

No. Radicado: 08SE2022706600100003343  
Fecha: 2022-08-03 10:15:04 am  
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
Destinatario ESNEDA MOLINA  
Anexos: 0 Folios: 2  
  
08SE2022706600100003343

Pereira, 03 de agosto de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor

**ESNEDA MOLINA**

Carrera 8 Bis N° 19 -34  
Santa Rosa de Cabal

**ASUNTO:** Notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público Resolución 0376 del día 07 de junio de 2022 por medio de la cual se Resuelve un Recurso de Apelación.

**Radicado:** 151

**Querellante:** OSCAR IVAN MEJIA FERNANDEZ

Respetada Señora ESNEDA,

me permito **NOTIFICAR** el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020.

Procede el despacho a hacer la **NOTIFICACION POR AVISO** a la señora **ESNEDA MOLINA**, el contenido de la Resolución N° 0376 del día 07 de junio de 2022 por medio de la cual se Resuelve un Recurso de Apelación, proferida por el Directora de Riesgos Laborales del Empleador OSCAR IVAN MEJIA FERNANDEZ ,propietario del Establecimiento **PRICE SHOES**, se le informa que contra la presente Resolución no procede ningún recurso.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, autentica y gratuita de la decisión aludida en (6) seis folios por ambas caras, se le advierte que la notificación estará fijada en secretaria del despacho y en la página electrónica del Ministerio de Trabajo desde el día 03 de agosto y hasta el día 09 de agosto del 2022 ,fecha en que desfija el presente aviso se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso se le informa que contra la presenta resolución no procede recurso alguno.

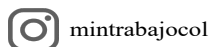
**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX:** Bogotá (57-1)  
3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal  
del Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular:** 120  
**www.mintrabajo.gov.co**

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



mintrabajocol



MinTrabajoColombia



@MintrabajoCol



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Atentamente,

**ANDREA USMA MARTINEZ**  
**Auxiliar Administrativo**

**Anexos:** seis (06) folios por ambas caras resolución 0376 del 07 de junio del 2022.

transcriptor: andrea u.m  
elaboró: andrea u.m  
revisó: S Martinez.

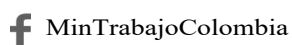
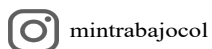
[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/EXPEDIENTES -/APELACION PRICE SHOES/notificacion por aviso resolucion 0376 Señora ESNEIDA MOLINA.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/EXPEDIENTES -/APELACION PRICE SHOES/notificacion por aviso resolucion 0376 Señora ESNEIDA MOLINA.docx)

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX:** Bogotá (57-1)  
3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal  
del Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular:** 120  
**www.mintrabajo.gov.co**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX:** Bogotá (57-1)  
3779999

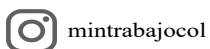
**Atención Presencial**

Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal  
del Trabajo.

**Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular:** 120  
**[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



mintrabajocol



MinTrabajoColombia



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE RISARALDA  
DESPACHO TERRITORIAL**

**Radicación:** 05EE2021741700100005399

**Solicitante:** COMFAMILIAR RISARALDA

**RESOLUCIÓN No. 0396  
Pereira, (10/06/2022)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”**

El suscrito DIRECTOR TERRITORIAL DE RISARALDA DEL MINISTERIO DE TRABAJO en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011 capítulo VI, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 3455 de 2021 y teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

**I. INDIVIDUALIZACION DEL RECURRENTE**

Se decide en el presente proveído Recurso de Apelación interpuesto en contra de la Resolución No. 00112 del 18 de febrero de 2022 *“Por la cual se decide sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad”* tramitada por la empresa / empleador **COMFAMILIAR RISARALDA** identificado con Nit No 891480000 -1 y que involucra a la trabajadora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** identificada con C.C No 42119063.

**II. HECHOS**

Mediante oficio radicado 05EE2021741700100005399 de fecha 09 de noviembre de 2021 se recibe solicitud de autorización para terminación de contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad de la trabajadora ANA MARIA HENAO CARDONA, por parte del empleador **COMFAMILIAR RISARALDA** en el que anexa documentación como la fotocopia del contrato de trabajo, copia del acta de descargos, copia de recomendaciones del médico de salud ocupacional y de acuerdo con las consideraciones, hechos y fundamentos de derecho que se relacionan a continuación: (Folios 1 al 14).

