



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No

( 0 0 1 7 6 1 ) 1 8 NOV 2022

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADO POR FUERO DE SALUD"**

**LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO ADSCRITA AL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO, EN USO DE LAS FACULTADES LEGALES CONFERIDAS POR EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 Y LAS RESOLUCIONES MINISTERIALES 3238 DEL 03 DE NOVIEMBRE DE 2021 Y RESOLUCION 3455 DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 2021 y 1043 DEL 2022**

**I. CONSIDERANDO**

Que mediante solicitud presentada en esta entidad radicada bajo el numero 05EE2022710800100005095 de mayo 15 de 2022, por el DIEGO HAROL GAITAN LEON , identificado con cédula de ciudadanía No 79.788.452 en calidad de Representante legal de la empresa HQ5 S.A.S identificada con NIT.901.023.218.6 ubicada en CALLE 52 A No 18-73 BOGOTA D.C, solicitó la AUTORIZACION PARA DAR POR TERMINADO CON JUSTA CAUSA EL CONTRATO DE TRABAJO del señor HERSON DAVID MERIÑO ZURITA, identificado con cédula de ciudadanía No. 8.773.324.

Que mediante Auto No.0935 de 17 de mayo del 2022, se comisiono a la Inspectora de Trabajo MARLY SARMIENTO AHUMADA, para que atendiera lo relacionado con la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo del trabajador amparado por fuero de salud señor HERSON DAVID MERIÑO ZURITA, suscrito por el representante legal de la empresa HQ5 S.A.S identificada con NIT.901.023.218.6 , la inspectora comisionada avoco conocimiento y dio traslado al trabajador con el objeto de que ejerciera su derecho al debido proceso, defensa y contradicción a folio ( 63 al 64)

Mediante radicado 08SE20227108001000006090 de mayo 26 del 2022, se solicita a la empresa documentación que no fue anexada en la solicitud. A folio 65

Mediante radicado 11EE2022710800100005690 de junio 03 del 2022 la empresa da respuesta anexando la documentación faltante. A folio 67 al 141

**Hechos que dieron origen a la solicitud:**

**HECHOS GENERALES**

1. HQ5 SAS, es empresa de servicios temporales que contrata 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 éstas el carácter de empleador.
2. De acuerdo a lo anterior, HQ5 SAS, cuenta con autorización de funcionamiento otorgada el 22 de febrero de 2017 por parte de Ministerio de Trabajo mediante la resolución No. 000430.
3. Entre HQ5 SAS y la Sociedad TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S, suscribieron el contrato de prestación de servicios temporales No. TMC-01-12-2017.

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

4. En cumplimiento de las obligaciones contractuales del contrato No. TMC-01-12-2017, HQ5 SAS, contrató al señor Meriño, mediante un contrato de trabajo por obra o labor contratada, desde el 23 de agosto de 2018 para desempeñar el cargo de Operario como trabajador en misión para la empresa usuaria TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S en la ciudad de Barranquilla.
5. En el contrato de trabajo entre HQ5 SAS y el señor Meriño, se indicó que, para efectos de notificaciones, el trabajador autorizó el envío de mensajes de datos al correo electrónico hersonmeriñozurita@gmail.com.
6. Desde el día 16 de febrero de 2019 y hasta el 25 de junio 2021 los médicos tratantes del señor Meriño, le expidieron incapacidades ininterrumpidas.
7. El día 27 de octubre de 2021, HQ5 SAS remitió al señor Meriño, al centro médico Servicios de Salud Ocupacional S.A.S., para practicarse el examen médico post-incapacidad, con la finalidad de conocer las aptitudes, restricciones y/o recomendaciones médicas del trabajador y realizar el proceso de reincorporación al trabajo.
8. La Sociedad TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S notificó a mi prohijada que, a partir de 2022, no requería personal en misión para las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali y Medellín.

**HECHOS ESPECIFICOS DE LA CONFIGURACION DE UNA JUSTA CAUSA DE DESPIDO**

9. El pasado 30 de agosto de 2021, se abrió investigación disciplinaria contra el trabajador **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA**, debido a que desde el día 02 de julio de 2021 no se presentaba a su habitual jornada laboral sin justificación
  10. El pasado 8 de octubre de 2021, nuevamente se instó al trabajador a justificar los anteriores ausentismos.
  11. El pasado 13 de octubre de 2021, se abrió investigación disciplinaria contra el trabajador **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA**, debido a que desde el día 11 de octubre de 2021 no se presentaba a su habitual jornada laboral sin justificación.
  12. El pasado 2 de diciembre de 2021 se interpuso un llamado de atención por no presentarse a trabajar desde el día 02 de julio del 2021 hasta el día 09 de octubre del 2021, sin permiso de la compañía y por no presentar justificación jurídicamente válida por sus ausentismos.
  13. Se inició proceso de reubicación y traslado laboral, y de acuerdo a las recomendaciones y/o restricciones médicas dadas al trabajador, se decidió reasignarle el lugar de prestación de servicios y las actividades, previa validación de sus competencias y aptitud para desarrollarlas.
  14. Por lo que el pasado 14 de enero de 2022 se le indicó al señor Meriño que este proceso se realizaría en la Ciudad de Cali, para lo cual debía indicarnos al menos dos fechas tentativas dentro de los días comprendidos entre del 24 de enero de 2022 y 4 de febrero de 2022, señalando el día, hora y lugar, para recoger sus enseres, e indicar el lugar por usted escogido en la ciudad de Cali, para realizar el trasteo.
- El anterior requerimiento, señalamos que los gastos que se originen del traslado de su domicilio a la nueva ciudad en donde prestara los servicios el trabajador y los gastos de los familiares que dependan y/o convivan con él, así como el traslado de sus enseres, serían cubiertos por su empleador, de conformidad con el numeral 8° del Artículo 57 del C.S.T.
15. Consideremos oportuno resaltar al respetado(a) inspector(a), que el proceso de reubicación no se pudo adelantar en la ciudad de Barranquilla, debido a los siguientes motivos:

