



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No 0568 DE 2021

7 de octubre de 2021

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo”

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL USUARIO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

En ejercicio de sus atribuciones legales establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en especial las conferidas en la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y teniendo en cuenta los siguientes,

I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a resolver la solicitud de terminación de vínculo laboral, tramite solicitado por el empleador COMPAÑÍA MERCANTÍL DEL SUR S.A.S., identificado con NIT. 900.304.176-8, quien solicita el despido del trabajador BRAYAN DANILO CUELLAR DÍAZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.075.268.172 expedida en Neiva, manifestando estar soportado en causal objetiva que así lo permita.

RESUMEN DE LOS HECHOS:

El trabajador BRAYAN DANILO CUELLAR DÍAZ, se encuentra vinculado a la empresa COMPAÑÍA MERCANTÍL DEL SUR S.A.S., con un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con una duración de tres (3) meses iniciando labores desde el día 16 de abril de 2018 hasta la fecha.

La empresa COMPAÑÍA MERCANTÍL DEL SUR S.A.S., inicia el trámite administrativo para obtener autorización de despido del trabajador bajo el principio de la estabilidad ocupacional reforzada, amparado en el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador mencionado.

El Inspector de Trabajo Instructor Dr Duverney Arenas Cabrera, convocó al señor BRAYAN DANILO CUELLAR DÍAZ, para que rindiera diligencia administrativa laboral de declaración; e igualmente, se convocó al empleador solicitante y al trabajador querellado con el fin de realizar diligencia administrativa de conciliación laboral.

Con la solicitud allegaron las siguientes pruebas:

- Contrato del trabajador
- Certificado de afiliación del trabajador a la EPS.
- Certificado médico de la señora Leidy Carolina Celemin en el cual indica que asiste a controles prenatales con embarazo de 12.3 semanas.
- Copia de los pagos a la seguridad social integral
- Certificado de existencia y representación legal.
- Registro Unico Tributario
- Fotocopia cedula del representante legal
- Acta de Feeback y Coaching realizada al trabajador el 12 de enero de 2019
- Resolucion de proceso disciplinario del 29 de diciembre de 2018
- Diligencia de descargo del día 21 diciembre de 2018
- Llamado de atención por cumplimiento de metas comerciales del 13 de febrero de 2018
- Llamado de atención por cumplimiento de reglamento interno de trabajo del 2 de enero de 2019
- Llamado de atención por cumplimiento de horario laboral del 6 de diciembre de 2018 y 17 de octubre de 2018
- Llamado de atención por uso de herramientas de trabajo del 29 de octubre de 2018
- Llamado de atención por cumplimiento de política de seguridad vial del 12 de febrero de 2019 y el 18 de octubre de 2018
- Llamado de atención por cumplimiento de rutero de visitas del 15 de agosto de 2018 y 14 de julio de 2018
- Copia del reglamento interno del trabajo de la empresa COMESUR
- Copia de la Política de Seguridad Vial de la empresa COMESUR

En atención a la solicitud, mediante auto N. 078 del 01 de marzo de 2019, se dispuso el inicio de la actuación

Continuación del Resolución No. 0568 del 7 de octubre de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo"

administrativa y se ordenaron unas pruebas consideradas pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, comunicándole el inicio de la actuación a la empresa y al trabajador.

El inspector comisionado en atención a la comisión proferida procedió mediante auto de 8 de marzo de 2019 a avocar conocimiento y convocar a las partes a diligencia administrativa de conciliación, por oficio de fecha 1 de abril de 2019 enviado al empleador y al trabajador.

RELACION DE LAS PRUEBAS RECAUDADAS

Se evidencia contrato de trabajo escrito, firmado entre el empleador COMPAÑÍA MERCANTÍL DEL SUR S.A.S., y el trabajador BRAYAN DANILO CUELLAR DÍAZ, pactado inicialmente a término fijo de tres (03) meses, desde el 16 de abril de 2018 y constancia medica que indica que la señora Leidy Carolina Celemin se encuentra en embarazo de 12.3 semanas, según el trabajador corresponde a su conyugue.