(Se transcribe igual al texto original)

"(...)

**“... HECHOS**

*ANA MARIA HENAO CARDONA, identificada con la cédula de ciudadanía 42.119.063 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA, “COMFAMILIAR RISARALDA” el día 16 de diciembre de 2009 para desempeñar el cargo de AUXILIAR DE ENFERMERÍA.*

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

*Dicho contrato por efectos de la renovación legal automática actualmente tiene vigencia de un año desde el 15 de diciembre de 2020 hasta el 16 de diciembre de 2021.*

*La señora ANA MARIA HENAO CARDONA actualmente ocupa el cargo de AUXILIAR DE ENFERMERIA con restricción conforme a las recomendaciones entregadas por el médico de salud ocupacional desempeñando funciones de apoyo administrativo, debido al tratamiento de una enfermedad de origen común.*

*El día 26 de octubre de 2021 el Fondo Nacional del Ahorro (FNA), donde la trabajadora tiene depositadas las cesantías, informó sobre la autorización de entrega parcial de cesantías, que no correspondía a la firma y formato de la institución y remitió copia de la solicitud entregada por la señora ANA MARIA HENAO CARDONA.*

*Una vez verificado el documento en la institución se pudo establecer que la señora ANA MARIA HENAO CARDONA no había realizado solicitud alguna ante la oficina de Gestión Humana y, por tanto, el formato presentado por ella en el Fondo Nacional del Ahorro era FALSO, no solo desde el punto de vista de la firma, que no es de la persona autorizada, sino también desde su contenido, que no corresponde a información proveniente de la entidad.*

*Con el fin de garantizar a la trabajadora el Derecho a la Legítima Defensa, se citó con la debida anticipación a diligencia de descargos, la cual se realizó el día 2 de noviembre de 2021, a las 8:30 a.m.*

*En desarrollo de la diligencia la señora ANA MARIA HENAO CARDONA reconoce que el documento provino de su autoría, que se trata de un documento que falsificó por su cuenta y riesgo en medio del desespero por su situación económica.*

*El numeral 1 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece como justa causa para terminación del contrato por parte del empleador "El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido"; por su parte el numeral 5 de la misma norma, establece como causa de terminación con justa causa "Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores", además el numeral 6, establece que la violación a los artículos 58 y 60 del C.S.T. también es justa causa de terminación del vínculo.*

*Por su parte el reglamento interno de trabajo en el artículo 67, numeral 19, establece como prohibición a los trabajadores "Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades."*

*Violaciones todas ellas en las que ha incurrido la trabajadora y que reconoció en el acta de descargos mencionada en el hecho 6 y que serán puestas en conocimiento por la autoridad competente no solo por parte del Fondo Nacional del Ahorro, sino también por el empleador.*

*Teniendo en cuenta lo expresado, es que respetuosamente extendiendo la siguiente SOLICITUD*

*PRIMERO. AUTORIZAR y DECLARAR la terminación legal del contrato de trabajo suscrito por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA – COMFAMILIAR RISARALDA con la señora ANA MARÍA HENAO CARDONA, toda vez que en ejecución de dicho contrato vulneró varias normas contenidas en la norma, el contrato y el reglamento de trabajo, hecho que reconoció en el acta de descargos rendida el 2 de noviembre de 2021.*

*SEGUNDO. DECLARAR el cumplimiento de parte de la Caja de Compensación Familiar de Risaralda – COMFAMILIAR RISARALDA del procedimiento de autorización que exige el artículo 26 de la ley 361 de 1997, teniendo en cuenta que existe una justa causa y la trabajadora se encuentra reubicada con restricciones conforme a las recomendaciones entregadas por el médico de salud ocupacional.*

*Con lo anterior solicito tener en cuenta las siguientes,*

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

## PRUEBAS

## DOCUMENTOS

*Fotocopia del contrato de trabajo suscrito con la trabajadora, en 04 folios.*

*Copia del acta de descargos, en 02 folios.*

*Copia de recomendaciones del médico de salud ocupacional.*

...".

(...)

Para decidir la mencionada solicitud de Autorización para la Terminación del Contrato de Trabajo de Trabajadores en Condiciones de Discapacidad, se profirió la Resolución número **00112 del 18 de febrero de 2022** que resolvió: "**NO AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral existente entre la trabajadora ANA MARIA HENAO CARDONA identificada con cédula de ciudadanía Nro.42.119.063 y el empleador COMFAMILIAR RISARALDA con Nit.891.480.000-1, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo". La Resolución citada se notificó el 09 de marzo de 2022 a COMFAMILIAR RISARALDA y el 11 de abril al apoderado de Ana María Henao vía correo electrónico previa autorización de las partes, según se observa en los certificados de la empresa de mensajería 472. (Folios 74 al 91).

Mediante correo electrónico de fecha 18 de marzo de 2022, el abogado HERNAN BEDOYA RENGIFO, con TP 113.891 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, apoderado judicial de la Caja de Compensación Familiar de Risaralda, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 0112 del 28 de febrero de 2022 (Folios 92 al 101).

A través de la Resolución No 00247 de abril 12 de 2022 se decidió el recurso de reposición resolviendo "**CONFIRMAR**, en todas sus partes la Resolución número 00112 del 18 de febrero de 2022...".

Para desatar el recurso de apelación, el Despacho de primera instancia trasladó el asunto al Despacho del Suscrito Director Territorial Risaralda, para lo pertinente, el 21 de abril de 2022.

### III. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Despacho de Primera Instancia, es decir, La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Inspección del Municipio de Dosquebradas adscrita al Grupo Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, como argumentos para decidir sobre la autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad mediante Resolución No. **00112 del 18 de febrero de 2022**, planteó los siguientes:

Se transcribe del texto original

"(...)

*El ánimo de la norma es mejorar los niveles de calidad de vida de los empleados, o por lo menos minimizar los riesgos a los que están expuestos, en este sentido, este despacho buscó a lo largo del expediente lo realizado por la Caja de Compensación Familiar con respecto a esta trabajadora, sin poder evidenciar su intervención, lo que sí se pudo visualizar fue el avance en la enfermedad física y mental de la señora Ana María Henao Cardona, hasta el punto que su conducta reprochable se materializó, ya que no pudo soportar sus problemas económicos, físicos, psicológicos que la aquejan a ella y a su familia. La poca ayuda que recibió la trabajadora por parte de su entidad*

2

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

*empleadora fue un bono y la asesoría de una psicóloga, que solo se limitó a escucharla. Todo esto, le generó desespero al tratar de salir adelante con un hijo que sufre esquizofrenia y al tratar de protegerse ella y al resto de su familia de los problemas ya mencionados, trayendo para ella depresión, estrés, y otras enfermedades como se evidencian en las historias clínicas, adicionándole que tiene un empleo, pero con un sueldo que no le alcanza para cubrir sus necesidades básicas. Todo ello, le impide mejorar su bienestar y calidad de vida y la de su familia.*

*Es clara la falta cometida por la trabajadora, al pretender el retiro de sus cesantías de una forma recriminable, lo cual fue reconocido por ella en los descargos presentados ante su empleador (folios 7 y 8) y en la declaración juramentada ante este despacho (folios 25 y 26).*

*Dicha falta, aunque puede considerarse gravosa, tuvo sus razones para minimizar un poco sus problemas económicos que aquejan a su familia y a ella misma, ya que debe costear los copagos médicos, medicamentos y deudas. No obstante, no es justificable para que esta falta quede impune, la empresa debe considerar los inconvenientes y problemas que ha sufrido la trabajadora desde el inicio de su enfermedad para tratar de compensar un poco su sufrimiento, y penalizar de otra forma la conducta o el actuar de la trabajadora, con el fin de garantizarle el derecho al trabajo y hacer menos traumático su proceso de recuperación. Toda persona necesita contar con oportunidades para crecer, dentro de esas oportunidades está el acceso a un trabajo digno, especialmente si es una persona que está en un estado de debilidad manifiesta por su estado de salud tanto física como psicológica, y así brindarle una mejor calidad de vida a ella y a su familia.*

*En la Sentencia SU 049 de 2017, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.*

