



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 403 DE 2023

(10 de AGOSTO de 2023)

“Por la cual se resuelve un recurso de apelación”

EL DIRECTOR TERRITORIAL DEL CESAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, teniendo en cuenta lo siguiente:

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído el recurso de apelación interpuesto por la sociedad **ENLACE EMPRESARIAL S.A.** identificada con Nit. 804.009907-2 en contra de la resolución número 0551 de 14 de octubre de 2022, mediante la cual se negó la solicitud de autorización para despedir al trabajador **RAUL RINALDY PEREZ**, radicada con numero 11EE20229020011000001428 del 17 de mayo de 2022.

I. HECHOS

Con radicado No 11EE20229020011000001428 de 17 de mayo de 2022, el solicitante **NELSON TORRES ZARAZA**, con cedula 1.098.620.771 expedida en Bucaramanga, en calidad de apoderado de la sociedad **ENLACE EMPRESARIAL S.A.** solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato laboral del trabajador **RAUL RINALDY PEREZ**, identificado con cedula de ciudadanía 9.691.690 de Aguachica, Cesar.

Surtido el trámite respectivo, mediante resolución número 0551 de 14 de octubre de 2022, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado resolvió **NO AUTORIZAR** a la empresa **ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A.** identificada con Nit. 804.009907-2 la terminación del contrato de trabajo del señor **RAUL RINALDY PEREZ**.

Con escrito radicado el 1 de noviembre de 2022 el solicitante presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la decisión tomada mediante la resolución número 0551 de 14 de octubre de 2022.

Por medio de la resolución No 0656 de 7 de diciembre de 2022, por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición, esta autoridad administrativa decidió **NO REPONER** la resolución número 0551 de 14 de octubre de 2022, en su parte resolutive.

III. MOTIVOS DE INCONFORMIDAD DE LOS RECURSOS

Frente al recurso presentado se procederá a estudiar los motivos de inconformidad argumentados, teniendo en cuenta que se encuentra dentro de los términos establecidos en la norma, según lo contenido en el artículo 76 de la ley 1437 de 2011 que determina que:

“los recursos de reposición y de apelación deberán interponerse 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. (...)”

En consecuencia, se procede a estudiar los motivos de inconformidad encontrando lo siguiente:

Motivos de inconformidad.

Primer motivo. Afirma el recurrente que expresa su inconformidad porque consideró que el despacho no tuvo en cuenta el artículo 77 de la ley 50 de 1990 pues argumenta que:

“los preceptos que el artículo cita nos impone con los trabajadores en misión que no superen un término máximo de 12 meses en la empresa, para que ahora esta entidad administrativa pretenda legislar e imponernos la sanción de continuar manteniendo un trabajador del cual se terminó la obra para la cual fue contratado hace tantos años y más allá de haberse

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

terminado la obra, se cumplió con el plazo máximo permitido para tenerlo activo en la empresa de servicios temporales así como en la empresa usuaria."

Segundo motivo. Adicionalmente afirma que:

"el despacho no realiza un análisis de fondo a la situación que hoy nos ocupa, sino se limita a transcribir apartes que se han expuesto por la empresa que represento, para resumir que la empresa no logró aportar un ALTA MÉDICA que no se podrá aportar, por cuanto, la NUEVA EPS, no la emite, pues se encuentra en vigencia de un tratamiento médico, por lo tanto, no será posible ejecutar el ALTA MEDICA solicitada únicamente por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO, nótese que más allá de haber terminado la obra para la cual fue contratado, el trabajador ha superado con creces el termino permitido por la norma que rige esta clase de empresas de servicios temporales, no obstante, la empresa usuaria HACIENDA LA GLORIA, nos ha permitido en virtud de la solidaridad comercial, mantener al trabajador en sus instalaciones, pero no se analizó tan siquiera, la magnitud del daño patrimonial al que están condenando a mi representada en caso que la Usuaría nos notifique que no continuará manteniendo en las instalaciones al trabajador, cuando mi representada solo tiene en el sector una pequeña oficina para una sola persona y la sede principal está en la ciudad de Bucaramanga con cargos netamente administrativos, por lo tanto, insistimos en que efectivamente esa obra terminó hace muchos años y que hemos superado el termino máximo para mantener activo al trabajador."

