



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

**RESOLUCION No. 053 de 2022**

**Neiva, 2 de febrero de 2022**

**"Por medio de la cual se archiva una diligencia administrativa"**

**Radicación:** 13EE2021714100100004103 del 13 de septiembre de 2021

**Empleador:** ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO

**Trabajador:** MAIRA ALEJANDRA ROJAS BELLO

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL USUARIO Y TRAMITES DE LA  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

En ejercicio de sus atribuciones legales establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 4108 de 2011, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3455 de 2021, demás normas concordantes y teniendo en cuenta los siguientes,

**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 **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila, quien solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con la trabajadora **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567, manifestando estar soportado en justa causa que así lo permita.

**II HECHOS:**

1. Mediante radicado No. 13EE2021714100100004103 del 13 de septiembre de 2021 la señora **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila, solicita a la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la trabajadora **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567.
2. Mediante Auto Comisorio No. 1083 del 29 de octubre 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 la señora **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila, autorización para despedir por justa causa a la trabajadora en estado de embarazo **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567.
3. Mediante Auto Cumplimiento Auto Comisorio No. 1281 del 01 de diciembre de 2021, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado resolvió avocar conocimiento del Auto Comisorio No. 1083 de 29 de octubre de 2021, igualmente se decretó la práctica de pruebas documentales requiriendo al empleador **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO**, se requirió a rendir declaración a la trabajadora **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567, se corrió traslado de la solicitud de autorización para despedir por justa causa a trabajadora en estado de embarazo presentada por el empleador **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila.

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

4. Mediante oficio No. 08SE2021714100100005456 del 01 de diciembre de 2021 se comunica el contenido del Auto No. 1281 de 01 de diciembre de 2021, se requiere para diligencia de declaración y corre traslado de la solicitud de autorización para despedir por justa causa a la trabajadora en estado de embarazo **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567, remitido a través de correo postal a la dirección Calle 20 Bis No. 20 – 34 de Neiva – Huila, comunicación que fue devuelta por 472 Servicios Postales Nacionales S.A., indicando en la guía No. YG280213237CO de 02 de diciembre de 2021 que la causal de devolución es "No Existe Dirección".
5. Mediante oficio No. 08SE2021714100100005453 del 01 de diciembre de 2021 se comunica el contenido del Auto No. 1281 de 01 de diciembre de 2021 al empleador **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila, remitido a través de correo postal a la dirección Calle 14 No. 5 – 95 de Neiva – Huila, comunicación entregada por 472 Servicios Postales Nacionales S.A., conforme se verifica en la guía No. YG280213223CO de 02 de diciembre de 2021.
6. A la fecha 31 de enero de 2021 no se ha obtenido respuesta por parte del empleador frente a la solicitud de documentos que permiten probar el debido proceso para determinar la justa causa.

### III PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

1. Radicado No. 13EE2021714100100004103 del 13 de septiembre de 2021 la señora **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila, solicita a la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por justa causa a la trabajadora **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567

### IV CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Como antecedente principal corresponde ampararnos 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.

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 artículo 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

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

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"<sup>(9)</sup>. 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.

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

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

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.

### DE LA JUSTA CAUSA

El numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión este atribuida a los Jueces. Sin embargo, corresponde a esta autoridad evaluar si la justa causa de terminación del vínculo laboral existente entre **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila y la trabajadora señora **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567, cumplió con los criterios exigidos por la Honorable Corte Constitucional y en especial la garantía al debido proceso, derecho de defensa y contradicción, conforme la construcción jurisprudencial al respecto.

Las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máxima órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cobija, "debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral.

Al respecto se precisa que acorde con los criterios jurisprudenciales aplicables, la facultad que le asiste al empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no puede desarrollarse fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, y en ese orden, el Inspector de trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.
- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST). En este punto, el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.
- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.

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

Adicionalmente, en sentencia C – 593 de 2014, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta durante el proceso sancionatorio laboral, así:

"(...) En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente".

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;

- \* 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;
- \* El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- \* La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
- \* El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- \* La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- \* La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (...)"