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

- La empresa usuaria, manifestó que para el año 2022 no requería trabajadores en misión, entre otras, en la ciudad de Barranquilla.
- De acuerdo a las restricciones para laborar dadas mediante el examen médico post-incapacidad, del 27 de octubre de 2021, no era posible reintegrar al señor Meriño al mismo cargo por el cual fue contratado de operario, ya que sus funciones eran:
  - Realizar empaque, montaje, desmontaje, cargue y descargue de mercancía.
  - Procurar el buen estado de la mercancía en toda la cadena de distribución logística.
  - Diligenciar inventarios de material.
  - Reportar cualquier novedad que se presente en un servicio a su jefe inmediato.
  - Ejecutar otras funciones inherentes a su cargo.
- No contábamos con ningún otro cargo en la ciudad de Barranquilla.
- De acuerdo a las restricciones médicas para trabajar, era posible realizar el proceso de reubicación en la ciudad de Cali.

16. Así las cosas, al no contar con una sede física y otro puesto acorde a sus restricciones en la ciudad de Barranquilla, el señor Meriño debía ser reubicado en otra ciudad. Por lo que HQ5 SAS en atención a lo acordado en la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo, en donde el trabajador aceptó los cambios en su lugar de trabajo y a las disposiciones del numeral 8° del Artículo 57 del C.S.T., realizó el requerimiento del 14 de enero de 2022 y los siguientes que a continuación se expondrán

17. Es importante tener en cuenta, que HQ5 SAS, como empleador y con el fin de contribuir al proceso de rehabilitación integral y por ende al mejoramiento de su salud del señor Meriño, realizó los ajustes RAZONABLES necesarios para garantizar el tiempo y espacio para el cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones para laborar, generando la promoción, prevención y control de la salud del trabajador y su autodeterminación para el desarrollo de las actividades planteadas, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; intentando ubicarlo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo por medio del empleo integrado y el empleo protegido, sin embargo y como se expondrá este proceso no pudo llevar a cabo por renuencia del trabajador.

18. Cumplido el anterior término del hecho 17, el trabajador no realizó pronunciamiento alguno, por lo que el 15 de febrero de 2022 se abrió investigación disciplinaria contra el trabajador, en donde le solicitamos se pronunciara de formas explícitas de todos los hechos y preguntas planteadas, anexando a su escrito las pruebas que pretenda hacer valer a fin de justificar la presunta falta cometida y le informamos que de ser verificados estos hechos los mismo constituyen falta disciplinaria.

19. Cumplido el anterior término, el trabajador no realizó pronunciamiento alguno, por lo que el 18 de febrero de 2022, se interpuso una sanción disciplinaria correspondiente a la suspensión del contrato por ocho (08) días, sin remuneración alguna; correspondiéndole esta sanción al día sábado 19, lunes 21, martes 22, miércoles 23, jueves 24, viernes 25, sábado 26 y lunes 28 de febrero del 2022, teniendo que volver a sus labores en su horario habitual el día martes 01 de marzo del 2022.

20. Dando continuidad al proceso de reubicación y traslado laboral, el 28 de febrero de 2022 nuevamente le indicó al señor Meriño que debía indicarnos al menos dos fechas tentativas dentro de los días comprendidos entre del 01 de marzo de 2022 y 5 de marzo de 2022, señalando el día, hora y lugar, para recoger sus enseres.

21. Cumplido el anterior término, el trabajador nuevamente no realizó pronunciamiento alguno, por lo que el 5 de marzo de 2022 se abrió investigación disciplinaria contra el trabajador, en donde se le solicitamos que dentro

OK

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

del término de dos (02) día a partir de la notificación, se pronunciara de formas explicita de todos los hechos y preguntas planteadas, anexando a su escrito las pruebas que pretenda hacer valer a fin de justificar la presunta falta cometida y le informamos que de ser verificados estos hechos los mismo constituyen falta disciplinaria.

22. Cumplido el anterior termino, el trabajador no realizó pronunciamiento alguno, por lo que el 9 de marzo de 2022, se interpuso una sanción disciplinaria correspondiente a la suspensión del contrato por un (01) mes, sin remuneración alguna; correspondiéndole esta sanción desde el jueves 10 de marzo del 2022 hasta el día 10 de abril del 2022, **teniendo que volver a sus labores en su horario habitual el lunes 11 de abril del 2022.**

23. **Ahora, pese a que el trabajador debía presentarse en su horario habitual el lunes 11 de abril del 2022, al día de hoy el señor Meriño no se ha presentado y no remitido o allegado justificación jurídicamente validas por sus ausencias.**

24. El pasado 19 de abril de 2022, se abrió investigación disciplinaria contra el trabajador **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA**, debido a que desde el día 11 de abril de 2022 no se presentaba a su habitual jornada laboral sin justificación.

25. Pese a lo anterior, al día de hoy, el trabajador no ha realizado manifestación o allegado siquiera prueba sumaria que justificara sus ausentismos y tampoco se ha presentado a laborar.

26. El señor Meriño, incurrió en las siguientes casuales de terminación de contrato por justa causa imputable al trabajador:

- Literales H e I del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Numeral 6 del Literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo
- Numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

27. Adicional, queremos concluir y que de acuerdo a lo anterior y soportes allegados, HQ5 SAS:

- Garantizó el debido proceso, derecho de defensa y contradicción al señor Meriño
- Respetó y ha dado cumplimiento a todas y cada una de las restricciones y/o recomendaciones médicas del trabajador, y siempre ha actuado con la finalidad de no afectar su condición física y mental.