Tercer motivo. Adiciona que:

"la negativa al despido predicado atenta contra la seguridad jurídica que rodea la contratación, pues no puede pretender esta entidad administrativa de la cual solicitamos autorización nos imponga la carga de tener un trabajador en misión perpetuo."

Cuarto motivo. Solicita que:

En el evento en que el Despacho, continúe con la posición de negar el derecho a la terminación del contrato de trabajo, solicitamos en forma comedida, se exponga con detenimiento los motivos por los cuales desconoce el artículo 77 de la ley 50 de 1990 e imponen la carga a perpetuidad de mantener un trabajador, de igual forma, se sirva indicar en sus consideraciones, los medios que la empresa que represento deberá tomar para terminar el contrato de trabajo de un trabajador en misión que ya terminó la obra para la que se contrató y que ha superado el termino máximo de 12 meses de prestación de servicios personales a la empresa de servicios temporales ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS CON EL RECURSO

Con el presente recurso no se presentaron pruebas nuevas que valorar.

V. FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIA

Teniendo en cuenta que los principios constitucionales de la función administrativa están establecidos especialmente en el artículo 209 de la Constitución Política; de conformidad con el cual:

"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".

A la luz de lo consagrado en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 artículo 20 y las conferidas por el Decreto 4108 de noviembre de 2011 y la resolución 3455 de 2021 artículo primero numeral 7, los Directores Territoriales tienen dentro de sus funciones: *"Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones tomadas por los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social en primera instancia y Coordinadores de Grupo."*

El artículo 74 de la ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece que, por regla general, contra los actos definitivos procederán los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque y el de apelación para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

En atención a la normatividad citada el suscrito director territorial del Cesar es competente para decidir de fondo el recurso de apelación.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En el presente asunto, frente a la resolución número 0551 de 14 de octubre de 2022, recurrida por el solicitante, se solicita revocar la decisión adoptada, mediante la cual resolvió negar la autorización de terminación de contrato del trabajador RAUL RINALDY PEREZ, por lo que se procede a resolver de fondo el recurso de apelación subsidiariamente interpuesto.

Frente a los motivos de inconformidad:

Procede esta Dirección Territorial a pronunciarse frente a los motivos de inconformidad expuestos por el recurrente en los siguientes términos:

Frente al primero de sus motivos de inconformidad dentro del cual el recurrente manifiesta que considera que el despacho no tuvo en cuenta el artículo 77 de la ley 50 de 1990 y argumenta que:

"los preceptos que el artículo cita nos impone con los trabajadores en misión que no superen un término máximo de 12 meses en la empresa, para que ahora esta entidad administrativa pretenda legislar e imponernos la sanción de continuar manteniendo un trabajador del cual se terminó la obra para la cual fue contratado hace tantos años y más allá de haberse terminado la obra, se cumplió con el plazo máximo permitido para tenerlo activo en la empresa de servicios temporales así como en la empresa usuaria."

Es pertinente señalar que dentro de la sentencia C - 016 - de 1998 se estableció por parte de la H. Corte Constitucional lo siguiente:

"El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que, al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación."

En relación con la prohibición de despidos generados por el estado de salud del empleado, la Corte Constitucional en Sentencia C-531 de 2000 estableció de manera reiterada que:

"(...) la legislación que favorezca a los discapacitados 'no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros'. Por tal razón, cuando existan razones objetivas que justifiquen el despido de un trabajador en condición de discapacidad (...) mal haría el juez constitucional en obligar la continuidad de la relación laboral."

Sin embargo, posteriormente en la sentencia C- 200 de 2019, la H. Corte Constitucional estableció, específicamente en el punto 82 de esta, que:

"La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Por el contrario, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado."

Adicionalmente, la citada Sentencia pone de presente que dentro de las funciones de los inspectores de trabajo se encuentra la función de acompañamiento y de garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones, por lo que no es de recibo del despacho la manifestación efectuada por el recurrente al afirmar que el despacho no tuvo en cuenta el artículo 77 de la ley 50 de 1990, porque si bien es cierto, el numeral 3 del

“Por la cual se resuelve un recurso de apelación”

citado artículo establece que para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, las empresas usuarias de las de servicios temporales podrán contratar por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más, también lo es que la jurisprudencia Constitucional contempla el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador, incluso si expira el plazo del contrato o el término por el que fue contratado el trabajador **sin importar la modalidad de vinculación**. En este sentido el Inspector de Trabajo no desconoce la normativa citada, sino que ejerce una aplicación sistemática y armonizada con la jurisprudencia constitucional, máxime cuando el artículo 10 de la ley 1437 de 2011 ordena la aplicación uniforme de las normas y la jurisprudencia así:

“ARTÍCULO 10. Deber de aplicación uniforme de las normas y la jurisprudencia. Al resolver los asuntos de su competencia, las autoridades aplicarán las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de manera uniforme a situaciones que tengan los mismos supuestos fácticos y jurídicos. Con este propósito, al adoptar las decisiones de su competencia, deberán tener en cuenta las sentencias de unificación jurisprudencial del Consejo de Estado en las que se interpreten y apliquen dichas normas.

NOTA: Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-634 de 2011, en el entendido que las autoridades tendrán en cuenta, junto con las sentencias de unificación jurisprudencial proferidas por el Consejo de Estado y de manera preferente, las decisiones de la Corte Constitucional que interpreten las normas constitucionales aplicables a la resolución de los asuntos de su competencia. Esto sin perjuicio del carácter obligatorio erga omnes de las sentencias que efectúan el control abstracto de constitucionalidad.” (negrilla y subrayado fuera de texto original)

En síntesis, no es acertada la afirmación hecha por el recurrente al manifestar que esta autoridad administrativa pretenda legislar o le impongan una sanción de mantener un trabajador del cual se terminó la obra para la cual fue contratado, sino que la decisión de esta autoridad de no autorizar la terminación del contrato de trabajo obedece a la función de garante de la vigilancia del cumplimiento de la norma en materia laboral y de seguridad social así como del acatamiento a la jurisprudencia o precedente constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada.

Frente al segundo de los motivos de inconformidad planteados por el peticionario en el que manifiesta que: *“el despacho no realiza un análisis de fondo a la situación que hoy nos ocupa, sino se limita a transcribir apartes que se han expuesto por la empresa que represento, para resumir que la empresa no logró aportar un ALTA MÉDICA que no se podrá aportar, por cuanto, la NUEVA EPS, no la emite, pues se encuentra en vigencia de un tratamiento médico, por lo tanto, no será posible ejecutar el ALTA MEDICA solicitada únicamente por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO, nótese que más allá de haber terminado la obra para la cual fue contratado, el trabajador ha superado con creces el termino permitido por la norma que rige esta clase de empresas de servicios temporales, no obstante, la empresa usuaria HACIENDA LA GLORIA, nos ha permitido en virtud de la solidaridad comercial, mantener al trabajador en sus instalaciones, pero no se analizó tan siquiera, la magnitud del daño patrimonial al que están condenando a mi representada en caso que la Usuaría nos notifique que no continuará manteniendo en las instalaciones al trabajador, cuando mi representada solo tiene en el sector una pequeña oficina para una sola persona y la sede principal está en la ciudad de Bucaramanga con cargos netamente administrativos, por lo tanto, insistimos en que efectivamente esa obra terminó hace muchos años y que hemos superado el termino máximo para mantener al trabajador.”*

Frente a este tema la sentencia T-415 de 2011 precisó que:

*“(…) el empleado que por causa de una enfermedad no profesional ha estado en incapacidad laboral superior a 180 días, goza de estabilidad laboral reforzada en razón a la situación de mayor vulnerabilidad que le causa su limitación física. **Le corresponde al empleador mantener el vínculo** y continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales, por el lapso que señale **el concepto médico para su rehabilitación o hasta que este se emita**, o se pueda efectuar una nueva calificación de la invalidez que permita consolidar el derecho a pensión, o lo habilite para retomar su labor, lo que conserva el acceso de afiliado al servicio de salud.” (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

En este mismo sentido encuentra esta Dirección Territorial que la sentencia C – 200 de 2019 registra lo siguiente:

“(…)

De este modo, en relación con la responsabilidad que tiene el empleador respecto al trabajador que ha estado incapacitado por 180 días, en esta sentencia se especificó que:

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

"[e]l numeral 15, del literal a), del artículo 62 CST (...) debe leerse en concordancia con el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 "Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo", que establece que al terminar el periodo de incapacidad temporal, el empleador tiene la obligación de reincorporar al trabajador en el empleo que ocupaba, si su estado de salud se ha reestablecido y, en consecuencia, ha recuperado su capacidad laboral, o, en el caso que el trabajador continúe incapacitado parcialmente, de otorgarle un empleo compatible con su condición física, para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que considere pertinentes".

