



MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DEL CAUCA
Grupo Atencion al Ciudadano y Tramites

RESOLUCIÓN NÚMERO 336 DE 2018

(Septiembre 20)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR POR CAUSA OBJETIVA".

En uso de sus facultades legales en especial de las establecidas en la Resolucion N° 2143 de mayo 28 de 2014, ley 361 de 1997, decreto 4108 de 2011, articulo 47 y SS del Codigo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Adminstrativo y

CONSIDERANDO

Que el señor Juan Jose Zamora Fernandez, Gerente de la CLINICA LA ESTANCIA S.A, con Nit 817003166-1 de Popayán.con domicilio en la calle 15 norte N° 2 -350, sector la estancia, mediante escrito radicado 1116 del 15 de mayo de 2018, presento solicitud de autorizacion para terminacion de contrato de trabajo del trabajador JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, identificado con la c.c. N° 94.404.292 de Cali.

Señala el empleador que el trabajador JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, en la actualidad tiene un contrato laboral indefinido, que sufrio un accidente de trabajo, aproximadamente un año y dentro de su proceso de rehabilitacion en la actualidad esta terminado unas terapias asignadas por su medico tratante; que siguiendo las recomendaciones medicas fue reubicado en un nuevo puesto de trabajo, para no exponerlo a ninguna clase de riesgo; fijandose un horario de 8 a.m a 12 a.m y de 2 pm a 6 pm, de lunes a sabado por la necesidad del servicio.

Fudamenta su peticion de autorizacion de terminacion del contrato en que el trabajador se niega a cumplir la jornada de trabajo establecida los dias sabados de 8 a:m a 12 a:m y de 2 p:m a 6 p:m. De igual forma se ha evidenciado no adherencia a las recomendaciones que se han emitido desde medicina laboral en relacion al reposo y ciertas actividades fisicas que puede realizar para lograr su rehabilitacion y recuperacion. Igualmente se refiere que al trabajador se le ha observado pitando partidos de futbol exponiendose a mayores riesgos de los que ya tiene.

I-ACTUACION ADMINISTRATIVA:

En cumplimiento de lo dispuesto en el CPACA, sedio aplicacion al procedimiento para actuaciones administrativas asi:

Que mediante auto N°003 del 21 de mayo de 2018, este despacho comisionó al Inspector de trabajo de la Dirección Territorial del Cauca, Einer E Agredo A, para adelantar la actuación correspondiente de terminación del contrato de trabajo del señor JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, identificado con la c.c. N° 94.404.292 de Cali, solicitada por Juan Jose Zamora Fernandez, gerente de la CLINICA LA ESTANCIA S.A, identificada con Nit 817003166-1 de Popayán.

Que de acuerdo al procedimiento para el tramite de terminacion del vinculo laboral del trabajador y de conformidad con lo expuesto por la H. Corte Constitucional en Sentencia T -313 de 2012, es obligacion del Ministerio de Trabajo autorizar o no el despido en consonancia con la sentencia C -531 de 2.000, el Ministerio debe pronunciarse sobre el caso y analizar el despido del trabajador discapacitado o en estado de debilidad manifiesta tiene como fundamento su discapacidad o el despido esta fundado en lo contemplado en el inciso

“ POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR”.

2° del artículo 26 de la ley 361 de 1.997, en tal razon se entrara a analizar si la solicitud procede conforme a lo invocado.

Que de acuerdo a la resolucio n 2143 de mayo 28 de 2014, este despacho es competente para decidir sobre solicitudes de autorizaci3n para terminaci3n de vinculo laboral de trabajador discapacitado y que este inmerso en una causal objetiva, presentada ante esta territorial, las cuales deberan ajustarse a los parametros legales.

Que con auto de tramite N°11 de mayo 21 de 2018, el inspector comisionado avoco el conocimiento y ordeno comunicar a las partes del inicio de tramite, y corrio traslado al trabajador JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, de la solicitud, para que manifestara lo que considere pertinente frente a la misma, igualmente se requiere al solicitante el aporte de documentos que sirvan como pruebas asi: 1.- copia del contrato celebrado con el trabajador 2.- copia de la orden de reubicaci3n laboral 3.- copia de las decisiones de los procesos disciplinarios adelantados contra el trabajador y que se encuentren en firme originados en la falta de cumplimiento de las instrucciones de salud ocupacional .

