



## MINISTERIO DEL TRABAJO

ID 15091891

Santiago de Cali, 22 de junio del 2023

1222

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a)  
**LUIS ENRIQUE ERAZO**  
CALLE 118 N° 27D - 95  
CALI VALLE

[luiserazo2890@gmail.com](mailto:luiserazo2890@gmail.com)

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO  
**RESOLUCIÓN NÚMERO 3270 DEL 30 DE MAYO DE 2023**

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra de la RESOLUCIÓN NÚMERO 3270 del 30 de mayo de 2023, "Por medio de la cual se resuelve una averiguación preliminar" proferida por YEISON RIVAS MURILLO Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL de esta Dirección Territorial.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo, esta notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social YEISON RIVAS MURILLO y de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de esta notificación; recursos que podrán ser presentados a través del correo electrónico: [burrutiam@mintrabajo.gov.co](mailto:burrutiam@mintrabajo.gov.co), en el horario de atención al ciudadano de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Los recursos presentados con posterioridad a los horarios ya determinados o en días no hábiles, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente,

**CAROLINA DIAZ SOTO**  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

**Sede Administrativa**  
Dirección: DT VALLE  
AV. 3 Norte 23AN-02  
Cali- Valle  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999-EXT 76710

**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](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajoicol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



ID: 15091891

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE VALLE DEL CAUCA  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL**

**RAD.** 11EE2023737600100004233 – 03/03/2023  
**QUERELLANTE:** LUIS ENRIQUE ERAZO C.C. No. 94.374.947  
**QUERELLADO:** COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA - NIT 890303525-5

**RESOLUCIÓN No. 3270**

(Santiago de Cali, 30 de mayo de 2023)

**“Por medio de la cual se decide una averiguación preliminar”**

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 3455 del 2021, la cual deroga la Resolución 2143 de 2014, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la Empresa **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA** – NIT 890303525, con dirección de notificación en la CL 31 # 2 B NORTE - 106, CALI / VALLE DEL CAUCA y/o Correo Electrónico [gerencia@cooplaermita.com](mailto:gerencia@cooplaermita.com) de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

**II. RESUMEN DE LOS HECHOS**

**PRIMERO:** Mediante escrito con radicado No. 11EE2023737600100004233 del 03 de marzo de 2023, el señor **LUIS ENRIQUE ERAZO** identificado con Cedula de Ciudadanía No. 94374947, con dirección de notificación en la CALLE 118 No. 27 D, de la Ciudad de CALI / VALLE DEL CAUCA y/o Correo Electrónico: [luiserazo2890@gmail.com](mailto:luiserazo2890@gmail.com) interpuso Solicitud de Investigación Administrativa ante esta entidad, contra la Empresa **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA** con NIT 890303525-5, argumentando la presunta violación de la norma laboral, al señalar lo siguiente:

“(…)

**HECHOS**

1. Labore para la empresa TRANSPORTE LA ERMITA desde el 28 de Enero de 2020 hasta el 28 de noviembre de 2022 en el cargo de Transportador.
2. Tenía contrato laboral a termino indefinido.
3. Me terminaron el contrato laboral el 28 de noviembre de 2022 me enviaron a vacaciones y dieron por terminado mi contrato sin justa causa.
4. Me encontraba en un proceso medico por escoliosis en mi columna.

Ante lo sucedido solicito al Ministerio de Trabajo, proteja mis derechos y despliegue las gestiones administrativas correspondientes encaminadas para ello, citando al empleador TRANSPORTE LA ERMITA o realizando el trámite que corresponda.

**PETICIÓN**

Solicito respetuosamente al Ministerio de Trabajo, proteja mis derechos y despliegue las gestiones administrativas que correspondan y sea citado mi empleador o se realicen las gestiones que correspondan a fin de que reintegren a mi sitio de trabajo. y/o el pago de mi indemnización por despido sin justa causa.

