

SANTIAGO DE CALI, 7/05/2023

MEMORANDO

PARA: PUBLICACIONESWEB@MINTRABAJO.GOV.CO
DE: Auxiliar Administrativo
ASUNTO: Solicitud de Publicación NOTIFICACION POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO: NOTIFICACION POR AVISO - RESOLUCION 1521 del 18/04/2024

Cordial saludo,

Con el objetivo de solicitar la publicación de la **NOTIFICACION POR AVISO – Resolución 1521 del 18/04/2024 – JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO**, la cual debe ser **PUBLICADA EN LA PAGINA WEB**

Ruta de publicación dentro de la página Web:
<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/notificaciones/actos-administrativos>.

DESFIJACION DE LA PUBLICACION: 17 DE MAYO DE 2024

Adjunto Archivo de la Notificación por Aviso con su respectivo Acto Administrativo, en formato PDF de acuerdo con el Instructivo para tal fin.

Cordialmente,



GERMAN ALONSO GARCIA SALDAÑA
Auxiliar Administrativo
Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
Dirección Territorial Valle del Cauca
Avenida 3 Norte No 23an-02 - Cali Valle del Cauca



ID 14995080
Santiago de Cali, 3 mayo del 2024

08SE202473760010001926

Señor(a)
JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO
CARRERA 26 N° 4 -70
Palmira-valle

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO
RESOLUCIÓN RES 1521 DEL 18 ABRIL 2024
JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO VS GRUPO WEDM S.A.S

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra de la RESOLUCIÓN RES 1521 DEL 18 ABRIL 2024, "Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición" proferida por NATANAEL ROMERO MONTAÑO Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL de esta Dirección Territorial.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo, esta notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, procede EL RECURSO DE APELACION, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Los recursos presentados con posterioridad a los horarios ya determinados o en días no hábiles, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente,

BELKY JANNETH URRUTIA MELLADO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Usuario: BELKY JANNETH URRUTIA MELLADO - AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Entidad: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL

Selección de perfil EJECUTOR DE CORRESPONDENCIA DE PRIMERA INSTANCIA - NL

ACTIVIDAD ACTUAL FLUJO DEL PROCESO

Subflujo actual:

A14 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Etapas actual:

9 NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN

Actividad actual:

2 NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN

Descripción:

Se notifica la Resolución que resuelve la actuación administrativa sancionatoria a través de un control de notificación que se le muestra en 8 columnas así:
NOMBRE: Le parecerá activada en la fila el nombre de las personas o empresas a quien debe notificar.
CITACIÓN NOTIFICACIÓN: Le aparece tres iconos, uno (word con flecha azul) para bajar la plantilla, diligenciar los datos que faltan y guardar en el equipo, otro (word con flecha verde) para

Control de notificación

Table with 8 columns and 2 rows. Row 1: BALANTA SALINAS RICAURTE, NO, icons, empty field. Row 2: OREJUELA NAVAS YAJAIRA, SI, Guia, 26-04-21.

Fecha final: *



02-05-2024

Cancelar

Prueba de entrega

Servicios Postales Nacionales S.A.S

Que el envío descrito en la guía cumplida abajo relacionada,
fue entregado efectivamente en la direccion señalada.

Envío entregado en la direccion señalada.

↻ ↺ ↻

472
7310
000

Envío

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. NIT 909.067.917-9
Servicio: Mensajería Express

POST EXPRESS
Codigo Operativo: PO CALI Fecha Pre-Admisión: 2014-05-24 14:08:18

Orden de Servicio: 8712488

Nombre/ Razón Social: MARGSTERIO DEL TRABAJO - Mensajero en Valle del Cauca
Direccion: AVENIDA 3 NORTE # 25 AN - 02
Referencia: 1926 Telefono: 527 22 24 4352 Código Postal: 7777800
Ciudad: CALI Depto: VALLE DEL CAUCA Código Operativo: 7777800

Razón Social: JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO
Código Postal: 7777800
Ciudad: MIRAVALLE DEL CAUCA Depto: VALLE DEL CAUCA Código Operativo: 7777800

Peso Bruto (prs): 200
Peso Volumétrico (grs): 0
Peso Facturado (prs): 200
Valor Declarado: 30
Valor Flete: \$3.150
Costo de manejo: 50
Valor Total: \$3.122 COP

Dice Contenedor: *Box 2 p/105*
en la dcha, puesta nueva

Observaciones del cliente:

YG302212505CO

Causas Devoluciones:	
RE	Retusado
NE	No existe
NR	No reside
NR	No reclamado
DE	Desconocida
DI	Dirección errada
CS	Cerrado
NC	No contactado
FA	Fallecido
AC	Apartado Cauterado
FM	Fuerza Mayor

Firma nombre y/o sello de quien recibe:
Andrés García
Fecha de entrega:
113684651
C.C.
Caudon de entrega:
BY-OS-24

7777800731000075302212505CO

67 MAY 2014

1130586730

7777800731000075302212505CO

ANDRÉS FELIPE MUÑOZ

PO CALI 7777
OCCIDENTE 000

Copyright © 2021 4-72. All rights reserved.

ersión 1.0.0



Libertad y Orden

ID: 14995080

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No 1521

(Santiago de Cali, 18 abril de 2024)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial 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 3455 del 2021 la cual deroga la Resolución 2143 de 2014, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que, mediante la Resolución No 6447 el 30 de noviembre de 2023, este despacho impuso una sanción consistente en multa a la empresa **GRUPO WEDM S.A.S**, identificada con el NIT 900763241 -7, representada legalmente por el señor **MAURICIO ANDRES GARCIA POSADA**, identificado con la cédula de ciudadanía No.1.144.074.941, o por quien haga sus veces, con dirección de notificación judicial en la CALLE 39 No 1H – 31 BG 5, Cali y correo electrónico para notificación judicial **AUTORIZADO** (folio administración@grupowedm.com), tal y como aparece en el certificado de existencia y representación de sociedades, expedido por la cámara de comercio de Cali.

Que, contra dicha Resolución el señor **MAURICIO ANDRES GARCIA POSADA**, identificado con la cédula de ciudadanía No.1.144.074.941, actuando en calidad de representante legal de la empresa **GRUPO WEDM S.A.S**, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación el día 28 de diciembre de 2023.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Manifiesta el señor **MAURICIO ANDRES GARCIA POSADA** en apartes de su escrito lo siguiente:

"(...)

Hechos:

Primero: El Señor Jorge Luis Salazar Salcedo presentó una solicitud de investigación administrativa en contra de La Empresa así:

"la queja es por suspenderme sin antes llamarme a descargos y los llamados de atención legales".

Segundo: Mediante Auto No.1378 del 04 de abril, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control Territorial del Valle del Cauca (en adelante el "Ministerio") ordenó abrir una averiguación preliminar en contra de la Empresa.

El fin de la averiguación consiste en determinar la existencia o no de la falta e identificar los presuntos responsables de esta en caso de que sí exista.

Tercero: A través del Auto No. 4337 del 27 de abril del 2023, el Ministerio inició la averiguación preliminar

Cuarto: La Señora María Elena Posada envió al Ministerio toda la información requerida por el Ministerio del Trabajo.

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

Quinto: El Señor Diego Fernández Muñoz afirmó que los chats sostenidos con el Señor Jorge para requerirles sus excusas fueron eliminados, sin embargo, afirma que los colaboradores encargados de solicitarle al trabajador la evidencia de sus excusas se encuentran en plena disposición de demostrar que al Trabajador se le permitió la mencionada oportunidad.

En constancia de esto, la Empresa aportó las declaraciones de parte de Héctor Hugo De Los Ríos Saldarriaga y Adriana Wallis Aguilar dentro de este proceso.

Sexto: El Ministerio requirió a Jorge Luis Salazar a diligencia del 23 de enero del 2023 a las 8:00 am y este recibió en debida forma la citación.

No obstante, el Señor Jorge Luis no atendió la citación ni presentó excusas.

Séptimo: Mediante Auto 2069 del 28 de abril del 2023, el Ministerio determinó que existe mérito para adelantar un proceso administrativo sancionatorio en contra de la Empresa, lo anterior a pesar de estar demostrado dentro del proceso que el proceso fue iniciado de parte y el señor Jorge Luis Salazar desistió de él por inacción.

Octavo: Que la Empresa presentó su correspondiente escrito de descargos.

Noveno: El Ministerio agotó la etapa probatoria y le corrió traslado a la Empresa para alegar de conclusión.

Sin embargo, durante la etapa probatoria, el Ministerio desestimó las pruebas, dando por hecho, sin estarlo, que el Ministerio evaluó particularmente la necesidad, conducción e idoneidad de cada una de las pruebas aportadas.

Décimo: La Empresa alegó de conclusión en el término procesal oportuno tal como lo expresó el Ministerio.

Décimo Primero: La Empresa alegó de conclusión, sin embargo, la extracción presentada en el documento de la Resolución sancionatoria no hace justicia a los argumentos presentados, pues el Ministerio toma un apartado aleatorio de las conclusiones sin considerar toda la argumentación procesal y sustantiva que le precede.