Resolución proceso disciplinario adelantado en la compañía al trabajador querellado, en el cual se le hace un llamado de atención "drástico" y se le reitera la prohibición de creación de pedidos sin la debida autorización de los clientes, de fecha 29 de diciembre de 2018, previa diligencia de descargos rendida el 21 de diciembre de 2018, en la cual acepto el cargo imputado, y ratificó que no era la primera vez que cometía una falta.

Requerimientos de cumplimiento de horario como el del día 29 de octubre de 2018, en el cual se le recomienda el uso de las herramientas de trabajo, así como el del día 06 de diciembre de 2018 y otro fechado el 02 de enero de 2019, por haber ingresado minutos después del horario de ingreso para el personal. Igualmente otro requerimiento fechado el 12 de febrero de 2019, sobre cumplimiento de la política de seguridad vial; ya habiendo recibido otro requerimiento por los mismo hechos el día 18 de octubre de 2018. Adicional el 13 de febrero de 2019 se realiza llamado de atención al trabajador querellado por incumplimiento de objetivos de ventas.

Diligencia de declaración rendida el día 02 de abril de 2019 por el querellado BRAYAN DANILO CUELLAR DÍAZ, quien frente a los hechos materia del trámite administrativo, manifestó ha llegado tarde porque se le ha pinchado la moto, pero que él avisó. Igualmente aceptó que la situación del uso indebido de la herramienta es porque se le olvida a veces trabajar el "rutero". Seguidamente manifiesta que el llamado de atención por el incumplimiento de las metas es por la baja en las ventas, y ha sido imposible cumplirlas. Y en lo que tiene que ver con el incumplimiento a la política de seguridad vial es debido a las infracciones de tránsito que tiene, y que se encuentra realizando acuerdo de pago para cancelarlos.

IV CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la circular Interna 049 de 2019 y demás normas concordantes.

La autorización por parte del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución. Al igual que los términos de la Circular 049 del 01 de agosto de 2019, mediante la cual se emiten lineamientos institucionales al respecto de criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud, criterios que se aplican que se hace extensiva a las diversas estabilidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social, tiene la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarse a las relaciones de trabajo dependientes (artículo 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art. 2). Por su parte la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la protección especial del Estado (art. 25).

La ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 26, lo siguiente:

"(...) NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que

Continuación del Resolución No. 0568 del 7 de octubre de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo"

dicha limitación discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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. (...)"

Adicionalmente, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público, lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

"(...) Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. (...)"

Como resultado de la función proyectora del derecho a la estabilidad laboral reforzada que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los trabajadores disminuidos físicamente, la jurisprudencia del máximo órgano constitucional ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas.

FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL POR MATERNIDAD EXTENDIDA.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-005 de 2017 declaró la exigibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral primero del artículo 240 del mismo Código, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia del permiso para llevarlo a cabo es extendida al (la) trabajador(a) que sea cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de mujer en período de embarazo o lactancia, beneficiaria de aquel(la). Como lo menciona la Corte esta es una "Protección tendiente a prohibir el despido del (la) compañero(a) permanente o cónyuge inmerso en una relación de trabajo, durante el período mencionado y exigir un permiso para la terminación del vínculo contractual."

La protección será aplicable siempre que la mujer gestante o lactante tenga la condición de beneficiaria de su pareja en el Sistema de Seguridad Social Integral, y no incluye el pago de la licencia de maternidad, pues la madre no cotizó al Sistema de Salud durante el periodo de gestación. Esta protección es aplicable al cónyuge, compañero permanente o pareja, incluso del mismo género. Esta protección tampoco modifica la regulación vigente sobre la licencia de paternidad.

En un fallo posterior a la mencionada sentencia, la Corte precisó las condiciones en las que aplica esta especial protección. En la Sentencia T-670 de 2017, la Corte Constitucional precisó que la protección será extendida siempre que la mujer dependa económicamente del trabajador(a) por carecer de una alternativa laboral. Puntualmente, en esta Sentencia la Corte no concedió el amparo constitucional a uno de los accionantes pues comprobó que al momento de la terminación del contrato de trabajo, su compañera permanente no era su beneficiaria en el Sistema de Salud. Además, recibieron subsidios del Gobierno Nacional, por lo cual la Corte consideró que su derecho al mínimo vital no estaba afectado.

