



CARTAGENA, 17 DE ENERO DE 2024

No. Radicado:	08SE202473130010000095
Fecha:	2024-01-17 09:44:02 am
Remitente: Sede:	D. T. BOLÍVAR
Depen:	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario:	SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S
Anexos:	1
Folios:	1



08SE202473130010000095

Al responder por favor citar este número de radicación.



Señor(a)

SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S

REPRESENTANTE LEGAL

JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO

Dirección: Calle 52 B No. 75 24 Barrio Normandía Segundo Sector de Bogotá

Bogotá – D.C

ASUNTO: Radicación: 13EE2022711300100003223

PETICIONARIO: SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S

INTERESADO: IRAIDA MENDOZA DIAZ.

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

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica la **RESOLUCION No 1275 de fecha 07 de noviembre de 2023 expedida** por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio de Trabajo.

Se notifica a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con la Ley 1437 de 2011 Artículos 65 y siguientes del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y solo proceden las acciones contencioso- administrativas.

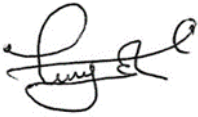
Se advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, haciéndole saber que contra la presente providencia es procedente el Recurso de reposición ante la Coordinación de Grupo Atención al Ciudadano y Trámite y en Subsidio de Apelación ante el Despacho del Director de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, debidamente fundamentados, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

Dirección Territorial de Bolívar
Kra 10B No. 32 C – 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.
Cartagena de Indias – Bolívar
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250



Se Anexan: siete (7) folios de la resolución en mención

Atentamente,



CRECENCIANO ESCORCIA REYES
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Elaboró, transcribió; cescorcía

Anexo: Lo enunciado y firmado digitalmente



**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR
GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

Radicación: 13EE2022711300100003223

Peticionario: SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S

Interesado: IRAIDA MENDOZA DIAZ.

RESOLUCION No. 1275

Cartagena 07 de noviembre de 2023

**“Por medio de la cual se resuelve una solicitud de despido”
EL COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. ANTECEDENTES:

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial Bolívar bajo el radicado No. 13EE2022711300100003223 del 11 de agosto del 2022, por el señor JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO, en condición de Liquidador de la empresa SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S, con NIT. 900167854-5, con domicilio en la Calle 52 B No. 75 24 Barrio Normandía Segundo Sector de Bogotá – Colombia, correo electrónico liquidadorest@solaservi.co , en cabeza del señor liquidador señor JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO, identificado con C. C. No. 79795184, y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, mediante la cual solicita autorización de terminación de contrato a trabajador con debilidad manifiesta, de la trabajadora señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, identificada con la Cédula de Ciudadanía número 45.503.146, con domicilio en la KRA 63 63 21 Barrio 13 de junio electrónico iraidamedi@hotmail.com , quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta; para lo cual esta entidad es competente de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351, Ley 1437 de 2011 y de más normas concordantes y aplicables a esta solicitud. fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes:

II. HECHOS:

1. La empresa de servicios temporales (EST) SOLUCIONES LABORES Y DE SERVICIOS SAS – SOLASERVIS SAS, es una sociedad que tiene por objeto principal y único, la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de esta el carácter temporal.
2. El día 24 de Diciembre de 2019, se suscribió contrato laboral bajo la modalidad de Contrato de obra o labor, entre SOLUCIONES LABORES Y DE SERVICIOS SAS – SOLASERVIS SAS y IRADIA MENDOZA DIAZ, identificada con cedula de ciudadanía número 45.503.146 de Cartagena, con el cargo de Auxiliar de Servicios Generales, actividades a ejecutar como trabajadora en misión para nuestra empresa usuaria DUCOT, en la ciudad de Cartagena.
3. La trabajadora posee una enfermedad de origen laboral con diagnostico G560 Síndrome del Túnel Carpiano de lateralidad bilateral.
4. El día 03 de Febrero de 2020 Mutual Ser EPS emite la calificación de origen enfermedad en donde determino el diagnostico G560 Síndrome del Túnel Carpiano de