Con oficio de fecha 22 de mayo de 2018, se solicito a la gerencia de la empresa aportar los siguientes documentos que estan descritos en el acapite de pruebas. 1.- copia del contrato de trabajo 2.- copia de la reubicacion laboral 3.- copia de las decisiones de los procesos disciplinarios adelantados contra el trabajador y que encuentren en firme originados en la falta de cumplimiento de las instrucciones de salud ocupacional (decreto 1295 de 1.994).

Con fecha 2 de enero de 2018, el Coordinador de Talento Humano de la clinica la Estancia, S.A, envia comunicacion al trabajador JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, para que apartir del dia 13 de enero se traslade al area de monitoreo, para cumplir con las restricciones y recomendaciones realizadas por la Doctora Quintero medica ocupacional; para surtir el proceso de rehabilitacion. Igualmente con oficio del 19 de abril de 2018, a folio N° 38 del expediente aparecen las recomendaciones para el afiliado de la Compañía de Seguros Positiva.

Con fecha 26 de junio de 2018, la empresa Clinica la Estancia, aporto la siguientes pruebas: 1.- copia del contrato de trabajo 2.- copia de la reubicaci3n laboral 3.- copia de las certificaciones emitidas por seguridad y salud en el trabajo 4.- quejas emitidas por seguridad y salud en el trabajo por la no adherencia a las recomendaciones 5.- copia de certificaci3n de seguimiento a la rehabilitacion laboral 6.- copia de inspecci3n de puesto de trabajo del reubicado 7.- copia de valoraci3n realizada por positive ARL 8.- copia de respuesta del trabajador ante el requerimiento al cumplimiento de horario de trabajo los dias sabados 9.- copia de certificaci3n emitida en el mes de junio del presente año por seguridad y salud en el trabajo, donde se evidencia el no cumplimiento a las recomendaciones emitidas por dentro de su proceso de rehabilitaci3n.

Con oficio de fecha 3 de julio de 2018, el trabajador JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, recurriendo al derecho de contradicci3n y defensa, se opone para que el Ministerio, NO conceda el permiso para la terminaci3n de su contrato promovida por su empleador Clinica la Estancia S.A. en su defensa el trabajador dice que tiene un contrato a termino fijo desde el 1 de septiembre de 2010, que fue modificado mediante un otros si 001, y que desde el 30 de Agosto de 2011, cuenta con un contrato a termino indefinido, afirma que sufrio un accidente de trabajo por el cual aun hoy se encuentra en proceso de rehabilitaci3n luego de las graves lesiones que padecio, lesiones que implican someterse a varias cirugias y valoraciones por parte de la junta de calificaci3n de invalidez para determinar las limitaciones fisicas, laborales y ocupacionales. Aclara que no ha existido un procedimiento disciplinario en su contra por la supuesta inasistencia y el supuesto incumplimiento de sus laborales, que es nulo de pleno derecho, cualquier intento sancionatorio por que esta siendo desconocido el debido proceso. Afirma que respecto del desacato de las recomendaciones medicas hechas por medicina laboral y el supuesto riesgo asumido por pitar partidos de futbol, no es cierto.

“ POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR”.

II- DE LA PETICION

El peticionario basa su solicitud en el probable incumplimiento de la jornada de trabajo establecida en el nuevo puesto de trabajo asignado los días sabados de 8 a:m a 12 a:m y de 2 p:m a 6 p:m. pero tambien no haber cumplido con las recomendaciones que se han emitido desde medicina laboral en relacion al reposo y ciertas actividades fisicas que puede realizar para lograr su rehabilitacon y recuperacion. Igualmente se refiere que al trabajador se le ha observado pitando partidos de futbol exponiendose a mayores riesgos de los que ya tiene.

III- CONSIDERACIONES

Es importante anotar que el derecho al trabajo está atado a unos principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución de 1991. El trabajador en situación de discapacidad, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, que luego de presentar una disminución o limitación sensorial, física o psicológica, cuenta con la posibilidad de permanencia en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que se traduce en que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral. Esto se materializa en la posibilidad de no poder ser despedido mientras no exista una de las causales que la Ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de Trabajo. La garantía constitucional a la estabilidad laboral reforzada, que constituye un derecho predicable de ciertos grupos sociales, como lo son las mujeres embarazadas, los minusválidos y los trabajadores aforados, ha sido tratada por la Corte Constitucional en los siguientes términos:

(...)En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. (...) Se concluye entonces, que existen claros límites en cuanto a la facultad de los empleadores de despedir a los discapacitados con el pago de las respectivas indemnizaciones. En efecto, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, donde se establece que en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo, so pena de verse sujeto a las sanciones establecidas en la Ley por carecer éste de eficacia.