Por tanto, si la enfermedad tiene curación, la persona tiene derecho a la reinstalación en el empleo. En ese orden de ideas,

"el sólo cumplimiento del periodo de 180 días continuos de incapacidad, no lleva consigo de manera automática la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente el contrato laboral aduciendo una justa causa, en tanto no puede ejercerse de forma irrazonable o indiscriminada tal prerrogativa, en la medida en que (...) tiene un efecto perverso, ya que, por una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos económicos para su subsistencia, y por otra, el Sistema lo abandona a su suerte sin que se hubiese reestablecido su salud".

*Por lo anterior, esta sentencia insistió en que, si un trabajador cumplía 180 días de incapacidad laboral, el empleador tenía prohibido ejercer la facultad de despido de manera automática. En cambio, debía seguir el **procedimiento establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, que modificó el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, y el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 con el fin de proteger los derechos al trabajo, a la salud y a la seguridad social del empleado.** (subrayado y negrilla fuera de texto original)*

En este sentido es menester entender que el citado artículo 41 de la ley 100 de 1993 establece en su inciso sexto que las entidades promotoras de salud deberán emitir el concepto de rehabilitación ya sea favorable o desfavorable. Que en caso de que el citado concepto de rehabilitación favorable no se expedido, si a ello hubiere lugar, debe pagar un subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal después de los ciento ochenta (180) días iniciales con cargo a sus propios recursos, hasta cuando emita el correspondiente concepto. En consecuencia, la omisión de los deberes legales de un actor del sistema no puede repercutir en perjuicio del trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada.

Por lo tanto, este ministerio en su función de garante no puede conceder una autorización de despido sin contar con el requisito del concepto de rehabilitación expedido por la E.P.S., teniendo en cuenta que este determina si existe o no imposibilidad material de reubicación en la empresa, lo que es imperativo conocer por parte del Inspector de trabajo a efectos de garantizar el respeto por el derecho fundamental a la estabilidad reforzada que goza el trabajador. Dicho lo anterior, el incumplimiento de las obligaciones que le corresponden a los actores del sistema no puede ir en detrimento de los derechos fundamentales del trabajador, por lo tanto, el presente motivo de inconformidad no prospera.

En consideración al tercer motivo de inconformidad acerca de lo afirmado por el recurrente en cuanto a que "la negativa al despido predicado atenta contra la seguridad jurídica que rodea la contratación, pues no puede pretender esta entidad administrativa de la cual solicitamos autorización nos imponga la carga de tener un trabajador en misión perpetuo." Carece de veracidad lo expresado por el usuario teniendo en cuenta que lo decidido por esta autoridad administrativa obedece al cumplimiento y respeto por los preceptos constitucionales y el precedente judicial teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia, las sentencias C-531 de 2000, SU - 049 de 2017, C - 200 de 2019 y demás sentencias de tutela que tratan el tema de la estabilidad laboral reforzada.

La jurisprudencia citada goza de fuerza vinculante, lo cual fue tratado por la H. Corte Constitucional en Sentencia SU-072 de 2018 de la siguiente manera:

"(...) En la sentencia C-335 de 2008 se sostuvo que: "De allí que reconocerle fuerza vinculante a la jurisprudencia sentada por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, redunde en una mayor coherencia del sistema jurídico colombiano, lo cual no se contradice con imperativos de adaptación a los cambios sociales y económicos. De igual manera, la vinculatoriedad de los precedentes garantiza de mejor manera la vigencia del derecho a la igualdad ante la ley de los ciudadanos, por cuanto casos semejantes son fallados de igual manera. (...)" Así mismo la mencionada sentencia de unificación al tratar el tema de la seguridad jurídica consideró que "La Corte ha explicado que la seguridad jurídica implica que "en la interpretación y aplicación del derecho es una condición necesaria de la realización de un orden justo y de la efectividad de los derechos y libertades de los ciudadanos, dado que solo a partir del cumplimiento de esa garantía podrán identificar aquello que el ordenamiento jurídico ordena, prohíbe o permite".