De acuerdo con la declaración de los hechos anteriores, ejercemos este recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los 10 días hábiles siguientes a su notificación por los motivos que se señalan a continuación:

Razones de derecho:

1. Desistimiento de Parte:

Este proceso fue desistido su accionante, por lo cual, ha debido archivarse.

Lo anterior, debido a que la investigación que originó la Resolución objeto recurso inició a petición de parte del Trabajador y no por Oficio del Ministerio del Trabajo y aunque el Ministerio requirió una entrevista con el Trabajador para esclarecer los hechos materia de denuncia, este no acudió a la cita ni presentó sus excusas.

Lo anterior encaja en los presupuestos del último inciso del artículo 17 de la Ley 1437 de 2011, porque el peticionario no cumplió con el requerimiento formulado por el Ministerio.

Así lo dice, la norma:

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

Lo mencionado implica que el Ministerio avanzó de oficio una solicitud que fue desistida de parte.

Vale la pena aclarar que la norma no faculta al Ministerio para "avanzar" de oficio una solicitud que ha sido iniciada de parte, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 1610 del 2013 y de acuerdo con el artículo 121 de la Constitución que afirma:

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

"Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley"

En conclusión, el Ministerio avanzó en una investigación de Oficio sin cumplir con los requisitos legales que establece el artículo 35 de la Ley 1437 del 2011, a saber:

"Cuando las autoridades procedan de oficio, los procedimientos administrativos únicamente podrán iniciarse mediante escrito, y por medio electrónico sólo cuando lo autoricen este Código o la ley, debiendo informar de la iniciación de la actuación al interesado para el ejercicio del derecho de defensa".

En caso de que el Ministerio tuviese la determinación de avanzar (en realidad de iniciar) de Oficio en este proceso, ha debido presentar la formulación de cargos expresándolo así e indicando la razón de orden público e interés general por la cual inició la investigación a pesar del desistimiento del Trabajador como lo exige el artículo 18 de la Ley 1437 de 2011.

Debido al incumplimiento de esta norma procesal de orden público, el proceso debe archivarse porque de otro modo se configura una lesión al debido proceso de nuestra Empresa.

2. Desproporcionalidad de la sanción:

El Ministerio considera que la Empresa debe ser sancionada con una multa de COP \$29.688.400, sin embargo, dicho valor no se ajusta al principio de proporcionalidad que exige el artículo 44 de la Ley 1437 del 2011, ni sigue los criterios de graduación del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013.

La ley entiende que una sanción es proporcional cuando está ligada a los hechos que le sirven de causa. A continuación, se transcribe la norma citada:

"En la medida en que el contenido de una decisión de carácter general o particular sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa"

Es contrario a la evidencia que una sanción del tamaño mencionado (COP \$29.688.400) pueda ser coherente o esté ligada con los hechos que le sirven de la causa si tomamos en cuenta que:

1) El Trabajador nunca fue despedido. Fue suspendido de acuerdo con las reglas del Reglamento Interno de Trabajo, tal como lo reconoce el Ministerio en el Auto objeto de este recurso.

2) La suspensión que se le aplicó al Trabajador duró 8 días.

3) El salario no devengado por el Trabajador durante estos 8 días fue de \$320.000, teniendo en cuenta que el salario mensual del Trabajador era de \$1.200.000.

4) la sanción impuesta por el Ministerio excede **92.77** veces el valor del perjuicio que, de acuerdo con la teoría del Ministerio se le pudo haber ocasionado al Trabajador.

De lo anterior, también es posible afirmar que el Ministerio no aplicó correctamente el numeral 1 del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 donde se dice que la Administración debe atender entre otros criterios al nivel de peligro o riesgo ocasionado sobre los intereses jurídicos del Trabajador.

Esta indebida aplicación consiste en que el Ministerio no establece ninguna razón entre la presunta vulneración al debido proceso y el daño particular generado a los intereses del Trabajador.

Por el contrario, el Ministerio estableció una sanción basada en un peligro general y abstracto al debido proceso, general y abstracto al debido proceso, siendo esto contrario a la teoría del daño usada en Colombia porque la presunta existencia del daño sin la demostración de su efecto sobre una persona en particular impide el surgimiento del deber de reparar.

Lo anterior, tal como lo explica la Sentencia T-454 del 2022

"El daño deberá ser cierto, directo y personal"

Con la ausencia del análisis particular sobre cuál es el daño causado al Trabajador se pierde el vínculo entre la sanción y el hecho que le sirve de causa (la suspensión), lo cual quebranta el principio de proporcionalidad, tal como ya lo explicamos.

También quebranta el principio de proporcionalidad la expresión culpa grave contenida en la página 10 de la Resolución por al menos los siguientes motivos:

1) Dicha calificación no aparece como un criterio de imposición de sanciones en la Ley 1610 de 2013.