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

6. El día 22 de Junio de 2021, se realiza reunión con acta estableciendo nuevamente las recomendaciones necesarias para el desempeño laboral de la trabajadora.
7. El día 21 de Diciembre de 2021, ARL Axa Colpatria mediante oficio manifiesta el desacuerdo con el diagnóstico G560 Síndrome del Túnel Carpiano de lateralidad bilateral de origen laboral, afirmando que el origen es de enfermedad común.
8. El día 03 de Febrero de 2022, Mutual Ser EPS emite Formulario de dictamen para determinación de origen del accidente de la enfermedad.
9. La empresa Soluciones Laborales y de Servicios SAS - Solaservis SAS, se encuentra en proceso de liquidación desde el día 24 de septiembre de 2021.
10. Actualmente la empresa Soluciones Laborales y de Servicios SAS - Solaservis SAS, no posee contratos comerciales, y por consiguiente no posee donde reubicar a trabajadora.
11. Al día de hoy, el contrato firmado por reintegro lleva una vigencia de 884 días.

III. PETICIÓN

PRIMERO: De acuerdo a lo anteriormente expuesto, solicito la autorización por parte del Ministerio de Trabajo, de la terminación del contrato laboral de la señora Iraida Mendoza Diaz, toda vez que actualmente la empresa se encuentra en proceso de liquidación, sin contratos comerciales vigentes, sin tener donde reubicar a la trabajadora; y dado que la modalidad de contrato celebrado entre las partes es de obra o labor contratada, la cual reiteramos no aplicaría.

IV. De la comisión al Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Mediante auto comisorio número 1259 del 11 de agosto de 2022, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, comisionó al Dr., JUAN GABRIEL ACEVEDO MADERA para que estudiara la solicitud radicada bajo el número 13EE2022711300100003223 del 11 de agosto del 2022 y, actuara de conformidad a sus atribuciones legales e informara a la Coordinación.

V. Del avocamiento por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante auto de fecha 16 de agosto de 2022, el funcionario asignado avocó el conocimiento de la actuación administrativa laboral y recorrió el traslado de la solicitud a la interesada, adjuntando además copia del escrito de la solicitud de terminación del contrato de trabajo deprecada por parte de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S** y copia del auto mediante el cual avocó el conocimiento de la actuación administrativa.

VI. De la respuesta de la interesada.

Con escrito de fecha 27 de octubre de 2023, la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, arrio escrito de respuesta al Despacho, refutando los hechos de la solicitud en los siguientes términos:

Frente a los hechos me permito expresarme de la siguiente manera:

- En cuanto al hecho enunciado como primero: no me consta deberá usted Inspector de trabajo verificar lo dicho en este.
- En cuanto al hecho segundo: es parcialmente cierto, toda vez que ingrese a la laboral con la empresa en 28/11/2017, en el cargo de servicios generales, luego se me renovó el contrato el día 07/12/2018 pero esta vez se me dio a firmar con ACCIONES EFECTIVAS E INTEGRALES SAS, bolsa de empleo perteneciente al mismo grupo o de los mismos socios de solaservis, ya que ellos esa era la costumbre primer contrato con una empresa y el segundo con la otra (solaservis) y así, y siempre íbamos

con la misma empresa usuaria DUCOT, vencido este contrato se me renueva el mismo el 24/12/2018 nuevamente con SOLUCIONES

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

- En cuanto hecho cuarto: es cierto, así como consta en el dictamen de fecha 03/02/2020.
- En cuanto al hecho Quinto y sexto: es cierto así como Consta en dichas actas.
- En cuanto al hecho Séptimo: es cierto así como Consta en dichas en dicho recurso.
- En cuanto hecho Octavo: es cierto la Eps Mutual Ser, emite dictamen de calificación con fecha de solicitud 03/02/2022, y fecha de dictamen 08/04/2022, donde califica el SINDROME DE Manguito Rotatorio como enfermedad laboral, dictamen que fue objeto de apelación por AXA COLPATRIA en fecha 21 de Julio de 2022.
- En cuanto al hecho Noveno: no me consta, dado que solo hasta el día que nos comunican de la terminación del contrato es que informan de dicho proceso.
- En cuanto al hecho Decimo: no me consta puesto que no tengo conocimientos de cuantos ni con quienes tiene contratos dicha empresa en la ciudad de Cartagena.
- En cuanto al hecho once: es falso puesto como indique al inicio empecé a trabajar con esta empresa en el año 2017.