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

En consecuencia, no se trata de preceptos ideados por esta Dirección Territorial sino por preceptos que antes de atentar contra la seguridad jurídica, acatan el precedente judicial y la norma de un estado social de derecho y reafirma la institución de la seguridad jurídica. De hecho, en la sentencia C-531 de 2000, la Corte primero recordó que: *"la Carta Política establecía en su artículo 47 el deber estatal de adelantar el diseño y la ejecución de políticas de previsión, rehabilitación e integración para las personas en situación de discapacidad.*

En segundo lugar, enfatizó que, en el ámbito laboral, el elemento prioritario de esta protección era la ubicación laboral de las personas en situación de discapacidad de acuerdo con sus condiciones de salud y el consecuente acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (artículos 54 y 334). Por ello, adujo que el principio de "estabilidad en el empleo" establecido en el artículo 53 Superior cobraba especial relevancia en estos casos, pues gracias a la estabilidad laboral reforzada se garantizaba la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad como medida de protección especial, de conformidad con su capacidad laboral. No obstante, la sentencia también recordó que esto no implicaba la consagración de "derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros".

Por lo anterior, no es de recibo lo afirmado por el recurrente, pues esta autoridad ha sido garante del cumplimiento de los preceptos constitucionales, y teniendo en cuenta que la H. Corte Constitucional consagra la inexistencia de derechos absolutos o perpetuos no es esto lo que pretende el Ministerio del Trabajo sino propender por el respeto de los derechos fundamentales y laborales de quienes son sujetos de especial protección.

En cuanto al Cuarto motivo de inconformidad, identificado por este despacho en el que solicita el recurrente que *"En el evento en que el Despacho, continúe con la posición de negar el derecho a la terminación del contrato de trabajo, solicitamos en forma comedida, se exponga con detenimiento los motivos por los cuales desconoce el artículo 77 de la ley 50 de 1990 e imponen la carga a perpetuidad de mantener un trabajador, de igual forma, se sirva indicar en sus consideraciones, los medios que la empresa que represento deberá tomar para terminar el contrato de trabajo de un trabajador en misión que ya terminó la obra para la que se contrató y que ha superado el término máximo de 12 meses de prestación de servicios personales a la empresa de servicios temporales ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A."*

Debe tenerse en cuenta que renglones arriba, al resolver el primer motivo de inconformidad se dejó claro que no se ha desconocido por parte de esta Dirección Territorial lo establecido en el artículo 77 de la ley 50 de 1990, pues la función constitucional del ministerio del trabajo no es poner en práctica el citado artículo sino respetarlo y vigilar que se respete, y a la vez servir de garante para que no sean vulnerados los derechos constitucionales en materia laboral de los trabajadores en situación de estabilidad laboral reforzada. Por lo anterior frente a la solicitud del recurrente de que se le indiquen los medios que la empresa deberá tomar para terminar el contrato de trabajo de un trabajador en misión, es preciso señalar que el empleador deberá obedecer lo establecido en la ley y la jurisprudencia según cada caso, sin embargo si se refiere al caso que nos ocupa, el empleador deberá poner en práctica lo establecido en la constitución, la ley y la jurisprudencia anteriormente citada por ejemplo las sentencias C-531 de 2000, SU - 049 de 2017, C - 200 de 2019, entre otras.

Por lo antes señalado considera este despacho que le asiste la razón al inspector de trabajo y seguridad social de primera instancia, y en consecuencia se procederá por parte de esta dirección a confirmar la resolución número 0551 de 14 de octubre de 2022, mediante la cual se negó la solicitud de autorización para despedir al trabajador RAUL RINALDY PEREZ, radicada con numero 11EE20229020011000001428 de 17 de mayo de 2022.

En mérito de lo expuesto, el suscrito director territorial del Cesar

VII. RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la decisión tomada mediante resolución 0551 de 14 de octubre de 2022, por la cual se resuelve una solicitud para la terminación del vínculo del trabajador RAUL RINALDY PEREZ, radicada con numero 11EE20229020011000001428 de 17 de mayo de 2022.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados de acuerdo con los artículos 67 y siguientes de la ley 1437 de 2011. Para la diligencia de notificación personal esta se podrá efectuar por medio electrónico al señor RAUL RINALDY PEREZ identificado con cedula 9.691.690 de Aguachica, Cesar, al correo electrónico raulrinaldy24@hotmail.com.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR que contra la presente resolución no procede recurso alguno.

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



BERNARDO ARDILA FERNANDEZ
DIRECTOR TERRITORIAL DEL CESAR

Proyectó: A. Caballero
Revisó y Aprobó: B. Ardila