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

2) El Ministerio no elabora en la Resolución los criterios del caso particular en análisis que hacen que la conducta atribuida a la Empresa merezca el calificativo de negligente o culpa grave.

Claramente, la vulneración al ordenamiento jurídico o al debido proceso como cuerpo normativo no es el tipo de análisis que describe la jurisprudencia porque este debe referirse a los hechos que le sirven de causa como lo establece el artículo 44 de la Ley 1437 del 2011 o se estaría construyendo un acto administrativo carente de motivación.

3) El Ministerio también vulnera el principio de tipicidad sancionatoria al establecer como factor para medir la negligencia y culpa grave la infracción al ordenamiento jurídico sin un significado contextual de lo que esto significa no a nivel general sino particular y concreto. Adicionalmente, de acuerdo con la Sentencia C-022 de 1996 de la Corte Constitucional, la proporcionalidad por definición exige la demostración de la necesidad de la sanción para los fines perseguidos.

"El concepto de proporcionalidad comprende tres conceptos parciales: la adecuación de los medios escogidos para la consecución del fin perseguido, la necesidad de la utilización de esos medios para el logro del fin (esto es, que no exista otro medio que pueda conducir al fin y que sacrifique en menor medida los principios constitucionales afectados por el uso de esos medios) (...)"

La anterior premisa pone en evidencia que el Ministerio no cumplió el principio de necesidad de la sanción y por supuesto el de proporcionalidad porque el Ministerio da por hecho sin estarlo, que dicha sanción conduce o es adecuada al resarcimiento del presunto peligro particular y concreto generado al Trabajador, pero como hemos anotado, no hay un análisis sobre cuál es el perjuicio o peligro inminente a los intereses de un trabajador que renunció hace más de 1 año y nunca se ha comparecido dentro de este proceso sino para su querrela desprovista de pruebas.

Además de todo lo anterior, el Ministerio aplica los criterios de proporcionalidad en perjuicio de la Empresa y le quita efectos como criterios de atenuación, sin observar que la Empresa nunca ha tenido procesos ante el Ministerio y ha prestado en todo momento su colaboración con cada una de las exigencias realizadas, lo cual, si se encuentra en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013.

3. Indebida valoración de las Pruebas:

Nuestra Empresa aportó como medios de prueba a este proceso, las declaraciones de parte de Adriana Wallis Aguilar y Héctor Hugo De Los Ríos Saldarriaga, con el fin de demostrar que no existió la supuesta infracción al debido proceso ocasionada al Trabajador.

La necesidad de la prueba se argumentó en el apartado de pruebas del memorial que descurre el traslado del Auto de formulación de cargos así:

- Declaración de parte de Adriana Wallis Aguilar, sirve para demostrar que los trabajadores de Grupo Wedm: (i) conocen su Reglamento Interno de Trabajo, (ii) saben que la ausencia al puesto de trabajo es una falta cuya reiteración permite imponer la consecuencia jurídica de suspensión, (iii) que al Trabajador se le permitió la oportunidad de presentar sus incapacidades médicas o justificaciones de ausencia, (iv) sin embargo, este omitió su responsabilidad. La señora Adriana Wallis da cuenta también de que el motivo de la sanción del Trabajador fue la ausencia a la prestación de sus servicios personales. (Anexo No. 3).
- Declaración de parte de HÉCTOR HUGO DE LOS RÍOS SALDARRIAGA, quien para la fecha de los hechos era el superior jerárquico del Trabajador y da cuenta de, (i) haber formulado los cargos pertinentes al Trabajador, (ii) permitirle e invitarle a aportar la justificación de ausencia. (iii) De haber tomado la decisión de suspender al trabajador por la reiteración de la falta cometida, con el pleno convencimiento de haber surtido el proceso, de acuerdo con la sanción establecida en el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo (ver cuadro de la página 10 de este documento) (iv) del conocimiento de esta sanción por los trabajadores, a través del Reglamento Interno de Trabajo. (Anexo No. 2)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

Ambas declaraciones dan fe de que al Trabajador se le solicitó aportar las excusas pertinentes por la ausencia a su puesto de trabajo.

Estas declaraciones son necesarias para este proceso porque la razón de la imposición de la sanción es la inasistencia del Trabajador a su puesto de Trabajo, lo cual es explicado a detalle en las declaraciones.

además, como hemos reportado, el requerimiento de la información al Trabajador por vía de whatsapp no aparece debido a circunstancias que no son ajenas, las cuales, incluso pueden estar relacionadas con la manipulación de los chats por el Trabajador.

No obstante, el Ministerio del Trabajo, decidió desconocer la necesidad, conducción e idoneidad de las declaraciones de parte enunciadas y de los testimonios sin que se registre un análisis específico sobre este tema.