(…)” (f. 1)

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se decide una averiguación preliminar"

**SEGUNDO:** En virtud de lo anterior, se asigna Auto No. 1248 del 11 de marzo de 2023, al suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social YEISON RIVAS MURILLO, con el fin de practicar las pruebas que permitan establecer si existe merito o no para iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la Empresa **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA** con NIT 890303525-5, por la presunta violación a las normas laborales, de acuerdo con la solicitud radicada bajo el No. 11EE2023737600100004233 DEL 03 de marzo de 2023 (f. 02).

**TERCERO:** Aperturado el trámite correspondiente, se libraron las respectivas comunicaciones con radicados Nos. 08SE2023737600100012155 y 08SE202373760010012156 de fecha 20 de abril de 2023, informando a las partes del inicio de la actuación administrativa y requiriéndolas para el aporte de pruebas documentales que permitan el esclarecimiento de los hechos objeto de averiguación preliminar. (f. 7 y 8)

**CUARTO:** Atendiendo lo requerido por el despacho, la Empresa examinada allega respuesta mediante radicación No. 11EE2023737600100007551 de fecha 26 de abril de 2023, en la que manifiesta lo siguiente:

"(...)

Santiago de Cali, Abril 24 de 2023

Señores  
**MINISTERIO DEL TRABAJO SECCIONAL CALI (V)**  
**DR YEISON RIVAS MURILLO**  
 Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
 Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control



**ASUNTO: RADICADO 08SE2023737600100012155 DEL 23/04/2023**  
**AVERIGUACION PRELIMINAR RECIBIDA EN NUESTRAS OFICINAS EL**  
**DIA 24 DE ABRIL DE 2023**  
**REQUERIMIENTO: ACREDITAR DOCUMENTOS**

Para su conocimiento y fines pertinentes dando cumplimiento al asunto de la referencia y estando dentro del término me permito aportar los documentos requeridos por ese despacho:

1. Fotocopia del contrato laboral
2. Documento de identificación fotocopia cédula de ciudadanía del suscrito ANDRES FELIPE CORREA MEJIA en calidad de Representante Legal de la COOPERATIVA LA ERMITA LTDA
3. Copia Certificado de Existencia y Representación Legal COOPERATIVA LA ERMITA LTDA correspondiente al mes de SEPTIEMBRE de 2019.
4. Copia RENUNCIA VOLUNTARIA LUIS ENRIQUE ERAZO
5. Copia APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL de LUIS ENRIQUE ERAZO de los meses SEPTIEMBRE, OCTUBRE y NOVIEMBRE de 2022
6. Copia ORDEN DEL EXAMEN DE EGRESO MÉDICO - LABORAL entregada a LUIS ENRIQUE ERAZO firmada con el recibido del Señor Erazo
7. Copia del correo electrónico enviado y recibido a PREVENIR IPS
8. Copia SOPORTES DE PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES por el tiempo laborado. PREVENIR IPS
9. Copia de comunicación dirigida a Cesantías Porvenir para que efectúen el pago de cesantías al Señor LUIS ENRIQUE ERAZO firmada con el recibido del Señor Erazo

**PRONUNCIAMIENTO FRENTE A LOS HECHOS NARRADOS DENTRO DE LA QUERRELLA DEL SEÑOR LUIS ENRIQUE ERAZO**

Sea lo primero señalar que entre las formas de terminación del contrato de trabajo se encuentra el mutuo consentimiento, del cual se puede decir que dentro de sus modalidades se encuentra la renuncia como una forma de terminación del contrato de trabajo, toda vez que esta es la manifestación del trabajador la cual lleva la aceptación y aquiescencia

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se decide una averiguación preliminar"

del empleador, salvo en aquellos casos en que la renuncia sea por causa imputable al empleador.

El Código Sustantivo de Trabajo en el capítulo VI, artículo 61 subrogado por la ley 50 de 1990, artículo 5 establece lo relativo a la terminación del contrato de trabajo en los siguientes eventos:

- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por mutuo consentimiento;
- c) ...

Frente a la libertad de trabajo, encontramos que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta en sentencia que en sede de casación conociere la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (exp. 20151) y que no fue casada, se señaló que si llegara a existir dicha norma sería inconstitucional, pues en la relación laboral, ninguna de las partes puede obligar a la otra a permanecer en ella y añade, como el incumplimiento de las obligaciones que emanan de dicho contrato para cada una de las partes, no autoriza a la parte que cumple para exigir a la otra el cumplimiento del mismo.

La posición del Tribunal parte del principio que "el hombre es libre de trabajar o de abstenerse de hacerlo, y es contrario a la dignidad humana constreñirlo a poner su fuerza de trabajo al servicio de una determinada persona".

Lo anterior significa que, presentada la renuncia por el trabajador, esta tiene efecto inmediato, salvo que se haya fijado término para la efectividad de la misma, o que las circunstancias mismas de la entrega del cargo justifiquen la prolongación de la relación en el tiempo necesario para efectuarla, o que el trabajador desista expresamente de ella, y tal desistimiento sea aceptado por el empleador.

Conforme a lo expuesto anteriormente una de las formas de terminación del contrato de trabajo es el mutuo consentimiento, el cual se encuentra representado en la RENUNCIA VOLUNTARIA presentada por el señor LUIS ENRIQUE ERAZO EL DIA 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 DE LA CUAL ADJUNTO FOTOCOPIA A LA PRESENTE RESPUESTA.

Seguidamente de acuerdo al contrato de trabajo aportado con este memorial el Señor Erazo inicia labores como conductor el 1 DE MARZO DE 2021.y se suscribe en la modalidad de CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO.

En relación al examen de egreso se aporta la COPIA DE LA ORDEN DE EXAMEN DE EGRESO entregada al señor el día 28 de Noviembre de 2022 LUIS ENRIQUE ERAZO para que se presentara a PREVENIR IPS a practicárselo, situación que no se dio pues el señor Erazo no se presentó a la práctica del mismo de conformidad a la verificación que se hizo, con la IPS PREVENIR aportándose para tal efecto COMUNICACIÓN DE CORREO ELECTRONICO que prueba tal situación, ante la cual para la empresa se hace imposible obligar al EXTRABAJADOR para su práctica, si es el propio EXTRABAJADOR quien no hace uso de la orden.

En cuanto al ESTADO DE SALUD DEL EXTRABAJADOR LUIS ENRIQUE ERAZO, no existen en los archivos de mi representada record de ausentismo de ese ex trabajador ni de incapacidades prolongadas para suponer que estuviera aforado por supuesta disminución de su capacidad laboral, aunado a que por parte de este no se manifestó el padecimiento de alguna enfermedad o la puso en conocimiento, situaciones que se compaginan con la actitud de no practicarse el examen de retiro, evento en el cual podían haberse avizorado cualquier padecimiento ante el cual la COOPERATIVA LA ERMITA LTDA hubiera actuado acorde a la ley y la jurisprudencia por presuntos eventos de estabilidad laboral reforzada o disminución física del para ese momento trabajador.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se decide una averiguación preliminar"

En los archivos de mi representada o la carpeta laboral del señor LUIS ENRIQUE ERAZO NO EXISTE reporte alguno de accidente de trabajo o enfermedad laboral calificada como tal por parte de su EPS, ni remitida por otra ARL en relación a alguna patología que padeciera el actor y este nunca puso en conocimiento a mi representada que padeciese alguna enfermedad diagnosticada que le impidiera laborar, situaciones ante las cuales se reitera, la COOPERATIVA LA ERMITA LTDA hubiera actuado acorde a la ley y la jurisprudencia por presuntos eventos de estabilidad laboral reforzada o disminución física garantizando todos los derechos fundamentales del trabajador.

Acorde a los documentos aportados y las consideraciones expuestas esperamos haber cumplido con lo solicitado en su requerimiento.

Atentamente,

ANDRES FELIPE CORREA MEJIA

Gerente

Proyecto y elaboro : D.J. D.T.H.