28. Lo anterior con el fin de contribuir a su proceso de rehabilitación integral y por ende al mejoramiento de su salud.

**HECHOS ESPECIFICOS DE LA CONFIGURACION DE UNA CAUSAL OBJETIVA**

29. El señor Meriño, como trabajador en misión, fue contratado por la causal tercera del artículo 77 de la ley 50 de 1990, a favor de la usuaria TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S el día 23 de agosto de 2018.

30. Lo anterior fue puesto de conocimiento al trabajador, ya que, en los documentos previos y posteriores a la contratación, se le informó que la empresa usuaria era TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S, como se evidencia en la inscripción y lista de chequeo de contratación y carta de presentación del señor Meriño dirigida a la empresa usuaria.

31. He incluso pactado en el contrato de trabajo, así:

*DECIMO SEXTA: TRABAJADOR EN MISION. El trabajador que suscribe el presente contrato es un trabajador en misión conforme a lo dispuesto por el Artículo 74 de la Ley 50 de 1990 y el Artículo 4 del Decreto 4369 de 2006.*

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

*VIGESIMA PRIMERA: CONTRATO POR OBRA O LABOR CONTRATADA. La vinculación laboral del trabajador por el presente contrato es de naturaleza temporal, no tiene vocación de permanencia ante la misma empresa usuaria y finalizara en los términos del Decreto 4369 de 2006. (...)*

32. Por lo anterior, y de acuerdo al termino máximo otorgado por la ley para los trabajadores en misión, para el día 22 de agosto de 2019, se finalizaba el contrato de trabajo con el señor Meriño, sin embargo y de acuerdo a que para esa fecha, se encontraba incapacitado, se decidió dar continuidad a su contrato de trabajo.

33. La Sociedad TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S notificó a mi prohijada que, a partir de 2022, no requería personal en misión para las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali y Medellín.

34. Es decir, la necesidad del servicio de la usuaria TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S, del señor Meriño, finalizó.

### **CONSIDERACIONES**

#### **Justa causa de despido:**

Teniendo en cuenta que el trabajador **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA**, faltó a sus deberes como trabajador, debido a que no se ha presentado a laborar desde el día 11 de abril de 2022 sin justificación y que tampoco ha atendido los requerimientos para realizar el proceso de reintegro y traslado laboral. Por lo anterior solicito la autorización para terminar dicho contrato de trabajo por justa causa disciplinaria.

Esta actitud de parte del trabajador constituye una violación a la principal de sus obligaciones contractuales y reglamentarias, como es la de presentarse a laborar en los días y dentro de las jornadas que tiene señaladas y atender los requerimiento y órdenes dadas por el empleador.

En este orden de ideas, cabe señalar que las obligaciones especiales que incumplió el trabajador encajan en lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo así:

#### Literales H e I del numeral 1 del artículo 61:

*ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. 1. El contrato de trabajo termina (...) h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. (...)*

#### Numeral 6 del Literal A del artículo 62:

*ARTÍCULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador: (...) 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. (...)*

#### Numeral 1 del artículo 58:

*ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)*

#### Numeral 4 del artículo 60:

84

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: (...) 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo. (...)

Circular Interna 49 de 2019:

*“Aspectos a tener en cuenta por el inspector de trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud.*

***Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.***

*Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador con condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común”.*

*“No obstante las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia de 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 máximo órgano de interpretación y unificación<sup>1</sup>, 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 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 del 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 del despido, que deberá corresponder a laguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo.*

*En este punto, el Inspector de Trabajo debe abastecerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST”.*

Adicionalmente, con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en el Artículo 29 de la Constitución Política y el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, declarado EXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593-14 y demás normas concordantes, el trabajador ha sido y fue requerido para que allegara sus explicaciones y/o los soportes que justificaran sus

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

ausentismo, sin embargo opto por guardar silencio, es decir se han respetado las garantías del debido proceso, derecho de defensa y contradicción de acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 29 de la Constitución Política y el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, declarado EXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593-14 y demás normas concordantes. Como se evidencia, la conducta del trabajador ha sido reiterativa, reflejando:

1. Incumplimiento e inobservancia a las obligaciones contractuales.
2. Incumplimiento de jornada laboral pactada.
3. Incumplimiento de realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
4. Inobservancia de comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
5. Inobservancia al deber de subordinación que le asiste.

**Configuración de Causal objetiva de terminación de contrato:**

Como se indicó HQ5 SAS., suscribió un contrato laboral con el señor Meriño, bajo la modalidad de obra o labor contratada, lo anterior acogiéndose a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 45, el cual afirma:

*“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”*  
Es de advertir al inspector, que en este contrato laboral suscrito se estableció de común acuerdo

**VIGÉSIMA PRIMERA .CONTRATO TEMPORAL POR OBRA O LABOR CONTRATADA.** La vinculación laboral del trabajador por el presente contrato es de naturaleza temporal, no tiene vocación de permanencia ante la misma empresa usuaria y finalizará en los términos del Decreto 4369 de 2006. Si por cualquier motivo de fuerza mayor, caso fortuito o cualquier otro, el presente contrato excede el término de un (1) año, una vez cesen las causas de su extensión, el presente se dará por terminado por la finalización de la obra o labor contratada a menos que las partes acuerden otra cosa. **VIGÉSIMA**

Y desde el inicio del contrato de trabajo, el señor Meriño tenía conocimiento de que iba a desempeñar el cargo de Operario como trabajador en misión para la empresa usuaria TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S en la ciudad de Barranquilla, como se evidencia en el contrato y en la inscripción y lista de chequeo de contratación y carta de presentación del señor Meriño dirigida a la empresa usuaria.

Como se observa las partes establecieron en el contrato de trabajo las condiciones en las cuales se ejecutaría la prestación del servicio, y especialmente el trabajador en su momento declaró conocer la naturaleza de trabajador misional y los efectos jurídicos que esto implica.