Lo anterior, a pesar de que el no haber tenido en cuenta estas declaraciones deja en desigualdad probatoria a la Empresa sin razón jurídica válida.

Con lo anterior, el Ministerio hace un salto lógico hacia la falta de necesidad de la prueba sin una valoración específica de ella, lo cual es incorrecto en cualquier tipo de actuación procesal.

Con dicho desconocimiento injustificado, el Ministerio sostiene que la formulación de cargos no puede ser verbal y que existe una tarifa legal de constar por escrito.

En el primer caso el Ministerio establece una carga procesal para la que no se encuentra autorizado y en el segundo contra de la **RATIO DECIDENDI** de sentencia de Unificación 449 del 2020, según la cual, la formulación de cargos puede ser verbal:

“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”.

Una correcta valoración de los medios de prueba conduce inequívocamente a la conclusión de que el cargo único endilgado es inexistente.

En primer lugar, porque ha sido demostrado vía declaración de parte que los cargos del proceso disciplinario pueden formularse y fueron formulados de forma verbal como lo permite nuestra honorable Corte Constitucional y hemos explicado hasta el cansancio dentro de este proceso.

En segundo, porque tal como lo explica el acervo probatorio, el Trabajador fue suspendido por haber faltado a su puesto de trabajo, luego entonces, la justificación de su inasistencia le corresponde a este y no al Empleador.

Bajo este orden lógico de ideas, la Empresa no tiene pruebas que trasladar en este proceso pues existe una imposibilidad lógica para demostrar la inasistencia que es idéntico a demostrar la “nada” o la “no existencia de algo”.

Desconocer lo anterior invierte sin autorización legal la carga de la prueba porque Ministerio tiene la expectativa de que la Empresa le corra traslado al Trabajador de la prueba de su ausencia, siendo ello contrario a las leyes procesales como a las naturales.

Como consecuencia de los argumentos expuestos, solicito al Ministerio las siguientes:

Pretensiones:

1. Archive este proceso sancionatorio por encontrarse desistido de parte y porque el Ministerio no tiene facultad para “avanzarlo” o “iniciarlo” con esta aclaración por escrito.
 2. Revoque la sanción por COP \$29.688.400 en contra de la Empresa porque no es coherente con el principio de proporcionalidad que exige el ordenamiento jurídico colombiano, de acuerdo con las razones expuestas en la parte considerativa de este recurso.
- Además, porque la sanción no se sigue de un debido proceso de valoración de las pruebas aportadas a este proceso. 8

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

- 3 Subsidiariamente, gradué la sanción a imponer bajo criterios que se compadezcan de manera concreta y particular a los hechos que le sirven de fundamento al proceso sancionatorio, es decir, una suspensión de 8 días.

En este caso, gradúe la sanción también de acuerdo con los criterios de atenuación aplicables al caso como lo son la debida colaboración de la Empresa durante todo este proceso y la inexistencia de antecedentes (reincidencia). (...)"

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En materia de recursos en sede administrativa, la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, señala que, por regla general, contra los actos que ponen fin a las actuaciones administrativas procede el recurso de reposición ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que la aclare, modifique o revoque; y el de apelación, para ante el inmediato superior administrativo, con el mismo propósito.

También precisa que no procede apelación de las decisiones de los ministros, jefes de departamento administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas o de las unidades administrativas especiales que tengan personería jurídica

El procedimiento para la presentación y resolución de los recursos contra los actos administrativos se encuentra reglado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo artículos 74 y siguientes, que particularmente sobre el recurso de reposición, al tenor literal expresan:

El artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, establece que el recurso de reposición procede contra los actos definitivos, para que sean aclarados, modificados, adicionados o revocados.

Que el artículo 76 de la norma en cita, señala:

"Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por 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 la publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez. Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, (...)" (negrilla fuera del texto original).

Que, aunado a lo anterior, el artículo 77 de la citada Ley establece los requisitos que deben reunir los recursos, en los siguientes términos:

"Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.
2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.
3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.
4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.

Sólo los abogados en ejercicio podrán ser apoderados. Si la recurrente obra como agente oficioso, deberá acreditar la calidad de abogado en ejercicio, y prestar la caución que se le señale para garantizar que la persona por quien obra ratificará su actuación dentro del término de dos (2) meses.

Si no hay ratificación se hará efectiva la caución y se archivará el expediente. (...)" (Negrilla fuera de texto).

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

Que, con fundamento en las anteriores disposiciones legales, desde un punto de vista procedimental se establece que el recurso de reposición interpuesto por el señor **MAURICIO ANDRES GARCIA POSADA**, reúne las formalidades legales exigidas en dichas normas y, en consecuencia, procede a pronunciarse de fondo sobre el asunto.