La decisión de la Corte ha generado controversia pues extiende una protección que surgió de la existencia de una relación contractual, originalmente el contrato de trabajo, a terceros. Por lo cual, esta asequibilidad condicionada es considerada por algunos como la desnaturalización del fuero de maternidad. No obstante, la Corte aplicó un criterio de comparación fundamentado en argumentos como la protección a los menores de edad, la unidad familiar y la necesidad de evitar la discriminación generada en la condición de maternidad o lactancia.

Esta decisión amplía una protección constitucional a las parejas que sin estar en dicho estado tendrán una estabilidad laboral reforzada lo que implica que tienen derecho a conservar el empleo siempre que no exista una causal objetiva que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo, previa autorización del Ministerio del Trabajo. Originalmente, esta protección fue concebida para proteger a las mujeres en estado de gestación y lactancia, y garantizar que no fueran despedidas en razón de una situación de vulnerabilidad.

Continuación del Resolución No. 0568 del 7 de octubre de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo"

Asimismo, la Sentencia C-005 de 2017, impone nuevos retos en la gestión de las relaciones laborales, por ejemplo, en lo referente a si el (la) trabajador(a) debe notificar a su empleador sobre el estado de gestación o lactancia de su pareja. Será necesario esperar el desarrollo jurisprudencial para conocer si la Corte se pronuncia sobre este aspecto y/o establece nuevos parámetros para la procedencia de la extensión de este fuero de estabilidad laboral reforzada.

DE LA JUSTA CAUSA

El numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo., establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión este atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde a esta autoridad evaluar si la justa causa de terminación del vínculo laboral existente entre la compañía Mercantil del Sur Sas y Brayan Danilo Cuellar Diaz, cumplió con los criterios exigidos por la Honorable Corte Constitucional, conforme la construcción jurisprudencial al respecto.

Las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máxima órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, "debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral.

Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.
- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.

Adicionalmente, en sentencia C – 593 de 2014, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta durante el proceso sancionatorio laboral, así:

"(...) 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

Continuación del Resolución No. 0568 del 7 de octubre de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo"

voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;

- * la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
- * el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- * 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. (...)"

RESOLUCION DEL CASO CONCRETO.

Una vez analizando los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador compañía Mercantil del Sur Sas y Brayan Danilo Cuellar Diaz.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y teniendo en cuenta la solicitud del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con el señor Cuellar Diaz, por configurarse una justa causa. Así mismo, se procede a verificar si el empleador agoto el procedimiento del proceso disciplinario, o si, por el contrario, durante la actuación adelantada se vulneró el debido proceso del trabajador. Conforme con lo anterior, se procederá a realizar un análisis del comportamiento del empleador, para establecer si se cumplieron con los postulados establecidos por la Honorable Corte Constitucional al respecto.

En primer lugar, respecto a la existencia de la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, el término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos y la formulación de cargos del imputado, no se tiene material probatorio que indique el agotamiento de dicha etapa del proceso disciplinario laboral.

En cuanto al traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, se evidencia, la inexistencia de dicho traslado.

El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; sobre estos puntos, se tiene que el empleador no impuso una sanción disciplinaria al trabajador y/o no fue aportada dentro de la actuación administrativa adelantada. Bajo ningún entendido, la normatividad que sustenta el fuero de estabilidad laboral por debilidad manifiesta condiciona la imposición de una sanción disciplinaria a la autorización de la autoridad administrativa laboral, por el contrario, se condiciona es la aplicación y/o materialización de la sanción disciplinaria de terminación de contrato de trabajo de una persona ampara por fuero de estabilidad laboral, sin que se cuente con el aval del Ministerio del Trabajo. Dicha estructuración tiene una lógica, ya que, durante el acto de imposición de la sanción disciplinaria, se pueden birlar el derecho fundamental al debido proceso del trabajador y es precisamente dicho derecho fundamental, el que se verifica en el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador amparado por la protección Constitucional que es instruido por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.