*Este despacho al analizar todo el contenido del expediente y considerar la solicitud del empleador COMFAMILIAR RISARALDA, quien invoca como justa causa el numeral 1 del literal a), al igual que los numerales 5 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo Laboral y el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 67, numeral 19, (folios 1 y 2), aportando como pruebas su contrato de trabajo y el acta de procedimiento para comprobación de faltas (folios 3 al 9), infiere no existir una causal objetiva que desprenda la terminación del vínculo laboral de la señora ANA MARIA HENAO CARDONA.*

*En consecuencia, este despacho no autorizará la terminación del contrato de trabajo de la señora **ANA MARIA HENAO CARDONA**, en concordancia con la parte motiva de esta Resolución.  
(...)"*

#### IV. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Mediante correo electrónico de fecha 18 de marzo de 2022, el abogado HERNAN BEDOYA RENGIFO, con TP 113.891 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, apoderado judicial de la Caja de Compensación Familiar de Risaralda, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 0112 del 28 de febrero de 2022, el cual sustenta de la siguiente manera: (Folios 92 al 101)

Se transcribe del texto original

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

(...)

Sea lo primero indicar que llama la atención que la solicitud fue presentada ante el Ministerio del Trabajo, territorial Risaralda, concretamente ante la inspección del trabajo de Pereira y nunca la entidad solicitante -Comfamiliar Risaralda- fue informada sobre la comisión efectuada para la inspección de Dosquebradas, quien dentro del proceso administrativo interno tampoco dio traslado de los descargos presentados por la trabajadora a través de adopoderado judicial y tampoco cito a la diligencia a la diligencia de declaración juramentada efectuada el 29 de noviembre de 2021, aspectos todos ellos que vulneran claramente el derecho a la contradicción que le asiste a mi representada, con la presentación de nuevas pruebas, toda vez que finalmente, fueron esos aspectos los únicos que se tuvieron en cuenta a proferir la decisión que negó la terminación del vínculo.

En relación con los aspectos que sirvieron de base para la decisión, con todo respeto, le manifiesto lo siguiente:

1. Con la negativa del Despacho de autorizar la terminación del contrato de trabajo existente entre la señora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** y **COMFAMILIAR RISARALDA** se avala el comportamiento irregular de la trabajadora que, amparada en su condición económica personal y su estado de salud, toma la decisión de "falsificar" un documento buscando con ello aliviar un poco las dificultades económicas por las que está atravesando.

Llega a la conclusión errada el Despacho de que el fundamento de la solicitud es precisamente la condición de salud de la trabajadora, cuando lo que está demostrado dentro de la actuación es que **COMFAMILIAR RISARALDA** le ha garantizado a la trabajadora durante su permanencia en la organización, su afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social (Pensión, Salud y Riesgos Laborales) que precisamente han facilitado el tratamiento médico de su enfermedad, atendiéndose en todo caso las recomendaciones de reubicación entregadas por el médico tratante y el médico de salud ocupacional y cancelando de manera directa y oportuna las incapacidades reconocidas por la EPS a la que está afiliada y es precisamente, con base en ello, que permanecen incólumes las obligaciones de lealtad, obediencia y fidelidad de parte del trabajador, sin que por su condición de salud y amparado en la difícil situación económica personal, se pueda avalar la violación de sus mínimas obligaciones o el comportamiento irregular que pueda traducirse en la comisión de un delito.

Es importante aclarar, -tal y como lo expresa el apoderado judicial de la trabajadora- que la valoración de si la conducta esgrimida por la señora Ana María Henao Cardona constituye un delito no corresponde al empleador, razón por la cual es la autoridad competente la encargada de hacerlo, y así seguramente ocurrirá, pero no tuvo en cuenta la Inspectora en su decisión, que es la propia trabajadora la que reconoce el haber planeado y realizado un acto de falsificación de un documento interno para presentarlo ante la entidad Fondo Nacional del Ahorro, manifestación que de manera espontánea y sin presión alguna hizo en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 2 de noviembre de 2021, de manera que no es el empleador el que está calificando el delito, sino la misma trabajadora quien reconoce haber falsificado un documento. Ahora bien, en la decisión, claramente la Inspectora desconoce la confesión de la trabajadora, premiándole el comportamiento que abiertamente reconoce haber realizado, amparándola en un estado de Estabilidad Laboral Reforzada de la cual puede ser beneficiaria y precisamente por ello es que se acude a la autorización que otorga el Ministerio del Trabajo.