Conforme a lo anterior y con el objeto de dar claridad a las argumentaciones realizadas por el señor **MAURICIO ANDRES GARCIA POSADA**, quien nuevamente manifiesta lo dicho durante todo el trámite administrativo adelantado que culminó con la sanción impuesta, encuentra este despacho importante indicar tal y como se hizo en la resolución bajo ataque que desde el artículo 29 de la constitución política colombiana nace el derecho al debido proceso, al tenor de la letra nos dice:

“(…) ARTÍCULO 29

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso. (...)”

La corte constitucional lo ha definido como

“el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. Hacen parte de las garantías del debido proceso: (i) El derecho a la jurisdicción, que a su vez conlleva los derechos al libre e igualitario acceso a los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) el derecho al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley; (iii) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso; (iv) el derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables; (v) el derecho a la independencia del juez, que solo es efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo y (vi) el derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, conforme a los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas.”¹ Negrillas fuera de texto.

Este debido proceso por mandato legal y jurisprudencial debe aplicarse también a los procesos disciplinarios ejercidos por una entidad particular frente a sus subordinados, en ese sentido ha dicho la corte constitucional:

“(…) La jurisprudencia ha señalado 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, entendiéndose 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

¹ Corte Constitucional. Sentencia C-341 del 4 de junio de 2014. M.P. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

involucra u obliga a las autoridades públicas, 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, están 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"(...)?"

Pese a que el Código Sustantivo del Trabajo, estipula de manera expresa, el procedimiento general disciplinario para el Trabajador que ha cometido alguna infracción en el Artículo 115, que nos dice:

"(...) Artículo 115. Procedimiento para sanciones

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. (...)"

Dispone además en su artículo 108 numerales 16 y 17 que, en el reglamento interno de trabajo, se debe contemplar las faltas y las sanciones a imponer.

Esta normatividad solo establece de manera general el procedimiento para imponer una sanción disciplinaria, por eso debe estar en concordancia con lo interpretado por la Corte Constitucional plasmado en la Sentencia C-593 de 2014, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinarlo del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, por ello en la sentencia en mención, estableció claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria

"(...) 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 contemplan, 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.*
- 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, controvertir las pruebas en su contra y allegar las 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;*

² Corte Constitucional. Sentencia C- 593 de 2014. M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

- Vii. *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 (...)*

Descendiendo al caso en particular es importante indicar que la Genesis de la actuación administrativa fue la solicitud realizada por el señor **JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO**, en la cual informaba:

"(...) la queja es por suspenderme sin antes llamarme a descargos y los llamados de atención legales (...)"

En atención a lo anterior mediante escrito con radicado No 06EE2022747600100008349 del 16 de junio de 2022, la señora **MARIA ELENA POSADA**, en calidad de directora Administrativa y Contable de la empresa **GRUPO WEDM S.A.**, contesto el requerimiento realizado manifestando:

"(...) En respuesta a la solicitud del Auto No. 1378 de fecha del 4 de abril del 2022, adjuntamos a continuación los documentos requeridos, como parte de la averiguación preliminar dentro de la querrela instaurada por Jorge Luis Salazar Salcedo, quien fue parte de nuestro equipo de trabajo.

Una vez analizado el material probatorio presente en el expediente se procedió a formular pliego de cargos mediante Auto No 0071 del 26 de mayo de 2023, en cuyo **CARGO UNICO** se estableció:

"(...) CARGO UNICO: Se le reprocha a la empresa GRUPO WEDM S.A.S, con NIT. 900763241 – 7 ser presuntamente responsable de SANCIONAR disciplinariamente con fecha del 10 de marzo de 2022 al señor JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO, con cedula de ciudadanía No. 1.113.639.614, a quien presuntamente se le violó el debido proceso disciplinario al no comunicar de manera previa los motivos, por el cual se le aperturó proceso disciplinario al no comunicar de manera previa los motivos, por el cual se le aperturó proceso disciplinario y por no trasladar las pruebas existentes al investigado, según folios 18 al 86 del plenario de conformidad a lo dispuesto en los artículos 108 y 115 del código sustantivo del trabajo en consonancia con el artículo 29 de la constitución Nacional de Colombia, por presuntamente la inobservancia al debido proceso disciplinario acorde a la sentencia C- 593 de 2014, al presuntamente no comunicar de manera previa los motivos del proceso, así como presuntamente no trasladar las pruebas existentes en los procesos disciplinarios (...)"