En el caso sub examine, se evidencia que después de realizado el análisis de la parte procedimental, no se dio aplicación plena a los postulados de la línea jurisprudencial construida por la Honorable Corte Constitucional sobre el debido proceso en el ámbito del proceso disciplinario laboral, con el objetivo de autorizar la terminación de la relación laboral. Así las cosas, el proceso sancionatorio se debe desarrollar cumpliendo unos parámetros, entre estos, las diversas etapas que resuelve de fondo el proceso disciplinario, deben ajustarse a un procedimiento

Continuación del Resolución No. 0568 del 7 de octubre de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo"

propio, el cual fue diseñado para amparar las garantías al trabajador encausado, haciendo efectivos los derechos constitucionales y legales a la defensa a controvertir la prueba y al debido proceso, so pena de viciar lo actuado y que de estas diligencias no se puede desprender una sanción válida, dentro del ordenamiento legal.

La jurisprudencia ha señalado, que el precepto constitucional del artículo 29 de la Constitución Política, dispone que el debido proceso se aplica a todas las actuaciones policiales y administrativas, conlleva, que en todos los casos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiendo esta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados y aplicadas las formalidades mínimas del debido proceso, en tal virtud, se ha determinado que este mandato no solo involucra u obliga a las autoridades públicas en el sentido amplio del término, sino a particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, es pertinente aclarar que la ley establece las causales o motivos que se consideran justas causas, para la terminación del vínculo laboral. Dichas causales se encuentran establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Mediante oficio con numero de radicado 08SE201812030000000799, el Ministerio del Trabajo en concepto emitido aclara, al respecto: "(...) en cualquiera de las causales citadas el empleador debe demostrar la ocurrencia de la misma y no solo alegarla, lo que en el caso consultado implica demostrar en cuál de las causales fundamenta su despido para que no se constituya en ilegal y dé lugar al pago de una indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo

De conformidad con la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del trabajador amparado por el fuero de estabilidad laboral por disminución física presentada por el empleador Compañía Mercantil del Sur SAS, la cual no se fundamentó en nombra legal alguna, simplemente se acudió a señalamientos moralistas y desleales, por parte del señor Brayan Danilo Cuellar Diaz, confrontado el acervo probatoria aportado y los fundamentos expuesto por la empresa, se puede evidenciar que el empleador no acato plenamente las directrices jurisprudenciales y legales del debido proceso en el ámbito del proceso disciplinario laboral.

Si bien es cierto que el empleador, debe tener especial cuidado con los trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, no es menos cierto que estas, no pueden ser interpretadas como una protección especial para que los trabajadores amparados por esta figura pueden cometer faltas sin recibir la sanción pertinente. Esta estabilidad no es ni se puede convertir en una "petrificación laboral absoluta" y, precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo.

Debe existir un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.

En mérito de lo expuesto, LA COORDINACION DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en ejercicio de sus funciones y por autoridad de la Ley,

En mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador COMPAÑÍA MERCANTIL DEL SUR SAS identificada con el Nit. 900304176, quien solicita la terminación del contrato de trabajo del señor BRAYAN DANILO CUELLAR DIAZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.075.268.172. Advirtiendo que el no otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador y que cualquier clase de pretensión litigiosa como la declaración de derechos individuales o de definición de controversias en materia laboral y demás derechos sociales, debe resolverse ante la vía judicial. Lo anterior en virtud de lo expuesto en la parte considerativa del presente acto.

ARTICULO SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10)

Continuación del Resolución No. 0568 del 7 de octubre de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo"

días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

TERCERO: NOTIFICAR al empleador COMPAÑÍA MERCANTIL DEL SUR SAS identificada con el Nit. 900304176, quien solicita la terminación del contrato de trabajo del señor BRAYAN DANILO CUELLAR DIAZ, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.075.268.172, el contenido del presente acto administrativo. ADVERTIR que, para el trámite de notificación de las actuaciones administrativas, de conformidad con la parte considerativa de la presente Resolución, se procederá a dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020. En el evento de que la notificación no pueda realizarse conforme a la norma citada, es decir, de manera electrónica, se aplicará lo contenido en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS HERMINSO ARDILA CALDERON
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites

