



CARTAGENA, 12 DE MARZO DE 2024

No. Radicado: 08SE2024731300100000642  
Fecha: 2024-03-12 11:15:09 am  
Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR  
Depon: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL  
Destinatario: JORGE IVAN ROSALES  
Anexos: 0 Folios: 1

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a)

**JORGE IVAN ROSALES PONCE**

**Dirección:** Plan Parejo Urbanización el Valle calle 24 No. 30 - 60

**Turbaco - Bolívar**

**ASUNTO:** Radicación: 13EE2023711300100003754

**PETICIONARIO:** TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS

**INTERESADO:** JORGE IVAN ROSALES PONCE

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica la **RESOLUCION No 153 de fecha 16 de febrero de 2024 expedida** por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio de Trabajo.

Se notifica a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con la Ley 1437 de 2011 Artículos 65 y siguientes del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y solo proceden las acciones contencioso- administrativas.

**Se advierte**, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, haciéndole saber que contra la presente providencia es procedente el Recurso de reposición ante la Coordinación de Grupo Atención al Ciudadano y Trámite y en Subsidio de Apelación ante el Despacho del Director de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, debidamente fundamentados, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

**Se Anexan:** cuatro (4) folios de la resolución en mención

Atentamente,

**CRENCIANO ESCORCIA REYES**

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Elaboró, transcribió; cescorcía

Anexo: Lo enunciado y firmado digitalmente

Dirección Territorial de Bolívar  
Kra 10B No. 32 C – 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.  
Cartagena de Indias – Bolívar  
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250



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



**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR  
GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

**Radicación:** 01EE2023711300100003754

**Peticionario:** TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS

**Interesado:** JORGE IVAN ROSALES PONCE

**RESOLUCION No. 153  
Cartagena 16 de febrero de 2024  
"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de despido"**

**EL COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

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. ANTECEDENTES:**

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial Bolívar radicada con el radicado No. 01EE2023711300100003754 del 22/09/2023, por el señor **FRANKLIN DE JESUS BENEDETTI BONFANTE**, identificado con C. C. No. 73576158, en condición de representante legal de la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, con Nit. No. 901.394.347-9, con domicilio en el Conjunto Residencial la Bonguita Carrera 81 No. 22D – 253 Bloque 2. Local 8, correo electrónico [info@transbtours.com](mailto:info@transbtours.com), presento ante esta Dirección Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo solicitud de autorización para despedir al trabajador señor **JORGE IVAN ROSALES PONCE**, identificado con C. C. No. 73.103.505, con domicilio en la Urbanización Plan Parejo – Urbanización el ValleCalle 24 No. 30 - 60, correo electrónico [rosales2111@hotmail.com](mailto:rosales2111@hotmail.com), quien presuntamente se encuentra en estado de debilidad manifiesta y/o estabilidad laboral reforzada, comunicación que fue radicada bajo el número 01EE2023711300100003754 del 22/09/2023, para lo cual esta entidad es competente de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351, Ley 1437 de 2011 y de más normas concordantes y aplicables a esta solicitud.

Fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes:

**II. HECHOS:**

1. El señor Jorge Ivan Rosales Ponce, el día 16 de noviembre de 2022, se vinculó a la Organización TRANSPORTES BENEDETTI TOURS S.A.S mediante contrato de Trabajo por la modalidad de obra o labor, como conductor.
2. Aproximadamente hace siete (7) meses el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, tuvo un accidente fuera del horario laboral, lo que ocasionó que le generaran incapacidades; y siendo presentadas en la Organización para el trámite pertinente.
3. En el lapso del quince (15) julio hasta el primero (1) de agosto, no presentó incapacidad, ni se presentó a laborar; fue citado a descargos y manifestó que no tenía soportes para justificar su falta.
4. Mediante memorial de fecha 5 de agosto de 2023, se le cito a descargos para el día 9 de agosto de 2023, a las 9 a.m.
5. En la diligencia de descargos del día 9 de agosto de 2023 el empleado manifestó que no sabía que decir porque no tenía soporte de los días del 16 de julio al 1 de agosto y reconoce que no asistió a laborar y no acudió a valoración médica durante esos días.
6. Posteriormente Presentó una incapacidad con fecha del dos (2) al treinta y uno (31) de agosto, la cual se radicó a La EPS MUTUAL SER.
7. Del primero (1) de septiembre de 2023 y hasta la fecha no ha presentado