La empresa **GRUPO WEDM S.A.S**, en apartes de su escrito de descargos obrante a folio 114 del plenario manifestó:

"(...) En conclusión el trabajador si tuvo un debido proceso porque se le comunicó verbalmente de la existencia de su falta, tal como la Corte Constitucional lo permite.

La falta consiste en haber faltado a su lugar de trabajo sin excusa, licencia o existencia de huelga. Hecho que lógicamente es conocido por el trabajador y no admite prueba de calificación especial. Por tanto, la carga del Empleador versaría sobre una negación indefinida de acuerdo con el artículo 167 del Código General del Proceso.

La empresa le ofreció al trabajador la oportunidad de suministrar el único medio de prueba necesario, conducente y pertinente para demostrar la justificación de su ausencia, el cual es la excusa médica válida. Lo anterior, porque quien está en mejor capacidad de demostrar por qué no atendió a sus responsabilidades es el trabajador y no La Empresa (artículo 167, Código General del Proceso).

El trabajador decidió bajo su propia responsabilidad, cuenta y riesgo, no suministrar al Empleador las

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

pruebas que demostraran en efecto, que su ausencia estaba justificada. Es decir, renunció a su oportunidad de contradecir el cargo endilgado, el cual es de haber faltado a su puesto de trabajo.

Esto aconteció en al menos dos ocasiones, consignadas en sendos memorandos del 03 y 10 de marzo del 2022. En este último, la Empresa tomó la determinación de suspender al trabajador, la cual se encuentra expresamente consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 59.

En resumen, al trabajador se le formularon cargos por conductas expresamente calificadas en la legislación laboral (Contrato, RIT y CST). Se le permitió el derecho de contradicción, el cual fue rechazado, quedando en facultad del Empleador imponer una sanción expresamente consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo. Ergo, no hay vulneración al debido proceso (...)"

Aunado a lo anterior la empresa **GRUPO WEDM S.A.S**, en su escrito de alegatos de conclusión manifestó:

" (...) No concurren en este proceso, los presupuestos de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad que requiere todo proceso disciplinario para endilgar el cargo único del proceso de la referencia, por tanto, la decisión del Ministerio del Trabajo ...debe ser absolutorio, considerando que:

La declaración del Accionante en el hecho No. 1, aislada de toda evidencia fáctica o jurídica, se admitió como denuncia ante la entidad. Lo anterior, resulta contrario del artículo 167 del Código General del Proceso que señala que la carga probatoria es responsabilidad de quien declara cualquier asunto.

Lo anterior empeora cuando en el Auto No. 71, en el hecho No. 6, la Entidad admite que requería esclarecer hechos de la denuncia con el Accionante, pero este deliberadamente no compareció (...)"

Una vez revisada la documentación aportada por las partes, se observa como la empresa **GRUPO WEDM S.A** no adelantó debidamente el procedimiento para imponer una sanción de carácter disciplinario al señor **JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO**, pues este debe de estar en sintonía con lo preceptuado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, en donde se estipularon los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento interno en materia disciplinaria y el paso a paso que se debe llevar para garantizar al trabajador el derecho a la contradicción y defensa, procedimiento que no se observa en la documental allegada al plenario, no existe evidencia de la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario por parte de la empresa **GRUPO WEDM S.A.S**, al señor **JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO**, y aunque la empresa inquirida afirma que la formulación de los cargos imputados al su colaborador se realizó de manera verbal, no obra en la documentación allegada por ella, que con esta imputación verbal se hayan trasladado al colaborador todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados, como tampoco obra prueba alguna de que la empresa investigada le haya informado al disciplinado el término para formular sus descargos y controvertir las pruebas en su contra, encontrándose de esta manera probado el cargo indilgado a la empresa inquirida, y además una vez impuesta la sanción no se le dio la oportunidad de una segunda instancia ante el superior jerárquico o es u defecto ante la justicia ordinaria.

Ahora bien, frente a la graduación de la sanción es importante aclarar que de acuerdo con las funciones atribuidas a las Inspecciones del Trabajo, en el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 le asignó la Función Coactiva o de Policía Administrativa al determinar que "*Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.*"

Con base en lo anterior, las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social deben observar de esta norma dos elementos esenciales para la aplicación de la potestad sancionatoria dentro de la garantía del debido proceso (art. 29 de la C.P.) por ser el límite fijado en la jurisprudencia para la cuantificación de la sanción.

El primer elemento hace referencia al principio de razonabilidad y el segundo elemento se refiere al principio de proporcionalidad, aspectos que constituyen piedra angular al momento de la tasación de la sanción en los términos del artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A, que al tenor de la letra indica:

"(...) ARTÍCULO 44. **DECISIONES DISCRECIONALES.** En la medida en que el contenido de una decisión de carácter general o particular sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa. (...)"

