según esta circular, la función del inspector de trabajo en materia de autorizaciones de despido de discapacitados, se centra en constatar o verificar si efectivamente se da la justa causa de despido, además el debido proceso, o cualquier otra causal objetiva en la que se fundamenta la solicitud, para lo cual, le debe quedar muy claro al inspector cada fundamento de hecho y derecho esgrimido en la solicitud, los mismos de cara a las pruebas conducentes, pertinentes y útiles, aportadas en el plenario.

En el caso en estudio se solicita la autorización para despedir al señor JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR, dicha solicitud se fundamenta en justa causa de despido, consistente en inasistencia injustificada al lugar de trabajo” afirmándose que, la conducta del señor JOHN ALBERTO, está consagrada y calificada como falta grave en el RIT que igualmente se consagra en dicho reglamento que la consecuencia o sanción es la terminación unilateral del contrato y para corroborarlo, se citan el numeral 3 del artículo 74 del RIT el cual reza: *3. Faltar al trabajo o turno de trabajo sin justa causa comprobada.*

En el escrito de recurso se sostiene la justa causa en que se fundamentó la solicitud, se dice que la empresa fundamentó la solicitud de autorización de despido en una causal objetiva, consagrada en el numeral 3 del artículo 74 del RIT según el cual, la ausencia al trabajo en forma injustificada así sea por primera vez tiene como sanción la terminación unilateral del contrato de trabajo y que contrario a lo expuesto en la resolución recurrida, no hay lugar a la aplicación de la escala de faltas y sanciones consagrada en el artículo 70 del RIT.

Como ya se dijo, establece la circular 049 de 2019, que en materia de autorización de despido cuando la solicitud se fundamenta en justa causa de despido, como ocurre en el caso en estudio, corresponde al inspector de trabajo verificar la ocurrencia de la causal de despido expuesta y además que frente a la misma, la empresa haya garantizado y ejecutado el debido proceso al trabajador infractor, en la forma en que legal y jurisprudencialmente está llamada a hacerlo.

La norma reglamentaria citada por el solicitante y en la cual fundamenta la solicitud de autorización en cuestión, la consagrada en el numeral 3 del artículo 74 del RIT, artículo que alude a las faltas graves dice:

ARTÍCULO 74. *“Se califican como graves y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Empresa, con justa causa, aún cuando fuere la primera vez, además de las establecidas en el Contrato de Trabajo, y, en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes faltas:*

3. Faltar al trabajo o turno de trabajo sin justa causa comprobada.”

Continuación de la Resolución “Por la cual se resuelve un Recurso de apelación “

La norma legal en que se fundamenta la solicitud es el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T. el cual reza:

“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”

Con arreglo a lo consagrado en la Circular 049 de agosto de 2019, procede el Despacho a analizar el proceso disciplinario desarrollado por la empresa al trabajador el mismo de cara a la sentencia 593 de 2014.

A través de la historia del derecho laboral en este país, jurisprudencialmente se han venido acogiendo, las recomendaciones de la OIT, entre ellas, la 116 y 119 del Convenio 158, donde es claro que el objeto principal de los descargos o de la audiencia de descargos es amparar la defensa del trabajador, siendo entonces necesario que se cumpla con unos pasos o requisitos principales.

La Recomendación 166, en el numeral 9 dice: *“Todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, se defiende de cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo; este derecho puede ser regulado por los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1 de la presente Recomendación”.*

La Recomendación también preconiza que *“el trabajador sea prevenido por escrito antes de que se aplique la medida de despido”*

Es así como la Corte Constitucional analiza el artículo 115 del C.S.T., que establece el procedimiento para las sanciones disciplinarias dentro de la relación laboral y recopila gran cantidad de jurisprudencias, sino todas a este respecto en la Sentencia 593 de 2014 donde se establecen los requisitos del procedimiento disciplinario existentes, e introduce la obligación de establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la empresa, garantizando de esta forma el debido proceso y defensa de los trabajadores.

Con relación al debido proceso, la Corte en la Sentencia precitada (593 de 2014) ha dicho:

(...)

“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 uno 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

Continuación de la Resolución “Por la cual se resuelve un Recurso de apelación “

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;

* **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”**

(Subrayas y negrillas fuera de texto).

En este Orden de Ideas, este Despacho entra a analizar la citación que la empresa FOCOLSA S.A.S., hizo a su trabajador, señor John Alberto Grisales Salazar, para que se presente a diligencia de descargos.

A folio 8 consta el documento contentivo de la citación a diligencia de descargos que la empresa FOCOLSA S.A.S., hizo al señor John Alberto, analizando dicha citación se encuentra que: Tiene fecha de expedición el día 21 de noviembre de 2018, citando al trabajador para el mismo día 21 de noviembre de 2018 en horas de la mañana a las 10:30 AM.