Ahora bien es importante indicar que la Corte en la Sentencia T-196 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, estableció que: “(...) el despido no resulta procedente cuando su única causa es el padecimiento del trabajador. En efecto, el empleador al contrario de prescindir de los servicios de éste, está obligado a reubicar al empleado en un cargo cuyas funciones estén acorde con el estado de su salud”. (...), la Sala concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física, síquica o sensorial sin importar si existe o no calificación de la pérdida de capacidad- conlleva el derecho a mantenerse en el empleo o a ser reubicado conforme a unas funciones congruentes con su estado de salud, lo cual debe incluir la capacitación para el adecuado cumplimiento del nuevo cargo”.

En igual sentido la Corte Constitucional, Sentencia T-850/11, M.P. Juan Carlos Henao., expresa: “Esta Corporación ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él **hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal**, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”. (negrilla fuera de texto).

“ POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR”.

En materia de justas causas para la terminación del contrato por parte del empleador, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo consagra:

ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN 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.
- 2). Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, 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 patrono, 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 a 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 aún por un 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 patrono.
- 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 patrono 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 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 cualquier 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 patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Ahora bien, dado que el empleador para el caso en análisis alega la comisión de ciertas faltas por parte del trabajador nos remitimos a lo señalado por este Ministerio en 168688 Bogotá D.C., 08 SET. 2015 que indica:

“... Como el Reglamento Interno de Trabajo, debe implementarlo el Empleador cuando ocupe más de cinco trabajadores permanentes, las mismas instrucciones del proceso disciplinarlo deben ser. Consagradas y conocidas por el trabajador en documento mencionado, el mismo que se debe implementar de inmediato, pues sino está consagrado en el mismo el procedimiento disciplinario a seguir, no podrá el empleador hacer uso de la facultad que le asiste como jerárquico superior del

“ POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR”.

trabajador subordinado De la mencionada Sentencia en donde la H. Corte Constitucional se explaya sobre la materia se extracta un aparte fundamental en donde Se consagra lo mencionado, asi: “(...) Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia PBX: 4893900 - FAX: 4893100 www.mintrabajo.gov.co ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputa. En este orden de Ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargas, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria [57]. En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente pro videncia.”

En conclusión, siendo la H. Corte Constitucional, la máxima Autoridad interpretativa de las normas, todo empleador, independientemente del tamaño de su empresa o la organización interna de la misma, deberá aplicar los principios Constitucionales antes transcritos, cuando discipline a un trabajador...” (negrillas fuera de texto).

Ahora bien, centrados en el caso en concreto, la CLINICA LA ESTANCIA S.A, alega una una causa objetiva para la terminacion del contrato y el analisis a realizar recaera sobre si existe o no dicha causal para dar por terminado el contrato del señor JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, teniendo en cuenta y como lo invoca el peticionario el probable incumplimiento de la jornada de trabajo establecida en el nuevo puesto de trabajo asignado los días sabados de 8 a:m a 12 a:m y de 2 p:m a 6 p:m. y no cumplir con las recomendaciones que se han emitido desde medicina laboral para lograr su rehabilitaçon y recuperacion; y exponiendose a riesgos mayores supuestamente pitando partidos de futbol.

A folio 7, se observa el oficio de fecha mayo 18 de 2017, donde se le da tramite a un derecho de peticion solicitado por el trabajador; y es cuando el empleador le explica al trabajador que ha tenido en cuenta la reubicacion de su puesto de trabajo, para que tenga las garantias necasaria para una mejor recuperacion y no predisponerlo a factores de riesgo.

A folio 10, aparece un informe de fecha 26 de diciembre de 2016, de la señora Leidy Yohana Rodriguez, encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo, relaciona las restricciones que tiene el trabajador y recomienda los cuidados que debe tener en el proceso de reincorporacion y rehabilitacion laboral.