Correo: talentohumano@cooperativaermita.com

(...)" (f. 09-11)

### III. PRUEBAS O DOCUMENTOS ALLEGADOS A LA ACTUACIÓN

El Despacho evidencia en el acervo probatorio acercado a la plenaria, la importancia del siguiente documental, en la que se apoyara la decisión a tomar en el Acto Administrativo, a saber:

POR PARTE DEL QUERELLANTE:

- Escrito de Solicitud de Investigación Administrativa (f. 1 reverso)

POR PARTE DEL QUERELLADO:

- Escrito de contestación emitido bajo Radicado No. 11EE2023737600100007551 de fecha 26 de abril de 2023, contentivo de los siguiente documentales:
  - Copia de contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha de inicio 01 de marzo de 2023.
  - Copia de Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de Cali de la Empresa investigada de fecha 20/04/2023
  - Copia de Renuncia Voluntaria suscrita por el señor LUIS ERAZO TOMBE contentiva de firma y huella dactilar de fecha 28 de noviembre de 2022
  - Constancia de pago de Seguridad Social a favor del quejoso correspondiente a los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2022.
  - Copia de examen de retiro con firma de recibido del peticionario de fecha 28/11/2022
  - Copia de Liquidación de prestaciones Sociales debidamente firmada por las partes de fecha 28 de noviembre de 2022

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se decide una averiguación preliminar"

- Copia de Carta de Autorización de retiro de Auxilio de Cesantía dirigida a la Institución Porvenir de fecha 28 de noviembre de 2022

(f. 9-29)

Una vez analizadas las pruebas y elementos fácticos obrantes en el presente expediente y respetando el debido proceso surtido en el transcurso de esta Investigación Administrativa, el Despacho tendrá en consideración todas las pruebas recabadas, no obstante, tendrán mayor relevancia las mencionadas anteriormente, siendo estas suficientes para tomar una decisión de fondo en la presente actuación.

#### IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011 y la Resolución 3455 del 16 de noviembre del 2021 mediante la cual se derogo la resolución 2143 de 2014, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, procede a decidir de fondo la presente actuación en los siguientes términos.

De la reclamación solicitada por el querellante **LUIS ENRIQUE ERAZO** identificado con Cedula de Ciudadanía No. 94374947, se inicia tramite de averiguación preliminar por la presunta violación a las normas laborales, de conformidad con lo dispuesto en el Auto No. 1248 del 11 de marzo de 2023.

Descendiendo el caso en concreto, el querellante centra su inconformidad en la presunta violación de sus derechos laborales, al argumentar que la empresa investigada habría terminado su contrato de trabajo de forma unilateral, sin tener en cuenta que el mismo se encontraba en proceso medico por escoliosis en su columna. En este sentido, el Despacho se sirve plantear las respectivas precisiones jurídicas con relación al asunto objeto de estudio, señalando lo siguiente:

La Estabilidad Laboral Reforzada funge como elemento transversal del caso en asunto, debido a que contiene una estructura constitucional de acuerdo con los artículos 2° que establece su condición de principio fundante de la organización social; 25° que cataloga el trabajo como derecho fundamental; 53° que articula los principios mínimos fundamentales de la seguridad social en Colombia y 13° que establece el principio de igualdad y la obligación estatal de crear y promover las condiciones para que ésta sea real y efectiva, en particular frente a aquellas personas que por su condición (...) física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, teniendo en cuenta igualmente los artículos 47° y 54° de la carta política que ordenan a las autoridades estatales la adopción de medidas adecuadas a favor de las personas en condiciones de rehabilitación, propendiendo por la integración social de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; el Convenio 159 de la OIT, ratificado mediante la Ley 82 de 1988 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas; la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En virtud de dicho Derecho, la Corte Constitucional ha reseñado que el trabajador con limitaciones físicas o mentales tiene derecho a: 1.) Conservar el empleo; 2.) No ser despedido por causa de su situación de vulnerabilidad; 3.) Permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación y 4.) Que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, previa verificación de la causal que se alega para finiquitar el contrato. Al respecto, el artículo 26 de la ley 361 de 1997 determina:

**"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se decide una averiguación preliminar"

e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Así las cosas, el empleador en estos casos debe agotar el procedimiento especial dispuesto por el ordenamiento jurídico, proporcionándole al empleado un trabajo compatible con sus aptitudes; para lo cual, en el evento que corresponda, deberá efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. Igualmente, el empleador tendrá que asignarle funciones acordes con el tipo de limitación que padezca el trabajador o trasladarlo a un cargo que tenga la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad, de conformidad con el Decreto 2177 de 1989, el Convenio 159 de la OIT, el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989.