Respecto de la naturaleza del contrato de trabajo bajo la modalidad de obra a labor la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en el fallo de julio tres (3) de mil novecientos noventa y siete (1997) indicó:

*“De pactarse en esos documentos que su término depende de la duración de una obra o labor, lo que inclusive legalmente no requiere la solemnidad escrita, constituye, cuando se utiliza esa forma, un valioso elemento de juicio para que se pueda determinar con más claridad que, en principio, la voluntad de las partes es que la proyección de la actividad del trabajador esté ligada a una obra o labor. Así sucedió en este caso, y los documentos contractuales mencionados permiten llegar a la conclusión, sin que ella pueda calificarse de error evidente, que el ligamen contractual laboral entre los litigantes se pactó en la modalidad del de por duración de obra o labor.*

Es de esta forma que como se observa del tenor literal del contrato de trabajo, que la obra o labor determinada objeto del contrato individual de trabajo celebrado entre el trabajador y mi representada perduraría por el tiempo que se requiera para cubrir la necesidad del servicio de la usuaria TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S.

α

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

Es preciso informar al digno Inspector, que la razón objetiva que desde sus inicios dio origen al vínculo laboral entre el señor Meriño y mi representada fue la necesidad del servicio temporal por TRANSPORTES Y MUDANZAS CHICO S.A.S, cuya prestación del servicio se realizaba con la remisión de trabajadores misionales que eran enviados a la empresa usuaria para que por medio de la prestación personal del servicio colaboraran temporalmente en el desarrollo del objeto social de dicha empresa, bajo la figura legalmente amparada de la subordinación delegada.

Entonces, de acuerdo con la no necesidad de la empresa usuaria del suministro de trabajadores en misión, se configura una terminación objetiva legamente establecida por la ley, atendiendo a que la obra o labor finalizó, así mismo, de que la causa y el objeto desaparecieron las cuales son motivos objetivos de terminación conforme a la Legislación Laboral y a la teoría general del contrato.

Así las cosas, se acredita la configuración de una causal objetiva, consagrada en el artículo 61 literal d) del C. S. T. que dispone:

**“TERMINACIÓN DEL CONTRATO.**

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). **Por terminación de la obra o labor contratada; (...)** (Negrilla y subrayado fuera del texto original para resaltar).

Adicionalmente, la circular 49 de 2019, establece que la terminación del vínculo se puede sustentar en una causa objetiva.

“Se consideran como causales objetivas de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que se rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado

*Cuando se invoquen las causales de expiración de plazo o terminación de la obra o labor contratada y se trate de un trabajador que haya adquirido la discapacidad durante la vigencia de la relación laboral o se encuentre en debilidad manifiesta por razones de salud, el empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Entre tanto no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación, la solicitud de autorización de despido se tramitará bajo lo indicado en el literal siguiente, si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización”.*

De igual forma la sentencia 69399 (SL3520 -2 018) del 15 de agosto de 2018, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo afirmó:

*“De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente”*

Ahora bien, los despidos que no obedezcas a una situación de discapacidad del trabajador, sino a una razón objetiva son legítimos, según lo establecido por la Corte Suprema de Justicia quien en sentencia SL 1360-2018 estableció: “[...] la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

*o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo. Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera. Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva. [...] Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.*

Adicionalmente, la Corte en sentencia CSJ SL3520-2018 adocrinó que, en los contratos laborales por duración de la obra o labor contratada, «el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral». Lo anterior, por cuanto «la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente”.

Lo anterior, sin perjuicio, de la duración del contrato de trabajo de los trabajadores misionales se resalta lo establecido en el artículo 77 de la ley 50 de 1990, en el cual se determina:

*“Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:*

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más” (negrilla fuera del texto)*

Por lo que resaltamos, que lejos de siquiera evidenciarse un despido discriminatorio o uno sin justa causa, lo que se acredita es que no solo devino de una justa causa legal, como lo fue el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, sino en un deber legal.

#### **SOLICITUD**

**PRINCIPAL.** Autorizar el despido de forma unilateral con justa causa disciplinaria del trabajador **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA** sin que haya lugar al pago de indemnización alguna.

**SUBDIARIA.** En caso de no acceder a lo anterior, solicitamos, autorizar el despido de forma unilateral por configuración de causal objetiva, del trabajador **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA**, sin que haya lugar al pago de indemnización alguna.

#### **PRUEBAS APORTADAS POR EL SOLICITANTE:**

Allego como pruebas los siguientes documentos:

1. Certificado de Existencia y Representación Legal de HQ5 SAS., con el fin de probar mis facultades.
2. Resolución No. 000430 del Ministerio de Trabajo.

X

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

3. Contrato de prestación de servicios temporales No. TMC-01-12-2017.
4. Copia del contrato de trabajo.
5. Documentos previos a la contratación, inscripción y lista de chequeo de contratación.
6. Documentos posteriores a la contratación, carta de presentación del señor Meriño dirigida a la empresa usuaria.
7. Examen médico post-incapacidad.
8. Notificación no contratación de trabajadores en misión para el año 2022, realizada por la empresa usuaria mi prohijada.
9. Soporte del inicio de la investigación disciplinaria del 30 de agosto de 2021, por ausencias desde el día 02 de julio de 2021.
10. Soporte de un nuevo requerimiento realizado el 8 de octubre de 2021 para que el trabajador justificara los anteriores ausentismos
11. Soporte del inicio de la investigación disciplinaria del 13 de octubre de 2021, por ausencias desde el día 11 de octubre de 2021.
12. Soporte de llamado de atención impuesto al trabajador el 2 de diciembre de 2021, por no presentarse a trabajar desde el día 02 de julio del 2021 hasta el día 09 de octubre del 2021.
13. Soporte de la notificación al trabajador del inicio de proceso de reubicación y traslado laboral del 14 de enero de 2022, en donde se le insta al trabajador para indicar dos fechas tentativas dentro de los días comprendidos entre del 24 de enero de 2022 y 4 de febrero de 2022, señalando el día, hora y lugar, para recoger sus enseres, e indicar el lugar escogido en la ciudad de Cali, para realizar el trasteo.
14. Soporte del inicio de la investigación disciplinaria del 15 de febrero de 2022, por no atender el requerimiento del 14 de enero de 2022.
15. Soporte de suspensión disciplinaria al trabajador el 18 de febrero de 2022, por no atender el requerimiento del 14 de enero de 2022.
16. Soporte de la notificación al trabajador del inicio de proceso de reubicación y traslado laboral del 28 de febrero de 2022, en donde se le insta al trabajador para indicar dos fechas tentativas dentro de los días comprendidos entre del 01 de marzo de 2022 y 5 de marzo de 2022, señalando el día, hora y lugar, para recoger sus enseres, e indicar el lugar escogido en la ciudad de Cali, para realizar el trasteo.
17. Soporte del inicio de la investigación disciplinaria del 5 de marzo de 2022, por no atender el requerimiento del 28 de febrero de 2022.
18. Soporte de suspensión disciplinaria al trabajador el 9 de marzo de 2022, por no atender el requerimiento del 28 de febrero de 2022
19. Soporte del inicio de la investigación disciplinaria del 19 de abril de 2022, por ausencias desde el día 11 de abril de 2022 a la fecha.