Citar al trabajador a diligencia de descargos para el mismo día en que recibe la citación, inclusive para horas de la mañana, mengua su posibilidad de defensa, en la medida que por la inmediatez entre la notificación de la citación y la diligencia, le queda más difícil buscar asesoría o allegar pruebas si así lo quiere, el empleador debe dar un tiempo prudente al trabajador entre el día que entrega la citación a descargos y el día en que se llevarán a cabo los mismos, la Recomendación 119 de la OIT lo llama plazo razonable, así lo ha acatado la sana costumbre y se dan entre tres a cinco días, a menos que el estado de gravedad de la conducta embargue un peligro o perjuicio inminente e irremediable, y no puede decirse que porque el trabajador haya sido cogido en flagrancia, se le pueda negar este derecho.

Siguiendo con la lectura de la citación se tiene que, se exponen los hechos por los cuales es citado a la diligencia leyéndose en la citación:

“Estamos solicitando su presencia para el día 21 de noviembre de 2018, en la oficina de Focolsa, Km 3.5 via Caldas Amagá, a las 10:30 am. Para realizar diligencia de descargos y dar declaración por no presentarse a laborar el día 19, 20 y 21 de noviembre de 2018

Continuación de la Resolución “Por la cual se resuelve un Recurso de apelación “

Si usted lo desea puede presentarse con dos testigos”

Como puede apreciarse en el escrito en cuestión, se ve que al trabajador se le expresa la conducta por el cometida y por la que es llamado a descargos, pero no se le pone de presente como lo indica la Sentencia C-593 de 2014 ya citada, las faltas disciplinarias a que daba lugar la conducta por el cometida y la calificación provisional de dicha falta. No se hizo entonces la formulación de los cargos como se debió haber hecho conforme a la jurisprudencia, pues no hay que dejar de lado que la Corte cuando se refiere a la citación a descargos la llama “*La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción*” Formalismo que no basta con mencionar solo la conducta en la que incurrió el trabajador, sino además como se dijo, las faltas disciplinarias a que daba lugar la conducta por el cometida y la calificación provisional de dicha falta y de esta manera pueda el trabajador ir con una idea más clara sobre su defensa a la diligencia a que fue citado e inclusive allegar pruebas a su favor en caso de tenerlas.

Al observar el acta de diligencia de descargos obrante a folio 9, tampoco en ella se le hizo la formulación de cargos, no se alude a la falta disciplinaria su calificación provisional y su respectiva sanción, así consagradas en el RIT., conforme debió haberse hecho de acuerdo a la sentencia 593 de 2014.

Tampoco se evidencia en el acta contentiva de la diligencia de descargos, si el trabajador conocía con antelación a la diligencia el RIT, de la empresa FOCOLSA S.A.S.,

Tampoco se observa en parte alguna del plenario, que se haya dado a conocer al señor JOHN ALBERTO, la decisión tomada dentro del proceso disciplinario y por tal tampoco se observa que se le haya dado la oportunidad de la doble instancia. Requisito también establecido en la sentencia 593 de 2014.

Ahora, teniendo en cuenta lo consagrado en la sentencia 593 de 2014, cuando se analiza la forma en que se desarrolla el proceso disciplinario al trabajador, para mirar si se le respetó el debido proceso y por ende su derecho a la defensa, se hace necesario observar el RIT, en lo atinente a escala de faltas y sanciones, como bien se hizo en la primera instancia, pues ahí están las condiciones que regulan la situación frente a las infracciones cometidas por el trabajador, condiciones de las cuales en pro al principio de legalidad entre otros, no puede apartarse el empleador al momento de realizar el proceso disciplinario al supuesto infractor y es precisamente por esto la importancia que la Corte da a la existencia de Reglamentos Internos de Trabajo, Manuales de Convivencia y Códigos de Ética en las empresas.

A respecto de lo anterior, se observa el RIT en su Capítulo XIX Escala de Faltas y Sanciones, y se ve que acá el artículo 69 consagra que: “*La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en convenios colectivos, fallos arbitrales, o en el contrato de trabajo o en la Ley (Artículo 114, C.S.T)*”, y en el artículo 73 se estipula que: “*No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente Reglamento (Artículo 115, C.S.T.)*”.

Luego en el artículo 70 se establecen faltas y sanciones disciplinarias, y el numeral 3 de este artículo dice: “*La falta total al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio a la Empresa, implica por primera vez, suspensión del trabajo hasta por (3) días; por segunda vez, hasta por (8) días. Por tercera vez, exclusión definitiva*” (Subraya propia)

Luego como ya se mencionó y citó, artículo 74 del RIT, el cual consagra las faltas graves que así sea por primera vez, dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del

Continuación de la Resolución “Por la cual se resuelve un Recurso de apelación “

empleador, en su numeral 3 se consagra: 3. Faltar al trabajo o turno de trabajo sin justa causa comprobada.” Aprecia acá el Despacho una inconsistencia entre lo consagrado en el numeral 3 del artículo 70 y lo consagrado en el numeral 3 del artículo 74, donde como puede apreciarse, en el numeral 3 del artículo 70 se consagra que la exclusión definitiva (terminación unilateral del contrato o despido) se da a la tercera ausencia injustificada, y en el numeral 3 del artículo 74 se consagra que la ausencia al trabajo injustificada así sea por primera vez genera terminación unilateral del contrato.