En consonancia con lo dicho en precedencia, la honorable Corte Constitucional señaló mediante la Sentencia C-531 del 2000, que la estabilidad laboral reforzada es una figura que opera para todos los trabajadores a quienes, por alguna condición especial de vulnerabilidad, se les ve afectada la productividad con relación a sus actividades laborales, indicando lo pertinente: "... *Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.*" No obstante lo anterior, el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo prevé varias formas de terminación del contrato de trabajo, donde **la garantía del artículo 26 de la Ley 361 en comento solo opera para los casos de despido por razones de discapacidad**, es decir, que se trate de la finalización unilateral del vínculo laboral por parte del empleador con motivaciones discriminatorias.

Ahora, en lo que respecta al caso que nos ocupa, el Despacho no evidencia a la luz de los elementos probatorios obrantes en el expediente, que el señor **LUIS ENRIQUE ERAZO** identificado con Cedula de Ciudadanía No. 94374947, hubiese sido despedido por parte de la Empresa **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA** con NIT 890303525-5; por el contrario, del legajo se depende, que dicha finalización contractual concurrió por voluntad del quejoso, según lo observado en carta de renuncia voluntaria suscrita por el mismo y aportada por el empleador a través de radicación No. 11EE2023737600100007551 de fecha 26 de abril de 2023, visible a folio 22 del plenario. Por lo que, en este caso, no aplicaría la protección constitucional que emana de la estabilidad laboral reforzada, ya que dicha protección a trabajadores en situación de discapacidad se encuentra mediada por el **DESPIDO** del empleador y no por la **RENUNCIA VOLUNTARIA** del trabajador.

Dicho lo anterior, este Despacho, debe concluir señalando que de acuerdo con las evidencias arrojadas al expediente, el suscrito Inspector de Trabajo no encuentra méritos para proseguir la presente actuación administrativa contra la Empresa **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA** con NIT 890303525-5, razón por la cual, se dispondrá del archivo de la actuación en cita, tal como lo establece la Ley 1437 de 2011 en su artículo 47 y demás normas concordantes.

En mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR** la averiguación administrativa preliminar adelantada contra la Empresa **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA** con NIT 890303525-5, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** el contenido del presente acto administrativo a las partes interesadas, a la Empresa **COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE Y SERVICIOS LA ERMITA LTDA** - NIT 890303525, con dirección de notificación en la CL 31 # 2 B NORTE - 106, CALI / VALLE DEL

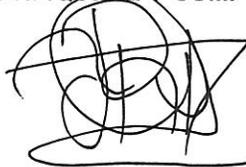
Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se decide una averiguación preliminar"

CAUCA y/o Correo Electrónico [gerencia@cooplaermita.com](mailto:gerencia@cooplaermita.com) y al señor **LUIS ENRIQUE ERAZO** identificado con Cedula de Ciudadanía No. 94374947, con dirección de notificación en la CALLE 118 No. 27 D, de la Ciudad de CALI / VALLE DEL CAUCA y/o Correo Electrónico: [luiserazo2890@gmail.com](mailto:luiserazo2890@gmail.com), en los términos establecidos en los artículos 66 al 69 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

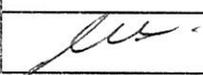
**ARTICULO TERCERO:** Contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, recursos que podrán ser interpuestos a través de los correos electrónicos: [yrivas@mintrabajo.gov.co](mailto:yrivas@mintrabajo.gov.co) y/o [lacortes@mintrabajo.gov.co](mailto:lacortes@mintrabajo.gov.co), en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**CUARTO:** Líbrense las comunicaciones de rigor.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**YEISON RIVAS MURILLO**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	YEISON RIVAS MURILLO Inspector de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	
De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		