Que me diante radicado N° 08ES202271080010006090 del 26 de mayo del 2022 se solicita a la empresa HQ5 S.A.S, documentación que no fue allegada con la solicitud en el acápite de pruebas, toda vez que se mencionaron, pero no se allegaron. A folio (65 al 66)

Mediante radicado 11EE2022710800100005690 de junio 03 del 2022 se dio respuesta por parte de la empresa allegando la documentación faltante en la solicitud. A folio (67 al 141)

Mediante correo electrónico de 6 de junio del 2022 se solicita a la empresa dirección del trabajador dando respuesta a la solicitud informando la dirección Transversal 4D N° 35-26 en Soledad – Atlantico correo electrónico: hersonmeriñozurita@gmail.com. A folio 145

Mediante correo electrónico del 18 de julio de 2022 la empresa HQ5 S.A.S, allega tercera solicitud de explicaciones enviada al trabajador donde indica que el trabajador desde el 11 de abril no se presenta a trabajar. A folio 148 al 152

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

Se corre traslado mediante radicado 08SE2022710800100008460 del 26 de julio del 2022 al trabajador a la dirección suministrada por la empresa que fue devuelta por correo certificado 472 con la anotación cerrado. A folio 153 al 156

Mediante oficio No. 08SE2022710800100008547 del 27 de julio del 2022 se requiere a la empresa HQS5 S.A.S para que suministre la dirección del trabajador en Aras de garantizar el debido proceso. A folio 157 a 161

El día 27 de julio del 2022 la empresa allega mediante correo electrónico las siguientes direcciones a folio 162 al 166

**1. Dirección de vivienda:**

Transversal 4D No. 35 – 26 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico, indicada en el contrato de trabajo y en la etapa pre – contractual, en la hoja de vida.

Transversal 4D No. 35 – 126 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico, indicada por el señor Merino en una carta de solicitud de vacaciones y retiro de cesantías.

Diagonal 32 D – Transversal 5B – 22 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico.

**2. Correo electrónico:**

[hersonmeriñozurita@gmail.com](mailto:hersonmeriñozurita@gmail.com), indicada en el contrato de trabajo y en la etapa pre – contractual  
[hersondavidmerino@gmail.com](mailto:hersondavidmerino@gmail.com), indicada en la solicitud de conciliación por presunto acoso laboral que el señor el señor Meriño presentó ante este mismo Ministerio,  
[oscarmerino.1953@hotmail.com](mailto:oscarmerino.1953@hotmail.com) indicada por el señor Merino en una carta de solicitud de vacaciones y retiro de cesantías.

**PRUEBAS APORTADAS POR EL TRABAJADOR:**

En este aparte, el trabajador no allega pruebas al expediente, como tampoco controvertió lo aducido por la empresa aún a pesar de haberle comunicado a las direcciones Transversal 4D No. 35 – 26 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico, indicada en el contrato de trabajo y en la etapa pre – contractual, en la hoja de vida. Transversal 4D No. 35 – 126 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico, indicada por el señor Merino en una carta de solicitud de vacaciones y retiro de cesantías. Diagonal 32 D – Transversal 5B – 22 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico y correos electrónicos [hersonmeriñozurita@gmail.com](mailto:hersonmeriñozurita@gmail.com), [hersondavidmerino@gmail.com](mailto:hersondavidmerino@gmail.com), [oscarmerino.1953@hotmail.com](mailto:oscarmerino.1953@hotmail.com) mediante radicado 08SE20221710800100009912 del 23 de agosto del 2022, a folio (167 al 186 ) y recibida según certificaciones por 472 a folio 172 al correo electrónico [oscarmerino.1953@hotmail.com](mailto:oscarmerino.1953@hotmail.com) , fecha y hora de envió 23 de agosto del 2022, (10:11 GMT – 05:00), fecha y hora de acceso a contenido : 23 de agosto del 2022, (17:12 GMT – 05:00) certificado de comunicaciones electrónica 472.

Es importante resaltar que el trabajador hizo caso omiso a la notificación realizada por el funcionario que conoció de la solicitud de despido, evidenciándose que no tuvo interés de refutar lo plasmado por la empresa, ni controvertió las pruebas aportadas, ni la justa causa con fundamento en el artículo 62 numeral 15, Terminación del contrato por Justa Causa, la cual se le comunico al trabajador en el traslado de la solicitud.