Por todo lo anterior solicitó:

Por todo lo antes expuesto y quedando en evidencia la mala Fe de esta entidad violando el fuero de estabilidad Laboral reforzada con el que cuento y al no existir por parte de este ministerio para despedirme, se deberá declarar ineficaz el despido, y por consecuencia cancelar lo que por ley corresponde o reubicarme en un puesto acorde a mi estado de salud, puesto que según lo alegados por ellos la empresa se encuentra desde el 2021, en proceso de liquidación porque esperar hasta la ultimo para iniciar los trámites, sencillo porque actúan de mala fe para perjudicar al trabajador, porque alegar que la ARL me seguirá prestando el servicio de salud para las patologías, donde queda mi mínimo vital que no estoy devengando y todo lo que esto acarrea.

VII. De las pruebas arrimadas al expediente:

a. Documentales

- ✓ Certificado de existencia y representación legal, en el cual se denota la razón social de la empresa.
- ✓ Copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes, por obra o labor contratada, con el que se inició la relación laboral.
- ✓ Copia de la notificación de la calificación de origen enfermedad.
- ✓ Copia del formulario del dictamen para la determinación del origen del accidente, de la enfermedad y muerte.
- ✓ Copia del acta de reintegro laboral dado por la EPS.

VIII. De la reasignación del expediente

Mediante auto comisorio número 1717 del 02 de octubre de 2023, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite le reasignó el conocimiento de la presente actuación administrativa al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor CRECENCIANO ESCORCIA REYES, para que continuara con el trámite de esta y actuara de acuerdo con sus atribuciones legales y reglamentarias.

IX. Planteamiento del problema.

Corresponde a esta Coordinación, determinar si de acuerdo con los hechos de la solicitud, la respuesta a la misma, y el acervo probatorio allegado al expediente, es procedente o no autorizar la terminación del contrato de la trabajadora señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, solicitado por parte de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, quien presuntamente goza de una estabilidad laboral reforzada.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones...". Por su parte la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 artículo 7, numeral 31, expresa que son funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social: "Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto número 19 de 2012."

La "Ley 1098 de 2006, numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2 del artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965, artículo 62 y 63, 166, 239, 240, 365, 366, 370, 372, 450, 467, 469, 479 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64 de la Ley 50 de 1990. Sentencia C-1050/01 de la Corte Constitucional, Ley 776 de 2002, artículo 1º del Decreto 995 de 1998, artículos 3 y 4 de la Ley 43 de 1984, numeral 22 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, Decreto 1429 de 2010. Ente otros.

Artículo 34. Ley 1437 de 2011 contempla el procedimiento Administrativo Común y Principal. Las actuaciones administrativas se sujetarán al procedimiento administrativo común y principal que se establece en este Código, sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por leyes especiales. En lo no previsto en dichas leyes se aplicarán las disposiciones de esta Parte Primera del Código.

Que la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad".

Como se puede apreciar en el expediente que ahora es objeto del presente pronunciamiento por parte de esta Coordinación, la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S** por conducto del Liquidador señor JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO, elevó solicitud de terminación del contrato de trabajo con la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, quien fue diagnosticada desde el año 2020, con G560 SINDROME DEL TUNEL CARPIANO de literalidad BILATERAL de origen LABORAL.

Según la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, ella empezó a laborar con la empresa el 28/11/2017, siendo contratada en esta ocasión por la empresa ACCIONES EFECTIVAS E INTEGRALES SAS, bolsa de empleo perteneciente al mismo grupo o socios de SOLASSERVIS, en virtud de que esa es la modalidad de contratación, primero con una empresa y luego con SOLASERVIS, pero siempre con la misma empresa usuaria DUCOT.

De acuerdo con la patología padecida por la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, la EPS Mutual Ser le ordenó unas recomendaciones laborales, las que fueron recibidas en el mes de marzo de 2021.

Para el estudio del presente asunto, el Despacho evidencia, que el señor liquidador de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, en su solicitud anota que la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, a la fecha de presentación de la solicitud, no es acreedora de la estabilidad laboral reforzada.

Del escrito de la solicitud impetrada por el señor liquidador de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, se denota que existen dos situaciones en particular, sobre las cuales se finca la solicitud de autorización deprecada:

- a. Una relacionada con la presunta estabilidad laboral reforzada que a juicio del liquidador no ostenta la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ Y.
- b. Encontrarse la empresa SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIO Y SERVICIOS SAS EN LIQUIDACIÓN en estado de liquidación, por lo cual analizaremos cada una de las dos situaciones por separado brevemente.