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

10. El día 11 de septiembre de 2023 se le envía memorando al empleado mediante el cual se le requiere a fin que justifique las razones por cuales no asistió a la diligencia de descargos programada por la empresa para el día 11 de septiembre de 2023 a las 9 a.m. Se le recuerda al empleado que su comportamiento viola lo dispuesto en los artículos 66 y 67 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, y que su comportamiento puede generar una causal de despido por justa causa de la compañía.
11. El empleado recibió el referido memorando el mismo día 11 de septiembre de 2023, pero lamentablemente a la fecha (setiembre 20 de 2023) no se ha recibido respuesta alguna de su parte.
12. Esta situación genera perjuicios a la compañía al cancelar unos emolumentos que no estamos obligados a pagar, por cuanto no sabemos cual es la condición real de salud del empleado, y su comportamiento u omisiones son contrarias a las disposiciones legales, y en especial violan el reglamento interno de trabajo de nuestra empresa.
13. La EPS MUTUAL SER emitió CONCEPTO DE REHABILITACIÓN de fecha 19 de agosto de 2023, con concepto de rehabilitación favorable.
14. Pese a que desde la fecha del siniestro (8 de febrero de 2023) al día de hoy (20 de septiembre de 2023) se superan los 180 días, a la fecha la eps solo ha certificado 174 días, precisamente por la forma irresponsable como ha acudido el empleado a los controles médicos. Esta situación acredita la violación de la ley en que viene incurriendo el empleado, y nos permite acudir al Ministerio del Trabajo a fin que emita concepto favorable para la desvinculación del empleado de nuestra compañía. Mírese nada más que fue citado por la empresa a que asistiera a la misma el día 11 de septiembre de 2023, no asistió y a la fecha no presenta ninguna excusa por su no asistencia, pese que fue requerido mediante memorando.
15. La empresa no puede estar sujeta a los incumplimientos de los deberes del empleado, máxime el empleador ha violado los Artículos 66 y 67 del reglamento interno de trabajo y ha desconocido los deberes que le impone el contrato de trabajo suscrito con la empresa.

### III. PETICIÓN

Por lo anterior se solicita, al Ministerio del Trabajo, autorización para despido del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 66, 67 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

#### IV. De la comisión al Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Mediante auto comisorio número 2028 del 14 de noviembre de 2023, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, comisionó al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor CRECENCIANO ESCORCIA REYES Dr., CRECENCIANO ESCORCIA REYES para que estudiara la solicitud radicada bajo el número 01EE2023711300100003754 del 22/09/2023 y, actuara de conformidad a sus atribuciones legales e informara a la Coordinación.

#### V. Del avocamiento por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante auto de fecha 20 de noviembre de 2023, el funcionario asignado avocó el conocimiento de la actuación administrativa laboral y recorrió el traslado de la solicitud a la interesada, señor **JORGE IVAN ROSALES PONCE**, adjuntando además copia del escrito de la solicitud de terminación del contrato de trabajo deprecada por parte de la empresa **TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS**, y copia del auto mediante el cual avocó el conocimiento de la actuación administrativa.

#### VI. De la respuesta del interesado.

1. Teniendo en cuenta el primer hecho citado es parcialmente cierto, toda vez que el empleado y accionado el señor Jorge Ivan Rosales Ponce si estaba prestando su servicio de forma personal en representación de la empresa **TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE** como conductor, sin embargo refiriéndonos al tipo de vínculo laboral que se efectúa entre las partes cabe resaltar que a pesar de manifestar esta relación bajo el título de obra o labor el señor Jorge Ivan Rosales Ponce no llevo a firmar en ningún momento algún contrato que especificara la obra a realizar, ni mucho menos la duración del mismo y salario generando ambigüedades y falta de claridad al no precisar de forma escrita dicha situación.
2. Este hecho es parcialmente cierto, el señor Jorge Ivan Rosales Ponce sufrió un accidente de origen común el día ocho (8) de febrero del año 2023 donde sufrió la fractura de la Epifisis superior de la tibia, adicional a múltiples traumas, siendo sometido a operación y posteriormente a rehabilitación con terapia física y manejo ortopédico conforme lo expone el dictamen generando una serie de incapacidades hasta la fecha.
3. En ese lapso citado el señor Jorge Ivan Rosales Ponce no tuvo encuentro

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

5. El hecho séptimo es totalmente falso debido a que si se siguieron presentando y radicando las incapacidades correspondientes como reposan en los anexos posteriores.
6. Es cierto que el señor Jorge Ivan Rosales Ponce no asistió a descargos en la fecha 11 de septiembre de 2023.
7. Es cierto que la EPS emitió concepto de rehabilitación favorable en la fecha 19 de agosto de 2023.
8. La presunta irresponsabilidad del señor Jorge Ivan Rosales de los seis días que no certifica la Eps es debido a la falta de respeto contra el , debido a que la empresa se negaba a recibir los documentos alegando que ellos no debían seguir radicando ninguna incapacidad porque era de origen común ese accidente ,haciendo perder el tiempo al accionado y ocasionando el traslado de forma incomoda debido a su condición.