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO PARA RESOLVER**

Que el despacho es competente para conocer sobre solicitudes de terminación del contrato de trabajo de trabajador protegido por fuero de estabilidad laboral, a la luz del artículo 26 de la ley 361 de 1997, la sentencia C-531 de 2000, la sentencia T-651 de 2010, T-777 de 2011, T-313 de 2012, T-018 de 2013, T-877 de 2014, C-200 de 2019 proferidas por la Corte Constitucional, la resoluciones ministeriales 3238 del 03 de noviembre de 2021 y resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 y 1043 del 2022, y Circular 049 de 2019 proferida por el Ministerio de trabajo, corresponde a este despacho pronunciarse sobre la justa causa alegada.

ex

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

En consecuencia, para resolver el fondo del asunto es preciso tener en cuenta el Artículo 25 de la Constitución Nacional consagra: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Una vez verificados todos los presupuestos legales para entrar a decidir sobre la solicitud recibida, se encuentra este trámite dentro de las facultades otorgadas a esta Coordinación, así mismo, no se advierten irregularidades que puedan invalidar lo hasta aquí realizado, por lo cual se verificará y se hará un análisis de todo el acervo probatorio, y se tomará la decisión pertinente.

Como quedó establecido el empleador HQ5 S.A.S identificada con NIT.901.023.218.6 ubicada en CALLE 52 A No 18-73 BOGOTA D.C, presentó solicitud a este Ministerio de Trabajo territorial Atlántico, autorización para dar por terminado el contrato laboral del señor HERSON DAVID MERIÑO ZURITA, identificado con cédula de ciudadanía No 8773324 quien se encuentra amparado por fuero de salud, con fundamento en lo consignado en el Código Sustantivo del Trabajo como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo así:

Literales H e I del numeral 1 del artículo 61:

*ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. 1. El contrato de trabajo termina (...) h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. (...)*

Numeral 6 del Literal A del artículo 62:

*ARTÍCULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador: (...) 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. (...)*

Numeral 1 del artículo 58:

*ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)*

Numeral 4 del artículo 60:

*ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: (...) 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo. (...)*

Circular Interna 49 de 2019:

*“Aspectos a tener en cuenta por el inspector de trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud.*

**Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido.**

*Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador con*

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

*condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común”.*

En primera medida resulta importante aclarar que la ley laboral protege de manera especial a los trabajadores en situación de discapacidad o disminución física, en este sentido, la Corte Constitucional a través de la sentencia T-141/2016 estableció:

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA.**

“El derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1º, 13, 47, 54 y 95. El principio de estabilidad en el empleo, consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído.”

Por lo anterior, este despacho examinará la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo del trabajador HERSON DAVID MERIÑO ZURITA, quien se encuentra en situación de discapacidad conforme lo determina las restricciones médicas.

Se observa que el empleador manifiesta que la vinculación del trabajador HERSON DAVID MERIÑO ZURITA se dio a raíz de la celebración del contrato individual de trabajo, para fungir como operario de se acordó en fecha 23 de agosto de 2018 evidenciándose así el vínculo laboral existente entre el solicitante y el trabajador, (folio 18 al 20)

De igual forma se observa la solicitud de explicaciones de los hechos que generaron la apertura de proceso disciplinario, toda vez que el señor HERSON DAVID MERIÑO ZURITA, no asistiera a realizar las labores por las que se generó el contrato de trabajo desde el 11 de abril del 2022 sin que se observe justificación alguna, (folio 26 al 62)

Se observa en el plenario las comunicaciones formales con el fin de realizar reubicación de puesto de trabajo del señor HERSON DAVID MERIÑO ZURITA, teniendo en cuenta las recomendaciones médicas, no se observa pronunciamiento alguno por parte del trabajador a folio (34)

Por lo anterior y habiéndose constatado que el trabajador no soporto por ningún medio la ausencia de puesto de trabajo y teniendo la oportunidad el trabajador de ejercer su derecho de defensa y contradicción y no hacerlo valer, bien puede afirmarse que la empresa HQ5 S.A.S identificada con NIT.901.023.218.6, soportó la configuración de las justas causas identificadas y señaladas en el escrito de solicitud del trabajador para solicitar la autorización de terminación del contrato de trabajo del señor HERSON DAVID MERIÑO ZURITA

Respecto de la aplicación del principio de inmediatez en el presente caso es necesario remitirse a los extremos temporales de la comisión de los hechos que se toman como justas causas y la reacción amonestadora del empleador, como relación causa – efecto, para prevenir que se estén amonestando conductas que ya pasaron o que se hubiesen perdonado por quien ejerce la posición dominante en la relación empleador – trabajador.

Por lo anterior, para el caso en concreto, se determina que se cumple la inmediatez entre la justa causa alegada por el empleador y la solicitud de autorización de terminación de contrato radicada en esta entidad, de conformidad con lo expresado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la jurisprudencia que ha indicado:

Corte suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia SL8463-2015 Radicado No. 47725 Magistrado Ponente Jorge Mauricio Burgos Ruíz:

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

Al margen de que se está examinado un cargo por la vía de los hechos, no está de más recordar que, sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, ha dicho esta Corte:

En similares términos recordó la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), lo siguiente:

"Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así:

"(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores"(subrayado fuera de texto)." ( CSJ SL sentencia del 17 de mayo de 2011, radicado no. 36014)

**Sentencia sl19502-2017 de 30 de agosto de 2017 corte suprema de justicia**

"Inmediatez del despido laboral. se precisa que, en la terminación del contrato, en el que se invoque una justa causa debe existir una inmediatez, temporaneidad o tempestividad en la misma, lo que se traduce en un evitar que el paso del tiempo desdibuje la gravedad alegada de la conducta o la causalidad entre ella y la decisión del empleador. de igual forma, se señaló que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, pues aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta. finalmente, la indemnización por despido sin justa causa está tarifada en la ley por concepto de daño emergente y lucro cesante que se origina en el despido de manera que si la parte aspira a que se eleve su valor debe demostrarlo."