En relación con la presunta estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con la historia clínica que forma parte íntegra del expediente, la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ presenta una sintomatología de diagnóstico conocido como G560 SINDROME DEL TUNEL CARPIANO de literalidad BILATERAL de origen LABORAL

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

"Esta disposición se declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de una limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

En ese mismo orden de ideas, expreso la corte:

"Aduce la Corte en la Sentencia T-226 de 2012 que los términos temporales de los contratos se encuentran supeditados a la garantía del principio de estabilidad laboral reforzada, cuando afirma que: "tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada, imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero sí acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador".

Cabe anotar, que dentro del expediente existen evidencias que indican que la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, se encuentra a la presentación de la solicitud para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, calificada con una patología de origen común, dictamen que fue impugnado por la administradora de riesgos laborales y se encuentra en controversia.

Ahora bien, con relación a la presunta liquidación en que se encuentra la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, a la presentación de su solicitud de autorización de despido, ello solo constituye y lo es, una decisión unilateral del empleador, circunstancia que, a todas luces, es y resulta ajena a la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, quien, dentro de la vigencia del vínculo contractual presentó una afectación en la salud o en el cuerpo, calificada en primera instancia como de índole laboral.

Al respecto ha sostenido la Corte:

"La liquidación o cierre de la empresa es una decisión unilateral que toma el empleador, y por ello debe asumir las consecuencias legales derivadas de su decisión.

Así lo ha recordado la Corte suprema de justicia en reiterada jurisprudencia, como en la sentencia 68773 del 16 de octubre de 2019 con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverri Bueno:

«Ahora bien, el Tribunal también aclaró que, en todo caso, así el motivo de la terminación de la relación laboral hubiese sido la supresión y liquidación de la entidad, el despido seguiría siendo injusto. Dicha reflexión, de indudable connotación jurídica, tampoco apareja error alguno, como lo denuncia insistentemente la censura, pues esta sala de la Corte ha explicado con suficiencia que la supresión y liquidación de una entidad, si bien constituye un motivo legal de extinción del vínculo laboral, no representa una justa causa de despido, de las definidas de manera taxativa en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945.»

Si bien la sentencia aborda el caso de un servidor público, es igual con los trabajadores particulares, pues como ya se señaló, esta causal no está dentro de las señaladas por el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, norma que contempla las justas causas para terminar un contrato de trabajo".

Si bien el contrato de trabajo se puede terminar por cierre o liquidación de la empresa o el establecimiento de comercio, dicha circunstancia no está considerada como una justa causa en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, norma que contempla las justas causas para terminar un contrato de trabajo".

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

del contrato de trabajo prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales son taxativas, el cual contempla las siguientes:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia **C-1443-00** de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. <Artículo **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días".

Así como tampoco, sea una causal objetiva, pues como ya se advirtió ut – supra la posible liquidación de la empresa por parte del empleador, no constituye una causa la cual debe considerarse para la terminación del contrato.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

fundamental para estos casos en particular, el Despacho negará la solicitud de autorización para despedir a la señora IRAIDA MENDOZA DIAZ solicitada por parte del señor Liquidador de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S.**

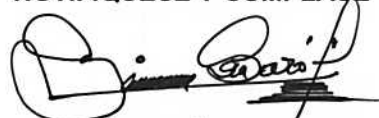
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO presentada por parte de la empresa **S SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, con NIT. 900167854-5, con domicilio en la Calle 52 B No. 75 24 Barrio Normandía Segundo Sector de Bogotá – Colombia, correo electrónico liquidadorest@solaservi.co , en cabeza del señor liquidador señor JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO, identificado con C. C. No. 79795184, y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, mediante la cual solicita autorización de terminación de contrato por justa causa a trabajador con debilidad manifiesta de la trabajadora señora IRAIDA MENDOZA DIAZ, identificada con la Cédula de Ciudadanía número 45.503.146, con domicilio en la KRA 63 63 21 Barrio 13 de junio electrónico iraidamedi@hotmail.com , de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición y apelación, de conformidad con lo establecido en la ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCER: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites y en subsidio Apelación ante el Director Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, interpuestos 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 publicación, según el caso, 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.

Dada en Cartagena D.T y C., a los diecisiete (17) días del mes de noviembre del año dos mil Veintitrés (2023).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**SIMÓN SARÁ FONSECA**

Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

