



MINISTERIO DEL TRABAJO

Apartadó, 28/02/2023

Señor(a)
JOSE ANTONIO SANTIAGO OCHOA
Vereda Carepita
Carepa - Antioquia

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO WEB O EN PAGINA ELECTRONICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PUBLICO
Radicación: 11EE2021700504500001981 de 2021

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor **JOSE ANTONIO SANTIAGO OCHOA** identificado con C.C. 1040.368.748, la decisión contenida en la resolución No 511 del 30/12/2022, proferida por la DIRECTORA TERRITORIAL, a través del cual se resuelve un recurso de apelación

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR, la Resolución N° 00466 del 18 de noviembre de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cuatro (4) folios. **INFORMAR**, que contra la presente resolución procede de acuerdo a lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

{*FIRMA*}
Luz Angela Sañazar Usme
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co

@mintrabajocol

@MintrabajoColombia

@MintrabajoCol

No. Radicado: U0SE2023/00504500000356
Fecha: 2023-03-01 10:10:53 am
Remitente: Sede: O. E. URABÁ APARTADÓ
Depen: DESPACHO OFICINA ESPECIAL
Destinatario: JOSE ANTONIO SANTIAGO OCGOA
Anexos: 0 Folios: 4

08SE202370050450000356



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



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No.
30 de diciembre de 2022

511

“Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

ALEXANDRA RIOS VILLARREAL
Directora Oficina Especial de Urabá

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

I. HECHOS

Que mediante Resolución No. 00466 del 18 de noviembre de 2021, se resolvió una solicitud de terminación del vínculo laboral a un trabajador con justa causa por parte de este despacho, la cual manifiesta **“ARTÍCULO PRIMERO: NO ACCEDER a la petición realizada por la señora OLGA BIBIANA YARCE AGUDELO, en calidad de representante legal de la razón social INVERSIONES REYAR LTDA, con domicilio principal en la calle 78 # 76 – 20 Manzana B lote 5 B/ Maria Cano del municipio de Carepa – Antioquia, identificad con NIT 800.120.088, en contra de señor JOSE ANTONIO SANTIAGO OCHOA, identificado con cedula No 1.040**

Con oficio No. 11EE2021710504500002257 del 13 de diciembre del año 2021, se interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los términos legales

Mediante resolución No. 00127 del 24 de marzo de 2022, se resolvió recurso de reposición y confirma la decisión establecida en la resolución No. 00466 del 18 de noviembre de 2021.

II. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

“(…) 1.El MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE URABÁ, basan sus argumentos en manifestar que la empresa no cumplió con los requisitos y que vulnero el debido proceso, se basan en la citación la cual traen a colación, pero hay que recordarle al ministerio que los procedimientos están regulados por una convención colectiva de trabajo firmada por la empresa y la organización sindical donde se encuentre afiliado el trabajador, tanto así que en la misma citación se le dice al trabajador que puede ser representado por un abogado de confianza y presentar las pruebas que considere pertinente y necesarias para su defensa

2. ahora bien, según no se garantizó el debido proceso porque el acta de descargos no fue llenados unos espacios, pero el ministerio omitió que dichos espacios las preguntas fueron realizas con posteridad y respondidas por el trabajador por lo que no había necesidad de realizar doble pregunta, porque las respuestas ya habían sido dadas por el señor Santiago

3. el MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE URABÁ, trae a colación la sentencia C-593 DE 2014, que nos habla del debido proceso, que nos habla de 8 elemento para que se configure el debido proceso desconociendo que todos ellos fueron dados a conocer al señor Santiago 1. La comunicación formal, que se encuentra debidamente acreditado dentro del proceso, 2. La formulación de cargos, que se encuentra debidamente manifestada, 3. Traslado de los elementos, igualmente se le pusieron de su conocimiento todas las pruebas antes y dentro de la diligencia, 4. La indicación del término, como quedó plasmado en los descargos se le dio la oportunidad procesal de aportar, controvertir y aportar elementos materiales para su defensa, 5. Se le informo en carta motivada la causal de terminación, al igual los términos que tenía para presentar los recursos que considerara necesarios, 6. La sanción fue la terminación determinado por una justa causa comprobada, 7. La oportunidad de controvertir, se le informo que tenía