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORA AMPARADA POR FUERO DE SALUD”**

Evacuadas las anteriores precisiones, se puede establecer que la intención del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo no obedece a la condición de salud del trabajador, sino por lo que él considera es una justa causa contemplada en numeral 4 artículo 60, literal H, I del numeral 1 del artículo 61, numeral 6 literal A del artículo 62 numeral 1 del artículo 58, del C.S.T.

Motivo por el cual no le queda de otra al despacho de proceder a generar la autorización, advirtiendo antes que, en el presente trámite administrativo, no se decide, califica o juzga la justa causa o la causal objetiva de terminación del contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual le corresponde a la justicia laboral ordinaria.

Por lo que a mérito de todo lo expuesto, el despacho

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la terminación del contrato de trabajo del señor i señor HERSON DAVID MERIÑO ZURITA, identificado con cédula de ciudadanía No 8773324, suscrito con la empresa de la empresa HQ5 S.A.S identificada con NIT.901.023.218.6 ubicada en CALLE 52 A No 18-73 BOGOTA D.C, por las consideraciones contenidas en este proveído, de acuerdo al radicado 05EE2022710800100005095 de mayo 15 de 2022.

**ARTICULO SEGUNDO:** Notificar a las partes involucradas del contenido de la presente Resolución en los términos previstos en los artículos 67 y 69 del código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (ley 1437 de 2011).

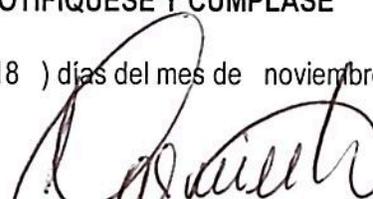
A el representante legal de la empresa HQ5 S.A.S identificada con NIT.901.023.218.6 ubicada en CALLE 52 A No 18-73 BOGOTA D.C, DIEGO HAROL GAITAN LEON correo [juridico@hq5.com.co](mailto:juridico@hq5.com.co), al profesional jurídico JOHN ANDERSON ANGEL RODRIGUEZ correo electrónico [asist.juridico@qh5.com.co](mailto:asist.juridico@qh5.com.co)

Al trabajador HERSON DAVID MERIÑO ZURITA, Transversal 4D No. 35 – 26 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico, Transversal 4D No. 35 – 126 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico, Diagonal 32 D – Transversal 5B – 22 Barrio Viña del Rey, Soledad Atlántico y correos electrónicos [hersonmeriñozurita@gmail.com](mailto:hersonmeriñozurita@gmail.com), [hersondavidmerino@gmail.com](mailto:hersondavidmerino@gmail.com), [oscarmerino.1953@hotmail.com](mailto:oscarmerino.1953@hotmail.com)

**ARTICULO TERCERO:** Contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque y el de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito, los que 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 publicación, según el caso.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Barranquilla, a los dieciocho ( 18 ) días del mes de noviembre del 2022

  
**MARLY SARMIENTO AHUMADA**  
Inspector de Trabajo y seguridad social  
Grupo Atención al Ciudadano y Trámite  
Ministerio de Trabajo  
Territorial Atlántico





# MINISTERIO DEL TRABAJO

No. Radicado: UOSEZUZZ710800100014644  
Fecha: 2022-11-30 11:27:13 am  
Remitente: Sede: D. T. ATLÁNTICO  
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
Destinatario: HERSON DAVID MERIÑO ZURITA  
Anexos: 0 Folios: 1

Barranquilla, 29 de Noviembre de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado



UOSEZUZZ710800100014644



Señor  
HERSON DAVID MERIÑO ZURITA  
Transversal 4D No.35-26  
Barrio Viña del Rey  
Soledad - Atlántico

ASUNTO: CITA A NOTIFICACION  
PROCEDIMIENTO: SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO TRABAJADOR  
SOLICITANTE: HQ5 S.A.S.  
TRABAJADOR: HERSON DAVID MERIÑO ZURITA  
RADICACIÓN: 05EE2022710800100005095 de 12-05-2022

Respetado Señor:

Sírvase comparecer al despacho de la Dirección Territorial Atlántico del Ministerio del Trabajo, ubicado en la Carrera 49 No.72-46 de la ciudad de Barranquilla, con la respectiva representación legal y documento de identificación, apoderado con Poder debidamente otorgado o delegación de cualquier personal mediante autorización escrita, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, con el fin de notificarlo personalmente el contenido de la Resolución No.1761 del 18 de Noviembre de 2022, **por medio de la cual se resuelve solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo de trabajador amparado por fuero de salud**, proferida por el Despacho de la Doctora Marly Sarmiento Ahumada, Inspectora de Trabajo, Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, dentro del expediente de la referencia.

De no comparecer al Despacho, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 del C.C.A (Ley 1437 del 2011) Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

HORARIO DE ATENCION: 9:00 A.M. a 3:00 p.m. de lunes a jueves.

Cordialmente,

  
OLGA MARÍA ALVAREZ AMARIS  
Auxiliar Administrativo

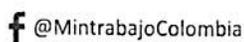
**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfono PBX:  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,  
desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:120**  
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

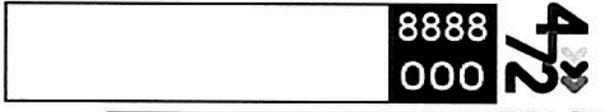
Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.