#### VII. De las pruebas arrimadas al expediente:

##### a. Documentales

- Reglamento Interno del Trabajo
- Contrato Laboral (Firmado por el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE)
- Citación a Descargo de fecha 5 de agosto de 2023(Firmada por el señor JORGE IVANA ROSALES PONCE)
- Acta de Descargos de fecha 9 de agosto de 2023(Firmada por el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE) y el suscrito.
- Citación de descargos de fecha 9 de septiembre de 2023, recibida por el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE en la fecha referida.
- Acta de descargos de fecha 11 de septiembre de 2023 (con constancia de no asistencia del empleado JORGE IVAN ROSALES PONCE)
- Memorando de fecha 11 de septiembre de 2023 recibido por JORGE IVAN ROSALES PONCE
- Concepto de rehabilitación emitido por la EPS MUTUAL SER.
  - 1.Cedula de ciudadanía del señor Jorge Ivan Rosales Ponce.
  2. Historia Clínica del señor Jorge Ivan Rosales Ponce.
  3. Registro de Incapacidades desde el 18 de febrero del año 2023 hasta el 31 de agosto del mismo año.
  4. Registro de incapacidades desde el día 01 de septiembre del año 2023 hasta el 28 de enero del año 2024.
  5. Certificado por parte de la EPS Mutualser donde consta todo el registro de incapacidades desde el mes de febrero del año finalizado hasta el mes de enero del año en presencia.

#### VIII. Planteamiento del problema.

Corresponde a esta Coordinación, determinar si de acuerdo con los hechos de la solicitud, y lo expresado por parte del representante legal de la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, es procedente o no autorizar la terminación del contrato del trabajador señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, quien presuntamente goza de una estabilidad laboral reforzada, solicitada por parte de su empleador.

#### IX. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Conviene precisar antes de entrar a profundizar sobre los hechos que originaron la presente actuación administrativa, sobre la competencia del ente ministerial para conocer del presente asunto, tenemos:

Competencia: El artículo 209 de la Carta Política prescribe: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones...". Por su parte la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 artículo 7, numeral 31, expresa que son funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social: "Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto número 19 de 2012."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

administrativos regulados por leyes especiales. En lo no previsto en dichas leyes se aplicarán las disposiciones de esta Parte Primera del Código.

Que la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad".

Como se puede apreciar de los hechos contentivos de la presente solicitud impetrada por parte del representante legal de la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS y, de la respuesta arriada por el interesado señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, el objeto de la misma estriba en que a juicio y criterio del empleador hay lugar y motivos que conducen a la desvinculación del trabajador, quien presuntamente presenta una estabilidad laboral y/o estado de debilidad manifiesta, empero en repetidas ocasiones, según se desprende del expediente no se ha presentado a laborar, así como tampoco ha presentado las incapacidades que justifiquen, su ausentismo en la empresa a cumplir con sus obligaciones legales, reglamentarias y contractuales.

De acuerdo con el acervo probatorio, el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, lleva a la fecha de la presentación de la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, más de seis meses, sin realizar sus labores para las cuales fue contratado, muy a pesar de no contar con ningún tipo de incapacidad o restricción que así lo justifiquen, quien en algunos periodos no se presentó ante su empleador para cumplir con una de las obligaciones que le asisten al trabajador.

Tal y como se aprecia en el expediente, el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, se encuentra con una presunta afectación en la salud o en el cuerpo, cuya descripción del diagnóstico es "fractura de la epífisis superior de la tibia" de origen común, ocasionada en accidente de tránsito, de la cual su empleador TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, tiene pleno conocimiento.

En ese orden de ideas, de acuerdo con la legislación laboral vigente, nos encontramos presuntamente, ante las circunstancias previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual reza:

***"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 limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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 e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".*

"Esta disposición se declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de una limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

En ese mismo orden de ideas, expreso la corte:

"Aduce la Corte en la Sentencia T-226 de 2012 que los términos temporales de los contratos se encuentran supeditados a la

## Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

de debilidad manifiesta, no significa, que sea inamovible, empero no lo es menos cierto, que dichas circunstancias "limitan o restringen la autonomía empresarial y privada", lo cual por ende a raíz de la carga de la misma, le garantizan una permanencia en el empleo, por lo menos, mientras subsistan dichas circunstancias.