2. En relación con el principio de estabilidad reforzada y el cumplimiento del contenido normativo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, confunde el Despacho el objetivo de la norma, que protege al trabajador de ser despedido que existe entre la Discapacidad Laboral y la Incapacidad Laboral, que ha sido claramente definida por la Corte Suprema de Justicia en sentencia 47759 del 18 de octubre de 2017 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos, en la que hace la precisión en los siguientes términos:

«... la condición de discapacidad laboral que significa la pérdida o reducción de una proporción de la capacidad para el trabajo, la cual, dependiendo del grado de la afectación, es posible que el trabajador que la padece pueda ser reubicado laboralmente para seguir prestando el servicio o se

2



## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

*le califique la estructuración de una invalidez. Mientras que la incapacidad laboral refiere al deficiente estado de salud del trabajador que le impide prestar el servicio temporalmente y lo hace merecedor de las prestaciones de salud para lograr su recuperación y en dinero que sustituye el salario durante el tiempo en que el trabajador permanece retirado de sus labores por enfermedad debidamente certificada, según las disposiciones legales. Esta puede ser por enfermedad general o con ocasión de la actividad laboral.»*

*Pero de lo anterior se colige la condición para que se aplique en debida forma el principio de Estabilidad Laboral Reforzada que, en todo caso, no avala la violación de preceptos normativos que implican la comisión de delitos que involucran a colaboradores de la organización y atentan contra el buen nombre de la empresa ante terceros.*

*Llama la atención lo manifestado por el Despacho cuando expresa que "el empleador es consciente y conocedor del estado de salud e indefensión en que se encuentra el trabajador, lo que condujo a solicitar autorización a este Ministerio con el fin de que se autorice la terminación del vínculo laboral", afirmación que denota, con todo respeto, la falta de análisis de la solicitud y de las pruebas aportadas, de las cuales se concluye que mi mandante nunca ha desconocido el estado de salud de la señora ANA MARÍA HENAO CARDONA y que la solicitud de autorización de terminación del contrato no tiene fundamento en su estado de salud, sino en la actuación irregular de la trabajadora en perjuicio de la organización, que conlleva a la comisión de un delito que con el pronunciamiento del Despacho se está respaldando.*

*3. Ahora bien, no tuvo en cuenta el Despacho, ni hizo el esfuerzo por hacerlo, -verificar-, si la descripción de la trabajadora frente a sus condiciones económicas personales tienen relación directa con su vinculación laboral, cuando se trata es de compromisos personales (embargos cooperativos) que no pudieron ser demostrados ante la vulneración al Derecho de Contradicción y Legítima Defensa que tiene del que fue víctima Comfamiliar Risaralda por cuenta de la Inspección del Trabajo de Dosquebradas, al no citarla a la diligencia en que fue citada la trabajadora, ni se le corrió traslado de su testimonio, que le diera la oportunidad de presentar otras pruebas, lo que en todo caso, no justifica la actuación irregular de la trabajadora que puede configurar un delito y que fue reconocida por ella en el acta de descargos realizada por Comfamiliar Risaralda.*

*4. Llama la atención la manifestación de la Inspectora en el sentido de que no se allegó el documento que fue objeto de falsificación, afirmación que al parecer fundamenta en el hecho de que no fue relacionada de manera individual en el escrito de solicitud de permiso, sin embargo, si en gracia de discusión se aceptase que el documento no hubiera sido entregado, debía entonces el inspector requerir a la entidad solicitante la presentación de dicho documento, fundamentado en que la solicitud de terminación del vínculo fue precisamente por la eventual actuación violatoria de la norma con base en la alteración de un documento privado y no concluir situaciones que, en primer lugar no se estaban discutiendo y, en segundo lugar, no avalan la actuación violatoria de la norma.*

*5. Si analizamos los cinco aspectos que el inspector del trabajo debe tener en cuenta para autorizar o negar la solicitud de terminación del vínculo cuando se manifiesta que existe una justa causa, tenemos:*

*a. Que el empleador haya otorgado al trabajador la oportunidad para controvertir pruebas y los motivos por los cuales se solicita la autorización de despido: Basta con analizar el acta de descargos que rindió la trabajadora el día 2 de noviembre de 2021, en la que se garantizó el derecho a la legítima defensa y reconoció ser la autora material de la alteración de un documento con el fin de presentarlo ante el Fondo Nacional del Ahorro, manifestación que incluso fue confirmada por la misma trabajadora en declaración juramentada -a la que no fue citada la empleadora para garantizar el derecho de contradicción realizada el 29 de noviembre de 2021, actuación irregular y*

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

eventualmente punible, que fue el fundamento de la solicitud de terminación del vínculo y que con la negativa declarada por la Inspección, se está patrocinando.