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

En cuanto al principio de razonabilidad ha de decirse que este no es fruto del azar, capricho o discrecionalidad arbitraria del funcionario que la va a imponer, sino que debe observarse los parámetros establecidos en el artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A., en el sentido que la decisión debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza.

En relación con el principio de proporcionalidad, la jurisprudencia de la Corte Constitucional aprecia una tendencia a exigir un respeto a este principio en la imposición de sanciones administrativas y que se encuentra ligada a los hechos que le sirven de causa de conformidad con el artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A. Sin embargo, advierte sobre diferencias relativas a los criterios para su aplicación en la órbita mundial.

Frente al juicio de razonabilidad y proporcionalidad, es pertinente decir que la ponderación en cuanto al quantum o monto de la sanción encuentran sus límites en los criterios del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013; **sin embargo como dicho límite está fundado en la facultad discrecional en que se puede mover el Inspector de Trabajo y Seguridad Social dentro de los criterios aludidos para agravar o disminuir la sanción, debe el mismo inspector observar las reglas del artículo 44 del C.P.A. y de lo C.A en el sentido de que al momento de imponer la sanción, ésta debe ser adecuada a los fines que la norma autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa.**

Ahora bien, según lo indicado en el manual de inspector de trabajo y seguridad social, pagina 71, las multas establecidas en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del trabajo son la forma general de sanción, que funge como cláusula de absorción **ante la ausencia de una norma sancionatoria especial**. Su monto será de "uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente."³

En concordancia con lo anterior tal y como se indicó en la resolución bajo ataque, para la graduación se tuvo en cuenta lo dispuesto en la Ley 1610 de 2013, numeral 1, **Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.**

"(...)

Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores (...)"

Tal y como se indicó en la resolución bajo ataque, se tiene que la empresa **GRUPO WEDM S.A.S**, al no adelantar debidamente el procedimiento para imponer una sanción disciplinaria al señor **JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO**, mismo que debe estar en concordancia con lo interpretado por la Corte Constitucional plasmado en la Sentencia C-593 de 2014, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinarlo del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, estableciendo claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria y el paso a paso que se debe llevar para garantizar al trabajador el derecho a la contradicción y defensa, vulnero el debido proceso como derecho constitucional fundamental y bien jurídico tutelado,

³ https://www.mintrabajo.gov.co/documents/2014/7/51953/manual_del_inspector.pdf

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

Como corolario de lo anterior, teniendo en cuenta el límite impuesto en el en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del trabajo "(uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción) se tasa una multa de **VEINTINUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$29.688.400)**.

Así sin más consideraciones, es menester colegir que la decisión desplegada por este despacho se encuentra dentro de los parámetros legales, sin transgredir derechos constitucionales que le asisten a la pretendida y sin excederse en sus funciones el organismo de control, toda vez que se profirió al cobijo de las competencias atribuidas al Juzgador en el Artículo 486 del C.S.T. subrogado D.L. 2351 de 1965 Art. 41, Atribuciones y Sanciones 1. Modificado por la Ley 584 de 2000 Artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013, y

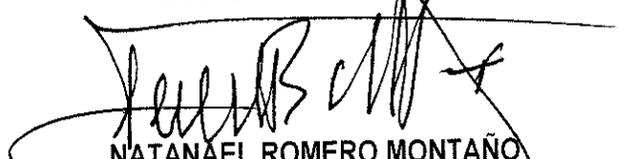
RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO REPONER la Resolución No 6447 el 30 de noviembre de 2023, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la empresa **GRUPO WEDM S.A.S**, identificada con el NIT 900763241 -7, representada legalmente por el señor **MAURICIO ANDRES GARCIA POSADA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.144.074.941, o por quien haga sus veces, con dirección de notificación judicial en la CALLE 39 No 1H – 31 BG 5, Cali y correo electrónico para notificación judicial **AUTORIZADO** (folio **administración@grupowedm.com**, tal y como aparece en el certificado de existencia y representación de sociedades, expedido por la cámara de comercio de Cali, al igual que al señor **JORGE LUIS SALAZAR SALCEDO** identificado con la cédula de ciudadanía No. 1113635614, en la carrera 26 No 4-70 Palmira – Valle, correo electrónico **AUTORIZADO** (folio 1) **jorgesalazarobles1011@gmail.com**, de conformidad a lo establecido en el artículo 4 del decreto 491 del 2020, en el evento en que la notificación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: **CONCEDER**, el recurso de apelación ante la Dirección Territorial para los fines pertinentes.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE


NATANAEL ROMERO MONTAÑO
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social
 Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vb. Bp.
Proyectado por	FABIO ANTONIO VALOYES Inspector 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 3456 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		