La solicitud arrimada por parte de la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, afianza su solicitud de terminación del contrato de trabajo del señor, JORGE IVAN ROSALES PONCE dentro de la causal prevista en el numeral 6, 10 y 12 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales son taxativas, que señalan las siguientes:

**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 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 {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 inejecución, 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. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. <Artículo **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

De acuerdo con la solicitud impetrada por la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, se vislumbra que son conocedores de la presunta afectación de la salud o en el cuerpo del trabajador, no obstante, se evidencia el irregular incumplimiento por parte del señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, quien sin presentar incapacidad alguna al respeto, omite, desatiende su deber y obligación legal, contractual y reglamentaria en concurrir ante su empleador al no encontrarse con ningún tipo de impedimento para ello, o sea, incapacidad expedida por el galeno especialista que justifique su inasistencia ante la empresa para dar cumplimiento y continuidad al objeto del contrato, incurriendo así el trabajador en las causales 6 y 10 previstas en el artículo ut – supra.

De acuerdo con el acervo probatorio que se encuentra inmerso en el expediente, el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, no se presentó a cumplir con sus obligaciones como trabajador de la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, durante los días comprendidos del 16 de julio al 01 de agosto de 2023, muy a pesar de no encontrarse incapacitado o bien con ningún tipo de restricciones y/o impedimento que lo justificaran, por lo que fue citado a descargos y. en dichos descargos reconoció su inasistencia, incumplimiento indicando no tener soporte alguno al efecto.

En ese mismo orden de ideas, de igual forma se denota en el expediente que, durante los días comprendidos del 01 al 11 de septiembre del 2023, el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE tampoco se presentó ante su empleador a laborar, incumpliendo en ese orden con sus obligaciones laborales, reglamentarias y contractuales, así como tampoco contaba con incapacidad médica, por lo que fue citado a rendir descargos para el día 11 del mismo mes, empero el trabajador no asistió, pero tampoco justificó su inasistencia.

Sea oportuno precisar que, las incapacidades, de contar eventualmente con la expedición de tales incapacidades, estas se deben presentara la mayor brevedad posible ante el empleador.

"El trabajador(a) o familiar, deberá presentar la incapacidad en original y copia expedida por el médico del IMSS a más tardar al día siguiente de su expedición en el Departamento de Asuntos Laborales en ciudad universitaria o en la coordinación del área de la salud y medicina del trabajo".

No se debe decantar, que el único autorizado y/o encargado de emitir las incapacidades de rigor al interesado es el médico tratante, por consiguiente, al no existir dichas incapacidades ello es un criterio de ponderación del galeno especialista.

Como ha sido reiterativo por este Despacho, al no contemplar incapacidad alguna, el trabajador le asiste el deber de presentarse a realizar su actividad contractual, circunstancia que es abiertamente reconocida por el trabajador, en su omisión.

De acuerdo con la Sentencia SU – 449 del 2020, de la Corte Constitucional señaló:

*"La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial".*

Cabe precisar en el preste que; con relación al tipo de contratación existente entre los intervinientes, este Despacho no se pronunciará por considerar que no hace ni guarda relación con el origen de la solicitud de autorización de la terminación del contrato de trabajo.

En el expediente existe a folio sesenta y cinco (65) prueba que indican que el señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, cuenta con concepto favorable, expedido por su médico tratante desde el 19 de agosto de 2023.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve una actuación administrativa"

Así las cosas, y atendiendo a las pruebas que reposan en el expediente, y en atención a las razones esgrimidas por parte de la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, de acuerdo con la normatividad vigente, la jurisprudencia y demás normatividad que desarrollan los criterios y motivaciones, las cuales pueden considerarse la base fundamental para estos casos en particular, el Despacho autoriza a la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, para despedir al señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, por considerar la justa causa para ello.

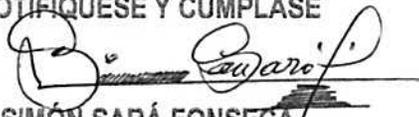
**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** AUTORIZAR a la empresa TRANSPORTES BENEDETTI BONFANTE TOURS SAS, con Nit. No. 901.394.347-9, con domicilio en el Conjunto Residencial la Bonguita Carrera 81 No. 22D – 253 Bloque 2. Local 8, correo electrónico [info@transbtours.com](mailto:info@transbtours.com) , presento ante esta Dirección Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo solicitud de autorización para despedir al trabajador señor JORGE IVAN ROSALES PONCE, identificado con C. C. No. 73.103.505, con domicilio en la Urbanización Plan Parejo – Urbanización el Valle Calle 24 No. 30 - 60, correo electrónico [rosales2111@hotmail.com](mailto:rosales2111@hotmail.com) , de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO:** NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición y apelación, de conformidad con lo establecido en la ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO TERCER:** INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio Apelación ante el Director Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, 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, 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.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



SIMÓN SARÁ FONSECA

Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