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"

derecho de presentar recurso en los términos establecidos por la convención, lo cual nunca el señor Santiago presento, 8. Se cumplido con todos los estándares para solicitar una autorización, ahora bien el señor presento citación aduciendo que él tenía tratamiento pendiente, pues hasta la fecha en los archivos de la empresa no reposa ningún tratamiento pendiente al contrario el señor Santiago recio por parte de su arl la suma de 14 millones de pesos manifestados por el mismo, al igual como lo ha establecido LA HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL, cuando se determine una justa causa, no requise autorización del ministerio de trabajo, porque la terminación del contrato no se basa en la patología que este padeciendo, si no por las causales debidamente demostradas.

4. Existe un hecho mucho más apremiante y más grave y es que el **MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE URABÁ**, está partiendo de presupuestos que se alejan de la premisa de la realidad, teniendo en cuenta que la empresa al momento de realizar la terminación, cumplió con el debido proceso legal y convencional, acaso la entidad corrobore, la entidad aquí solo se basa en hechos que **NUNCA EXISTIERON**, todo esto se encuentra taxativamente en la sentencia C-177 DE 1998 de la honorable Corte Constitucional (...).

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es un imperativo legal para la administración, resolver los recursos conforme a la ley.

Es un imperativo legal para la Administración, resolver los recursos conforme a la ley.

Que por su parte el artículo 74 de la ley 1437 de 2011 establece:

"(...) Por regla general contra los actos que ponen fin a una actuación administrativa, proceden:

2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito. (...)"

Los recursos no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar unas etapas indispensables para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derechos que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o corregir.

En consecuencia, se procedió a verificar que el recurso presentado haya sido interpuesto dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver la apelación interpuesta.

Análisis del Despacho Ad-Quem

1. PERDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar por que las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama policía del trabajo.

La protección preconizada en la norma transcrita ut supra, se predicaría para todo trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la Empresa o Entidad empleadora que pretende la desvinculación en forma abusiva.

• EXISTENCIA DE UNA JUSTA CAUSAL DE DESPIDO

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"

Sin embargo, cuando exista una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, la situación es diferente, pues el empleador, debe demostrar ante la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la razón de la desvinculación, no es el estado de salud del trabajador, sino la existencia de una causal objetiva de despido, que puede ser una de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya estructuración no tiene nada que ver con el estado de salud del Trabajador.

En este orden de ideas, resulta pertinente aclarar que cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una justa causa.

Terminación del contrato de trabajo

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales de terminación del contrato de trabajo, así:

"(...) ARTICULO 61. TERMINACION 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
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días
- g). Por sentencia ejecutoriada
- 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.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente (...).

El empleador para la terminación del vínculo laboral puede alegar cualquiera de las justas causas establecidas de forma taxativa en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

"(...) ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"

2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.*
10. *La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*
15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad (...)"*

Así las cosas, es necesario que exista una justa causa y previo a la desvinculación, el empleador hubiere realizado un procedimiento de descargos al trabajador, dándole el tiempo y la oportunidad para controvertir las acusaciones a él imputadas. Adicionalmente, que la decisión de terminación del contrato sea proporcional con la falta cometida, la Corte Suprema de Justicia también ha advertido que la desvinculación del trabajador aforado debe hacerse con el cumplimiento de la ritualidad del proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el proceso disciplinario, en el que se tiene que garantizar el derecho de contradicción y defensa del trabajador al que se le está endilgando una causal de justo despido, pues si el trabajador no procede a despedir en debida forma, no puede alegar dentro de la demanda que opero dentro de la legalidad y que

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"

realizo el despido amparado en una justa causa, aunque presente en el juicio las pruebas para ello, pues así lo ha advertido la Corte Suprema de Justicia.

Es necesario aclarar que cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral y manifiesta que existe justa causa de despido. La actividad del inspector estará enfocada en determinar si el empleador que alegó justa causa garantizó efectivamente el debido proceso y derecho de defensa y contradicción al trabajador (independientemente de que la situación de debilidad manifiesta sea previa o sobreviniente de la relación de trabajo) por esto se debe considerar los siguientes aspectos:

- Posibilidad del trabajador de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se está solicitando la autorización de despido por justa causa, para verificar si la causal comunicada al trabajador es la alegada ante el Ministerio.
- Verificar la inmediatez y razonabilidad del tiempo en que tuvo conocimiento el empleador de los hechos constitutivos de la causal y su decisión de solicitar la autorización para el despido.
- Que se señale expresamente en la solicitud del empleador la justa causa de despido, que debe ser acorde a las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Verificar previo envío de la solicitud por el empleador, si se agotó procedimiento incorporado en la convención colectiva, reglamento interno de trabajo o contrato individual.

Si el inspector de trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos, podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación

LA SENTENCIA C-593 DE 2014: DEBIDO PROCESO PREVIO A UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA.

En el año 2014 la Corte Constitucional revisó la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra el procedimiento previo a imponer una sanción disciplinaria, consistente en dar la oportunidad al trabajador investigado de ser oído, pudiendo estar acompañado por 2 representantes del sindicato al que pertenezca, aclarando que la sanción disciplinaria que se imponga sin respetar dicho procedimiento no tendrá efectos.

En esa medida, si bien la Corte Constitucional declaró que dicha norma es constitucional, dispuso que, en atención a la garantía constitucional del debido proceso, debe entenderse que el procedimiento que señala el estudiado artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo debe cumplir con todas las garantías derivadas de este derecho al, destacándose las siguientes:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se le endilgan las presuntas conductas que podrían constituir un incumplimiento de sus obligaciones.
- La formulación de los cargos imputados (presuntos incumplimientos), 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 de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- La indicación de un término durante el cual el acusado pueda presentar formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente.
- La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
- Oportunidad para el acusado de controvertir la decisión para que sea revisada por un superior jerárquico.
- Así las cosas, se observa que previo a imponer una sanción disciplinaria (como sería el caso de una suspensión del contrato de trabajo o un llamado de atención) se debe adelantar un proceso de descargos donde en primer lugar el trabajador sea citado mediante una comunicación donde se le informen los hechos materia de investigación, las posibles faltas en las que podría haber incurrido con ocasión a dichas conductas, dándole a conocer las pruebas existentes y a su vez informándole fecha y hora en la cual podrá presentar su versión de los hechos allegando las pruebas que

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"

considere pertinentes para su defensa, y que una vez se lleve a cabo esta diligencia, el empleador posterior a estudiar objetivamente las pruebas pueda determinar la sanción proporcional a imponer. Contra dicha decisión deberá existir una segunda instancia, a fin de que en caso de que el trabajador presente su inconformidad, un superior jerárquico de quien impuso la sanción, pueda revisarlas y pronunciarse frente al recurso presentado por el trabajador.

POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE LOS DESPIDOS CON JUSTA CAUSA.

En virtud de la Sentencia C-593 de 2014, respecto a la necesidad de adelantar un procedimiento disciplinario previo en los casos de despidos con justa causa, se presentó la siguiente inquietud: ¿los despidos con justa causa son una sanción disciplinaria?, en ese orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia mediante varios pronunciamientos (Sentencias CSJ SL 15245 de 2014, SL 670 de 2018 y SL 1077 de 2018) siendo el más reciente de ellos mediante sentencia del 8 julio de 2020, explicó que los despidos con justa causa no se consideran una "sanción disciplinaria" y por ende, el trámite disciplinario previo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y regulado por la Sentencia C-593 de 2014 no resulta aplicable para estos despidos.

Ahora bien, se advirtió que en aquellos casos en los cuales, en convenciones o pactos colectivos de trabajo, reglamentos internos, políticas u otros documentos aplicables a una empresa en específico, se disponga de manera expresa un procedimiento previo a proceder con una terminación con justa causa, deberá agotarse dicho trámite.

De igual manera, se aclaró que si bien los presupuestos de la Sentencia C-593 de 2014 no aplican para el caso de un despido que, aunque no son una sanción disciplinaria, esto no implica que el trabajador no cuente con la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, razón por la cual, será necesario contar con los soportes documentales que acrediten que previo al despido el trabajador pudo dar su versión de los hechos que fundamentaron la justa causa para terminar el vínculo laboral.

Aunado a lo anterior, una vez estudiando el acervo documental y probatorio del expediente, se puede apreciar en la solicitud del trámite la omisión de la causal por la cual se solicita la terminación de la relación laboral entre las partes, si bien se narran los hechos acontecidos por el peticionario, pero no se expresa en el trámite una justa causa a fin de dar por terminado la relación laboral por este despacho. De igual forma se aprecia que, en citación a descargos al igual que en acta de descargos la omisión de la causal alegada y la existencia de un error al exponer la causal por la que se cita al señor José Antonio Santiago a descargos.

2. DESPROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN

El ministerio de trabajo, dentro de sus competencias legales no está facultado para declarar derechos, toda vez que entrar a ser juicio de valor en caminado a establecer si la falta disciplinaria que cometió el trabajador daba lugar a la terminación del contrato de trabajo o suspensión del mismo se estaría extralimitar las funciones de la suscrita ya que el competente es la jurisdicción laboral. La competencia del Ministerio de trabajo se limita solamente a autorizar la terminación del contrato cuando se demuestra la causal objetiva, esto tiene soporte en el artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo el cual reza: "(...) **ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación"

perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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.
(...)" subrayado y negrita fuera del texto.

3. EXTREMOS LABORALES

No le asiste razón la recurrente, atendiendo que las fechas cuestionadas fueron extraídas de solicitud interpuesta por el peticionario en la que se vislumbra:

"(...) Que el trabajador Mauricio Posada Ruiz dejó de presentar incapacidades, durante el tiempo transcurrido entre el 10 de noviembre de 2020 y el 23 de noviembre de 2020, sin embargo, no se presentó a laborar por espacio de 14 días (...)"

Es preciso manifestar que los extremos laborales hacen referencia a las fechas en las que se vincula y se desvincula a un trabajador, situación que está aislada al objeto de la petición, pues usted hace referencia a este término para hablar del inicio de la ausencia del trabajo.

No hay justificación en las pruebas obrantes en el trámite, en las que se pueda establecer que la ausencia del trabajador obedece a la falta de expedición de incapacidad, teniendo en cuenta que la última certificación llegaba hasta el nueve (9) de noviembre de 2020, como bien lo manifiesta el trabajador en el acta de descargos.

Al revisar las causales objetivas de terminación del contrato presentadas por la empresa PLANTIOS S.A.S, no se evidencian pruebas en las que se justificara la ausencia del abandono de trabajo, por parte del señor Mauricio Posada Ruiz.

En consecuencia,

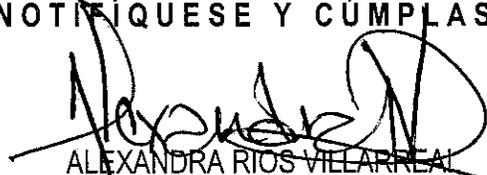
RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 00466 del 18 de noviembre de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la señora **OLGA BIBIANA YARCE AGUDELO** y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ALEXANDRA RÍOS VILLARREAL
DIRECTORA OFICINA ESPECIAL DE URABA

11

11