#### **RESOLUCION DEL CASO CONCRETO**

El caso no es posible resolverlo en razón a que el material probatorio pertinente para verificar el debido proceso frente a la determinación de la justa causa no fue aportado por el empleador "Comunicación a la trabajadora en estado de embarazo de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, documento mediante el cual la trabajadora en estado de embarazo controvertió las pruebas y motivos de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, copia reglamento interno vigente.", se verificó que el oficio No. 08SE2021714100100005453 del 01 de diciembre de 2021 con el cual se comunicó el contenido del Auto No. 1281 de 01 de diciembre de 2021 al empleador **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila, remitido a través de correo postal a la dirección Calle 14 No. 5 – 95 de Neiva – Huila, fue entregado por 472 Servicios Postales Nacionales S.A., conforme se verifica en la guía No. YG280213223CO de 02 de diciembre de 2021, y a la fecha 31 de enero de 2022 no se registra respuesta radicada en los canales oficiales de comunicación del Ministerio del Trabajo o en la dirección electrónica indicada en el oficio [dquimbaya@mintrabajo.gov.co](mailto:dquimbaya@mintrabajo.gov.co).

Se reitera que el cumplimiento del requerimiento documental al empleador era necesario y pertinente para darle continuidad a la actuación administrativa pretendida y adoptar una decisión de fondo, ajustada a derecho. Sin embargo, ha transcurrido un tiempo prudencial, sin que la Administración haya podido tener comunicación continua con el empleador solicitante de la autorización de terminación de contrato con trabajadora en estado de embarazo, pues no allegó respuesta al requerimiento presentado por el Inspector de Trabajo.

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

Que, el artículo 42 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), en cuanto al contenido de la decisión preceptúa: "Habiéndose dado oportunidad a los interesados para expresar sus opiniones, y con base en las pruebas e informes disponibles, se tomará la decisión, que será motivada. La decisión resolverá todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas dentro de la actuación por el peticionario y por los terceros reconocidos."

Que, igualmente, el CPACA en su artículo 43 ordena: "**ARTÍCULO 43. ACTOS DEFINITIVOS.** Son actos definitivos los que decidan directa o indirectamente el fondo del asunto o hagan imposible continuar la actuación."

Que, de conformidad con lo anterior, mal haría este despacho en emitir un acto administrativo viciado o dar continuidad a un procedimiento administrativo de autorización de despido de un trabajador, si por ningunos de los medios probatorios ordenados por la norma se ha podido recibir prueba clara específica y determinante que nos lleve a la certeza de la existencia de mérito para la toma de tal decisión. Por lo anterior, este Despacho dará aplicación al artículo 17 de la ley 1437 de 2011 modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015 "**ARTÍCULO 17. PETICIONES INCOMPLETAS Y DESISTIMIENTO TÁCITO.** <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.

A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales." y se dispondrá el desistimiento tácito frente a la petición y como consecuencia de lo anterior, se dispondrá el respectivo archivo, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales", y se dispondrá el desistimiento tácito frente a la petición y como consecuencia de lo anterior, se dispondrá el respectivo archivo, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

Que, atendiendo juiciosamente los fundamentos Constitucionales y legales y los documentos que reposan en el expediente y que soportan el anterior análisis, estos, permiten concluir y determinar qué tal como se observa, no existen méritos para continuar el procedimiento administrativo solicitado, en uso de las competencias el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites tomara decisión de fondo mediante acto administrativo definitivo previsto en el art.43 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo, procederá al archivo del mismo.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** DECLARAR el desistimiento tácito de la solicitud presentada por la empleadora **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila, de autorización para terminación del vínculo laboral con trabajadora en estado de **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de la presente resolución.

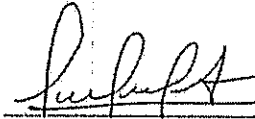
**ARTICULO SEGUNDO:** ORDENAR el archivo de la presente actuación administrativa.

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

**ARTICULO TERCERO:** NOTIFICAR al empleador **ERIKA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cédula No. 1.003.814.907 de Neiva - Huila, con domicilio en la Calle 14 No. 5 – 95 de Neiva – Huila o la que se registre por cualquier medio expedito y a la trabajadora **MAIRA ALEJANDRA MEDINA SALGADO** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.250.567, con domicilio en la Calle 20 Bis No. 20 – 34 Alto de Limonar de Neiva – Huila, 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.

**ARTÍCULO CUARTO:** INFORMAR en la diligencia de notificación que contra el presente Acto Administrativo procede únicamente el recurso de reposición de conformidad con el artículo 17 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.