Servicios Postales Nacionales S.A. Nit 900.062.917-9 D.G. 25 G. 95 A. 55  
 Atención al usuario: (57-1) 4722000 - 01 8000 111 210 - servicioalcliente@472.com.co  
 Minitio Concesión de Correo

Destinatario		Remitente	
Nombre/Razón Social:	HERSON DAVID MERINO ZURITA	Nombre/Razón Social:	MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - BARRANQUILLA
Dirección:	TRANS 4 D No 35 - 26	Dirección:	Carrera 54 N° 72 80 Pisos 16 y 17
Ciudad:	SOLEDAD ATLANTICO	Ciudad:	BARRANQUILLA
Departamento:	ATLANTICO	Departamento:	ATLANTICO
Código postal:		Código postal:	08000 1646
Fecha admisión:		Envío:	RA402983285CO



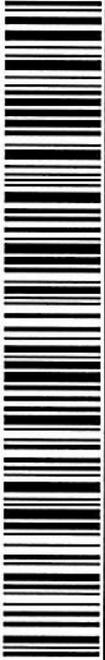
Valores		Destinatario	Remitente
Peso Físico(g/s):	200	Nombre/Razón Social:	HERSON DAVID MERINO ZURITA
Peso Volumétrico(g/s):	0	Dirección:	TRANS 4 D No 35 - 26
Valor Declarado:	50	Tel:	
Valor Flete:	\$5.800	Ciudad:	SOLEDAD ATLANTICO
Costo de manejo:	50	Depto:	ATLANTICO
Valor Total:	\$5.800 COP	Código Postal:	080000
Observaciones del cliente:		Código Operativo:	8888000

Causas Devoluciones:	
<input type="checkbox"/> RE Retenido	<input type="checkbox"/> C1 C2 Cerrado
<input type="checkbox"/> NE No existe	<input type="checkbox"/> N1 N2 No contactado
<input type="checkbox"/> NS No reside	<input type="checkbox"/> FA Fallido
<input type="checkbox"/> NR No reclamado	<input type="checkbox"/> AG Atraso Clausurado
<input type="checkbox"/> DE Desconocido	<input type="checkbox"/> EM Error Mayor
<input type="checkbox"/> Dirección errada	

PO. BARRANQUILLA NORTE 8888 535

El usuario debe respaldar esta información que será conservada por el concesionario del correo quien deberá encontrarla publicada en la página web 472.com.co y en los centros de atención al cliente. Para obtener más información consulte la página web 472.com.co

8888558888000RA402983285CO







Destinatario		Remite	
Nombre/Razón Social	HERSON DAVID MERINO ZURITA	Nombre/Razón Social	MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - BARRANQUILLA
Dirección:	TRANS 4 D No 35 - 26	Dirección:	Carrera 54 N° 72-80, Pisos 16 y 17
Ciudad:	SOLEDAD ATLANTICO	Ciudad:	BARRANQUILLA
Departamento:	ATLANTICO	Departamento:	ATLANTICO
Código postal:		Código postal:	08000 1646
Fecha admisión	09/12/2022 19 04 09	Envío	RA402983285CO



Valores		Destinatario	Remite
Peso Facto(gms):200		Ciudad:SOLEDAD ATLANTICO	Ciudad:BARRANQUILLA
Peso Volumétrico(gms):0		Tel:	Teléfono:
Peso Facturado(gms):200		Código Postal:	Código Postal:080001646
Valor Declarado:50		Depto:ATLANTICO	Código Operativo 8888535
Valor Flete:55 800		Observaciones del cliente:	
Costo de manejo:30			
Valor Total\$5.800 COP			

Causas Devoluciones:	
RE Rehusado	CI C2 Cerrado
NE No existe	NI N2 No contactado
NR No reside	FA Fabricado
NR No reclamado	AC Apartado Clausurado
DR Desconocido	FM Fuerza Mayor
DE Dirección errada	

Fecha de entrega:	Hora:
Distribuidor:	
C.C.:	
Fecha de entrega:	
C.C.:	

8888535888000RA402983285CO
----------------------------

PO.BARRANQUILLA	8888
NORTE	535

El cliente debe expresar conformidad que sus contenidos del correo sean recuados y publicados en la página web 472, para sus datos personales para proteger la entrega del correo. Para mayor información consulte el sitio de Internet www.472.com.co



10-12-2022







# MINISTERIO DEL TRABAJO

## PUBLICACIÓN DEL AVISO Y DE COPIA INTEGRAL DEL ACTO ADMINISTRATIVO A NOTIFICAR

EN CARTELERA

UBICADA EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO

Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Barranquilla, Cuatro (04) de Enero de 2023, siendo las 8:00 am.

**PARA NOTIFICAR: RESOLUCION No.001761 del 18/11/2022**, al señor **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA**.  
En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial del Atlántico y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida al señor **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA**, mediante formato de guía No. RA402983285CO, según la causal:

DIRECCION ERRADA		NO RESIDE		DESCONOCIDO	X
REHUSADO		CERRADO		FALLECIDO	
FUERZA MAYOR		NO EXISTE NUMERO		NO RECLAMADO	
NO CONTACTADO		APARTADO CLAUSURADO			

### AVISO

FECHA DEL AVISO	04-01-2022
ACTO QUE SE NOTIFICA	Resolución No.001761 del 18/11/2022
AUTORIDAD QUE LA EXPIDIÓ	Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Atlántico
RECURSOS QUE LEGALMENTE PROCEDEN	Reposición y Apelación
AUTORIDADES ANTE QUIENES DEBEN INTERPONERSE	Ante quien expidió la decisión y ante el inmediato superior administrativo o funcional
PLAZO PARA PRESENTAR LOS RECURSOS	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.
ADVERTENCIA	La notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.
ANEXO	Copia, íntegra y gratuita del acto administrativo notificado (15 hojas = 08 páginas)

La suscrita funcionaria encargada **PUBLICA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, el presente aviso y el referido acto administrativo, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 04/01/2022

En constancia.

**OLGA MARIA ALVAREZ AMARIS**  
Auxiliar Administrativo

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfono PBX:  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Siendo las 5:00 p. m. del día de hoy -----, se retira la publicación del presente Aviso; advirtiéndose que contra el acto administrativo RESOLUCION No.001761 del 18/11/2022, proceden recursos de reposición y apelación

Advirtiéndose que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro de la publicación del aviso.

La notificación personal al señor **HERSON DAVID MERIÑO ZURITA**, queda surtida por medio de la publicación del presente aviso, en la de la fecha \_\_\_\_\_.

En constancia:

Auxiliar Administrativo

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol