



MINISTERIO DEL TRABAJO

Neiva, marzo 21 de 2023

Señora

MARIA ALDANA VILLANUEVA

Calle 8 No. 6 – 81 Barrio Paez de La Plata

La Plata – Huila

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA – RESOLUCION 0022 DE 2022

Notificado: MARIA ALDANA VILLANUEVA

Radicado: 11EE2021714100100001393 del 17/03/2011

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a **MARIA ALDANA VILLANUEVA**, ya que de acuerdo con el reporte de la Guía No. YG284118510CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fue devuelta la comunicación por la causal **“NO EXISTE”** en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la **Resolución No. 0022 de enero 21 de 2022 “Por Media De La Cual Se Resuelve Una Solicitud De Autorización De Terminación De Contrato De Trabajo”**, expedida en tres (3) folios útiles, proferida por la Coordinación de Atención Al Ciudadano y Tramites.

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día VEINTITRES (23) de MARZO del año 2023 hasta el día TREINTA Y UNO (31) de MARZO del año 2023. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día TRES (03) de ABRIL del año dos mil veintitrés (2023) a las 5:30 p.m.

Atentamente,

Giovanni Garcia

GERMAN GIOVANNI GARCIA ORTIZ

Auxiliar Administrativo DT Huila

Anexo: Copia informal Resolución

Elaboro: G. Garcia

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

No. Radicado: 08SE2023714100100001932
Fecha: 2023-03-22 04:55:10 pm
Remitente: Sede: D. T. HUILA
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario MARIA ALDANA VILLANUEVA
Anexos: 1 Folios: 1
A resp del con fa en cita ese número de radicado
08SE2023714100100001932



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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE HUILA
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

**RESOLUCION No. 022 de 2022
Nelva, 21 de enero de 2022**

"Por medio de la cual se resuelve una petición sobre autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

Radicación: 13EE2021714100100001393 del 17 de marzo de 2021.
Empleador: APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.
Trabajador: YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3455 de 2021, y demás normas concordantes.

I OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el despacho a resolver la solicitud de terminación de vínculo laboral, con trabajadora en estado de embarazo, trámite solicitado por el empleador **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificada con Nit. 820004979-8, representada legalmente por **JHON WILLIAM OCAMPO** identificado con cédula de ciudadanía No. 7.541.389 expedida en Armenia – Quindío y/o quien haga sus veces, quien solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila, manifestando estar soportado en justa causa que así lo permita.

II HECHOS:

1. Mediante radicado No. 13EE2021714100100001393 del 17 de marzo de 2021 el señor **JHON WILLIAM OCAMPO** identificado con cédula de ciudadanía No. 7.541.389 expedida en Armenia – Quindío, en calidad de representante legal de **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificada con Nit. 820004979-8, solicita a la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila.
2. Mediante Auto Comisorio No. 940 del 31 de agosto de 2021, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites, comisiono al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Huila **DIEGO FERNANDO QUIMBAYA RENGIFO** para que adelante el trámite correspondiente a la autorización solicitada por el señor **JHON WILLIAM OCAMPO** identificado con cédula de ciudadanía No. 7.541.389 expedida en Armenia – Quindío, en calidad de representante legal de **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificada con Nit. 820004979-8, solicita a la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la trabajadora en estado de embarazo **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila.
3. Mediante Auto Cumplimiento Auto Comisorio No. 1105 del 09 de noviembre de 2021, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado resolvió avocar conocimiento del Auto Comisorio No. 940 del 31 de agosto de 2021, igualmente se decretó la práctica de pruebas documentales, se requirió a rendir declaración a la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384.566

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

expedida en La Plata - Huila, se corrió traslado de la solicitud de autorización para despedir por justa causa a trabajadora en estado de embarazo presentada por el empleador **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificada con Nit. 820004979-8.

4. Mediante oficio No. 08SE2021714100100005182 del 10 de noviembre de 2021 se comunica el contenido del Auto No. 1105 de 25 de agosto de 2021 al empleador **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificado con Nit. 820004979-8, con domicilio en la Carrera 4 No. 8 – 61 de Neiva – Huila y dirección electrónica gerenciaadministrativa@suchance.com.co.
5. Mediante oficio No. 08SE2021714100100005184 del 10 de noviembre de 2021 se comunica el contenido del Auto No. 1105 de 25 de agosto de 2021, se cita a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para despedir por justa causa a la trabajadora en estado de embarazo **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384.566 expedida en La Plata - Huila, remitido a través de correo postal a la dirección Carrera 6 No. 10 B – 40 de La Plata – Huila, comunicación que fue devuelta por 472 Servicios Postales Nacionales S.A., indicando en la guía No. YG279272391CO de 12 de noviembre de 2021 que la causal de devolución es "No Reside".
6. Con radicado No. 11EE2021714100100005058 del 25 de noviembre de 2021, el empleador **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificado con Nit. 820004979-8, dio respuesta al requerimiento probatorio realizado en Auto No. 1105 de 09 de noviembre de 2021.
7. Mediante correo electrónico de 472 Servicios Postales Nacionales S.A. se comunicó el oficio No. 08SE2021714100100005184 del 10 de noviembre de 2021 adjuntando el Auto No. 1105 de 25 de agosto de 2021, se cita a diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para despedir por justa causa a la trabajadora en estado de embarazo **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384.566 expedida en La Plata - Huila, remitido a la dirección electrónica aldanavillanuevayarleymaria@gmail.com el día 01 de diciembre de 2021 y recibida en la misma fecha según certificación electrónica de 472 No. E62588736-S.
8. El 02 de diciembre de 2021 desde la dirección electrónica dquimbaya@mintrabajo.gov.co a través de la plataforma digital Microsoft Teams se programó diligencia de declaración administrativa de la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384.566 expedida en La Plata - Huila, fijando como fecha el 9 de diciembre de 2021 a las 3:00 pm, diligencia que se adelantaría de manera virtual, la programación se remitió a la dirección electrónica aldanavillanuevayarleymaria@gmail.com perteneciente a la trabajadora citada.
9. Se practicó diligencia de declaración de la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384.566 expedida en La Plata - Huila, el día 09 de diciembre de 2021 a través de la plataforma Microsoft Teams con conexión de las direcciones electrónicas dquimbaya@mintrabajo.gov.co y aldanavillanuevayarleymaria@gmail.com.
10. El día 28 de diciembre de 2021 se remitió acta de declaración rendida el 09 de diciembre de 2021 a la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384.566 expedida en La Plata - Huila a través de correo electrónico a la dirección electrónica aldanavillanuevayarleymaria@gmail.com.

III PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

1. Radicado No 13EE2021714100100001393 del 17 de marzo de 2021 el señor **JHON WILLIAM OCAMPO** identificado con cédula de ciudadanía No. 7.541.389 expedida en Armenia – Quindío, en calidad de representante legal de **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificada con Nit. 820004979-8, solicita a la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

- despedir por justa causa a la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila.
2. Certificado de existencia y representación legal de la persona jurídica **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificada con Nit. 820004979-8, representada legalmente por la señora **ZAIDA MAYERLY VARON DEVIA** identificado con cédula de ciudadanía No. 65.630.149.
 3. Copia reglamento interno de trabajo Apuestas Nacionales de Colombia S.A.
 4. Copia de certificado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral realizadas por parte del empleador **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificada con Nit. 820004979-8 a favor de la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila.
 5. Copia contrato de trabajo a término indefinido de la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila.
 6. Copia proceso disciplinario adelantado contra la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila (Versión libre, citación diligencia descargos, diligencia de descargos, informe de auditoría realizado por **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificada con Nit. 820004979-8.
 7. DVD y acta de declaración de la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila, rendida ante esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo el día 9 de diciembre de 2021.
 8. Copia Registro Civil de Nacimiento del menor de edad **IAM MATEO ALDANA VILLANUEVA** identificado con NUIP 1.145.832.368, hijo de la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila.

IV CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Como antecedente principal corresponde amparamos en la normativa constitucional especialmente la contenida en el artículo 43 que preceptúa: *"La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia"*.

Que, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 240 ordena:

"ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. <Numeral modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

Continuación del Resolución. "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano."

Que, la honorable Corte Constitucional en Sentencia T-236 del 18 de agosto de 1998, con ponencia del Magistrado ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO, manifestó: "En tales circunstancias, si el patrono no cumple esos requisitos, entonces el supuesto despido no produce ninguna consecuencia jurídica, lo cual significa que la relación laboral trabajo se mantiene. La trabajadora sigue entonces bajo las órdenes del patrono, aun cuando éste no utilice sus servicios, por lo cual la empleada tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes. Una vez terminado el lapso de protección especial debido a la maternidad, la trabajadora queda amparada por las normas laborales ordinarias, como cualquier otro empleado..."

Que, significa lo anterior que; si el empleador no cuenta con el permiso del Inspector de Trabajo, para poder despedir a la trabajadora en estado de embarazo, podría considerarse que el despido no produce ningún efecto y la relación laboral continuaría vigente, por lo tanto, la trabajadora tendría derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor, pudiendo recurrir para su cobro a las vías judiciales pertinentes.

La honorable Corte Constitucional en Sentencia T-373/98, determino que: "**MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial.** En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia."

En la misma providencia la honorable corte manifiesta: "**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Carácter fundamental.** Una interpretación del artículo 13 de la Carta, a la luz de los artículos 43 y 53 del mismo texto, permite afirmar que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez; lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo; es decir, a una estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el "fuero de maternidad". Agregó la Sala que más allá de los principios de igualdad y de protección a la vida, el respeto a la dignidad de la mujer exige su tutela reforzada, puesto que el estado de gravidez no puede pasar desatendido sin ignorar a la persona humana, lo que se presentaría si el orden jurídico omite tomar en la cuenta dicho estado con el objeto de conceder a la mujer un trato jurídico positivo o si permanece indiferente ante su desconocimiento. En ambos casos, se produce minusvalía de género, que atenta contra la dignidad humana en su más alta expresión."

La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una "estabilidad laboral reforzada"^[8]. Este derecho parte del reconocimiento de que la gestación de un hijo puede dar lugar a graves medidas de discriminación laboral en contra de la futura madre, por las complicaciones y costos que, en términos administrativos y financieros, ello puede generar. No obstante, a la luz de la Constitución, puede afirmarse que resulta equitativo que sea la sociedad - y no la futura madre - quien deba absorber las dificultades que implican la gestación y el parto y, en consecuencia, el Estado está en la obligación de fortalecer o reforzar los mecanismos que aseguran, entre otras cosas, la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada. En este sentido, la Corporación ha indicado, por ejemplo, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

La honorable corte Constitucional en Sentencia SU - 075 de 2018, "El precedente vigente hasta este momento ha desdibujado el fundamento de las acciones afirmativas previstas para las mujeres en el espacio laboral, ya que parte de supuestos en los cuales no existe discriminación fundada en el ejercicio de su rol reproductivo. De esta manera, se desplaza una protección que, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución se encuentra a cargo del Estado, para imponer dicha carga económica al empleador y, por consiguiente, generar una mayor discriminación para las mujeres en el ámbito del trabajo, dado que se incrementan los eventuales costos que se derivan de la contratación de mujeres. En todo caso, 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."

Que, en la normatividad interna del Ministerio del Trabajo, se establece como función del Inspector del Trabajo, adelantar el procedimiento de autorización de despido de trabajadoras en estado de embarazo, amparado en el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021, además, resulta función del Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano; proferir la decisión de autorización en dichos trámites, en consecuencia, nos hallamos ante la habilitación legal respectiva para conocer y resolver al asunto pertinente.

Que, las actuaciones administrativas laborales tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular a través del procedimiento reglado de forma general por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y en los aspectos allí no contemplados, se regula en lo compatible, por el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con el artículo 306 de la Ley 1437 de 2011.

Que, este procedimiento se surte en virtud del interés objetivo del cumplimiento de las normas laborales, de las demás disposiciones sociales y de seguridad social, art.3º, 17, 485 y 486 del C.S.T. -. Esto es, para la conservación del orden público laboral, derivado de su efecto general inmediato, tal como está regido por el art. 16 del C.S.T., y en ningún evento se activa y desarrolla "para declarar derechos individuales ni definir Controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces (...)", de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. Es así como el inicio, desarrollo y conclusión del procedimiento constituye para los funcionarios del Ministerio de Trabajo, el cumplimiento de la obligación de inspección, vigilancia y control en el ejercicio de la función de policía administrativa, fundada en el artículo 486 del C.S.T., así como el núm. 2º del art.3º de la Ley 1610 de 2013 y el contenido vigente de los Convenios 81 y 129 de la OIT.

En el caso concreto se realizó diligencia de declaración de la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con cedula de ciudadanía No. 36.384.566 expedida en La Plata - Huila el día 9 de diciembre de 2021, en donde se pudo establecer que la trabajadora a la fecha no está en estado de embarazo y tampoco se encuentra dentro del periodo de lactancia, es así como lo declaró en mencionada diligencia: "...**PREGUNTADO:** ¿Usted se encuentra en estado de embarazo? **CONTESTADO:** No señor, no estoy en estado de embarazo. **PREGUNTADO:** ¿Por qué la empresa indica que estas en estado de embarazo? **CONTESTADO:** Lo que sucede es que el bebe lo tuve el 23 de mayo de 2021 y ya mi hijo cumplió seis (6) meses el 23 de noviembre de 2021. **PREGUNTADO:** Por favor indicar el nombre de tu hijo menor de edad y numero de registro civil de nacimiento. **CONTESTADO:** Mi hijo se llama **IAM MATEO ALDANA VILLANUEVA** con registro civil No. 1.145.832.368...", el anterior hecho declarado bajo la gravedad del juramento y respaldado por el Registro Civil de Nacimiento del menor de edad hijo de la trabajadora.

De acuerdo al análisis de la declaración de la trabajadora y de la prueba documental que la soporta, el presente trámite carece de fundamento de hecho, lo anterior en razón a que se ha superado la situación para la cual se requiere, finalizar contrato de trabajo de trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia, condición que a la fecha se ha superado de manera clara según el probatorio recaudado.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se decide una petición de autorización para dar por terminado un vínculo laboral"

Por lo tanto en conclusión, una vez realizada la etapa de instrucción por parte del funcionario administrativo del trabajo, se verifica la inexistencia de objeto que pueda dar lugar a la autorización o no de la finalización del vínculo laboral de trabajadora en estado de embarazo o lactancia, y siendo su competencia proferir la decisión, se procederá entonces a rechazar la solicitud de terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificado con Nit. 820004979-8 y la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384.566 expedida en La Plata - Huila.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

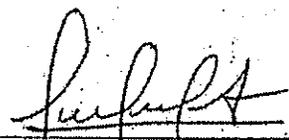
RESUELVE:

PRIMERO: RECHAZAR la solicitud presentada por el empleador **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificado con Nit. 820004979-8, representada legalmente por **JHON WILLIAM OCAMPO** identificado con cédula de ciudadanía No. 7.541.389 expedida en Armenia – Quindío y/o quien haga sus veces, de autorización para terminación de contrato de trabajo de trabajadora en estado de embarazo o lactancia **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384:566 expedida en La Plata - Huila, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

TERCERO: NOTIFICAR al empleador **APUESTAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.** identificado con Nit. 820004979-8, con dirección electrónica autorizada para notificaciones gerenciaadministrativa@suchance.com.co, con domicilio en la Carrera 4 No. 8 – 61 de Neiva - Huila o la que se registre por cualquier medio expedito, representada legalmente por **JHON WILLIAM OCAMPO** identificado con cédula de ciudadanía No. 7.541.389 expedida en Armenia – Quindío y/o quien haga sus veces y a la trabajadora **YARLEY MARIA ALDANA VILLANUEVA** identificada con C.C 36.384.566 expedida en La Plata - Huila, con dirección electrónica autorizada para notificaciones aldanavillanuevayarley maria@gmail.com, el contenido de la presente resolución. **ADVERTIR** que, para el trámite de notificación de las actuaciones administrativas, de conformidad con la parte considerativa de la presente Resolución, se procederá a dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020. En el evento de que la notificación no pueda realizarse conforme a la norma citada, es decir, de manera electrónica, se aplicará lo contenido en el artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


[FIRMA]

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

Primera copia autentica.

Proyectó: D. Quimbaya.
Revisó y Aprobó: L. Ardila.