A folios 22 a 43, aparecen la relacion de pruebas aportadas por el empleador asi: 1.- copia del contrato de trabajo 2.- copia de la reubicación laboral 3.- copia de las certificaciones emitidas por seguridad y salud en el trabajo 4.- quejas emitidas por seguridad y salud en el trabajo por la no adherencia a las recomendaciones 5.- copa de certificación de seguimiento a la rehabilitación laboral 6.- copia de inspección de puesto de trabajo

“ POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR”.

del reubicado 7.- copia de valoración realizada por positivo ARL 8.- copia de respuesta del trabajador ante el requerimiento al incumplimiento de horario de trabajo los días sabados 9.- copia de certificación emitida en el mes de junio del presente año por seguridad y salud en el trabajo, donde evidencian no adherencia a las recomendaciones emitidas por dentro de su proceso de rehabilitación.

En línea con lo anterior la función del Inspector de Trabajo consiste en constatar que las circunstancias de terminación del vínculo laboral no obedecen a razones discriminatorias, más no puede invadir la órbita de competencia del juez laboral en el sentido de declarar derechos o dirimir controversias, ya que su actividad se circunscribe a la de una autoridad de policía administrativa laboral.

Con base en lo enunciado, al verificar las pruebas aportadas solo aparece dos llamados de atención al trabajador por NO cumplir con el horario de trabajo los días sabados y sugerencias a los supuestos riesgos de posibles arbitrajes de partidos de futbol realizados por el señor Cubillos Quintero, pues objetivamente NO son pruebas suficientes ni contundentes que tiene el empleador para terminar el contrato de trabajado. La empresa solo se remitió a oficiar al trabajador sin llegar a una conclusiones definitivas de las posibles faltas que cometiese el trabajador que se constituirían en faltas graves de acuerdo a la solicitud presentada a este despacho. igualmente NO se demostró los supuestos arbitrajes de futbol que podrian constituir riesgos para la salud del trabajador; No se aportó copia de las procesos disciplinarios que pudieron adelantarse contra el trabajador por los hechos narrados en la solicitud reciba por este despacho. Por lo tanto no son suficientes las causas para la terminación del contrato por parte del empleador, como lo consagra el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese orden de ideas , el despacho anota al empleador que al tenor del artículo 29 de la Carta Política y la jurisprudencia constitucional, el debido Proceso, se debe predicar no solo en las actuaciones judiciales o administrativas sino tambien en los procesos sancionatorios privados, entiendase disciplinarios adelantados por el empleador por presuntas faltas cometidas por un trabajador, faltas que no solo debe establecer previamente el reglamento de trabajo ,sino que ademas debe garantizarse el ejercicio **del derecho de defenderse** ,con la oportunidad de contradecir la decision. Y en el caso de autos, el empleador se limita a describir las posibles faltas, y narrar los hechos ,pero no se acredita en debida forma que se ha adelantado el proceso disciplinario con la ritualidad fijada en la ley o reglamento interno y menos aun que haya una sancion ejecutoriada en contra del trabajador como consecuencia de esas posibles faltas.Es decir no puede predicarse la ocurrencia de una causa objetiva cuando no esta soportada probatoriamente, los actos previos a un proceso disciplinario o los llamados de atencion o la afirmacion de haberse cometido hechos que faltan al orden de la empresa , no son prueba suficiente, tiene el empleador la potestad de restituir el orden y la disciplina , es cierto, pero para ello debe cenirse al Debido Proceso e imponer las sanciones a que haya lugar .

En consecuencia al no existir una justa causa invocada y comprobada este despacho No autoriza la terminacion del contrato de trabajo del señor JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, identificado con la c.c. N° 94.404.292 de Cali, en concordancia con la parte motiva de esta resolucioin.

Sin mas consideraciones este despacho

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del contrato de trabajo celebrado entre la CLINICA LA ESTANCIA SA, identificada con el Nit 817003166- con domicilio en la calle 15 norte N° 2 - 350de Popayan y el señor JHON JAIRO CUBILLOS QUINTERO, identificado con la c.c. N° 94.404.292 de Cali .de conformida a la parte motiva de esta providencia.

“ POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR”.

ARTICULO SEGUNDO.- Notificar a las partes jurídicamente interesadas; del contenido de la presente resolución en los terminos previstos en los articulos 67 y 69 del código de procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo (ley 1437 de 2011).

ARTICULO TERCERO: RECURSOS, advertir a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición ante este despacho y de apelación ante el Director Territorial del Cauca. Art. 74 y ss. del código de procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo (ley 1437 de 2011).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



NIDIA LILIANA LOPEZ ZUÑIGA
Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Elaboró: Einer E Agredo A
Revisó/Aprobó: Nidia I Lopez