Esta contradicción existente dentro del Reglamento, genera inseguridad frente a la sanción a aplicar y por tal vicia el procedimiento disciplinario, no pudiéndose hablar de debido proceso en los términos de la sentencia 593 de 2014.

Concluyendo, este Despacho le dice al recurrente que para levantar el amparo por estabilidad laboral reforzada, no solo se requiere la prueba fehaciente de la ocurrencia del trabajador en la justa causa de despido, sino además, debe demostrarse el impecable cumplimiento del debido proceso, pues no puede olvidarse que este es un derecho fundamental y como tal debe ser tenido en cuenta en toda instancia y en todo procedimiento, pues, no puede aislarse la falta, del procedimiento disciplinario, no puede omitirse que la decisión que busca la empresa solicitante frente al trabajador siempre es desfavorable a este, en la medida que lo solicitado es la autorización para su despido. Omitir entonces en este trámite el análisis riguroso del debido proceso, equivale a conjugar la violación a un derecho fundamental de alto nivel como lo es el derecho a la defensa, y en el caso en estudio, la notificación de la citación para la diligencia de descargos el mismo día en que se practicará dicha diligencia, aunado a no haberle hecho la formulación de cargos exponiendo las faltas disciplinarias a que daba lugar la conducta por el cometida y la calificación provisional de dicha falta, el no haberle dado a conocer la decisión tomada en el proceso y oportunidad de segunda instancia, y por último la contradicción entre lo consagrado en los numerales 3 de los artículos 70 y 74 del RIT; muestra que al trabajador no se llevó y respetó el debido proceso en la forma que debe hacerse conforme a la ley y la jurisprudencia.

Con todo, también se le hace advertencia al trabajador, para que cumpla con sus obligaciones haciendo uso de sus capacidades, y no de pie a incurrir en justa causa de despido, en tanto la protección que ahora lo cubre, no es absoluta, toda vez que ante una justa causa de despido, debidamente probada por la empresa y con el seguimiento al debido proceso, se terminará su protección por estabilidad laboral reforzada, pues ésta no puede ser disculpa para que el trabajador incumpla con sus obligaciones o pueda hacer lo que quiera en la empresa, sin que se le pueda sancionar e incluso despedir por ello, pues el espíritu de la norma es proteger su debilidad manifiesta pero sin alcahuetear el mal comportamiento o negligencia por parte del empleado.

En razón y mérito de lo expuesto

RESUELVE**ARTÍCULO PRIMERO**

C O N F I R M A R en todas sus partes la Resolución número 1069 del veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinte (2020) y la 689 del veinte de abril de dos mil veintiuno, emitidas por la Inspectoría de trabajo, de conformidad con la parte motiva de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO

D E C L A R E S E agotada la vía gubernativa frente al recurrente.

ARTÍCULO TERCERO

N O T I F I C A R a las partes jurídicamente interesadas, de conformidad con los artículos, 67, 68 y 69 del Código de Procedimiento

Continuación de la Resolución “Por la cual se resuelve un Recurso de apelación “

Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, previa advertencia que contra la presente resolución solo procede las Acciones Contencioso Administrativas.

Al apoderado de la empresa FOCOLSA S.A.S., el doctor DIEGO DAVID CATAÑO ROJAS en la Cl. 13sur N°43A 180 Of 502 de Medellín Tel 3172253 y Cel 3108305912, correo electrónico ddcataño23@hotmail.com.

Trabajador, señor JOHN ALBERTO GRISALES SALAZAR en el Kilometro 3 Via Caldas – Amagá Telefono 3127896846 de conformidad con los artículos 66 y ss de la ley 1437 de 2011, de conformidad con los artículos 66 y ss de la ley 1437 de 2011, CPACA; la notificación se surtirá en los términos del artículo 4 (Notificación o comunicación de actos administrativos) del Decreto 491 de 2020 en concordancia con el Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020 y la Sentencia C.242 del 09 de julio de 2020 de la Corte Constitucional que declaró se exequibilidad *“bajo el entendido de que, ante la imposibilidad manifiesta de una persona suministrar una dirección de correo electrónico, podrá indicar un número alternativo para facilitar la notificación o comunicación de los actos administrativos, por ejemplo, a través de una llamada telefónica, el envío de un mensaje de texto o de voz al celular o un aviso por una estación de radio comunitaria”*

Dada en Medellín a los 27 de mayo de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DANIEL ANDRÉS LOPEZ VALENCIA

Coordinador Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó: Adriana G. S.
Aprobó: D. López Valencia