Desde ese punto de vista con todo respeto, surge la siguiente pregunta: ¿es el estado de salud o de incapacidad y las condiciones económicas de una trabajadora, justificantes para proceder a alterar un documento con el fin de obtener recursos que alivien la situación personal? Con la indebida orientación que la inspección hace de la solicitud de terminación del vínculo, parece que sí, desconociendo que la trabajadora siempre se la ha garantizado su afiliación al sistema integral de seguridad social, pero que además en virtud de ello, está siendo atendida oportunamente por cada una de las entidades involucradas y por parte de mi mandante se han atendido todas las recomendaciones de reubicación laboral, sin que por ese hecho -se insiste- se tenga que aceptar la actuación irregular de la trabajadora que puede constituir un delito, que en todo caso, ha sido puesto en conocimiento de la autoridad competente. Con todo lo anterior es claro que la trabajadora ha contado con todas las garantías procesales, del debido proceso y la legítima defensa.

b. Que se cumpla la inmediatez y la razonabilidad entre el tiempo de ocurrencia o conocimiento de los hechos y la solicitud de autorización. Al respecto se tiene que la entidad se enteró sobre la alteración del documento el día 26 de octubre de 2021 ante el informe que dio la entidad Fondo Nacional del Ahorro; Comfamiliar Risaralda cito a diligencia de descargos, la cual se realizó el día 2 de noviembre de 2021 y la solicitud se presentó al Ministerio del Trabajo, territorial Risaralda, el día 4 de noviembre de 2021, términos que demuestran que se cumplió con la exigencia de inmediatez y razonabilidad que exige el procedimiento reglamentado para los inspectores de trabajo, solo que en este caso concreto, la tardanza no fue de la empleadora, sino del despacho que profiere una decisión cuatro (4) meses después, vulnerando -como se ha dicho- el principio de contradicción y debido proceso a mi mandante, al no citarla a la diligencia de declaración juramentada de la trabajadora, ni correr traslado de la misma que permitiera la legítima defensa y la complementación de las pruebas.

c. Que el empleador señale de manera clara y sustentada en la solicitud la justa causa de despido, la que debe estar contenida en el C.S.T. Al respecto es claro en la solicitud las justas causas que se invocan y que, con todo respeto, no son tenidas en cuenta por la Inspección, avalando con su decisión el actuar irregular de la trabajadora que puede constituir la comisión de un delito.

d. Que el empleador haya agotado el procedimiento establecido en la Convención Colectiva, Reglamento Interno de trabajo o en el contrato de trabajo. En este aspecto es claro que la trabajadora no es beneficiaria de convención colectiva alguna, de manera que el procedimiento agotado corresponde al establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo.

e. Si la causa es el bajo rendimiento, que se demuestre la realización de los ajustes razonables en el puesto de trabajo. Conforme al contenido de la solicitud, la causal invocada por mi mandante no tiene relación alguna con el bajo rendimiento, sino con el actuar irregular, reconocido por la trabajadora y que puede constituir la comisión de delito de falsedad.

Con base en lo anterior, a pesar de que mi mandante cumplió positivamente con los requisitos para fundamentar la solicitud de autorización de terminación del vínculo con la señora **ANA MARÍA HENAO CARDONA**, para proferir la negativa decisión omitió todo el procedimiento anterior y se centró en la condición de incapacitada de la trabajadora, confundiendo claramente los conceptos de Discapacitada e Incapacitada. Es claro que la señora **HENAO CARDONA** no es una persona discapacitada, entendida esta como la que sufren "aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano plazo y a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (Numeral 1, del artículo 2 de la ley 1618 de

A

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

2013.

Como se pudo establecer en el proceso de verificación la trabajadora aún está vinculada laboralmente a Comfamiliar y su condición no es de discapacitada, sino de incapacitada, y así lo expresó la trabajadora en declaración juramentada del 29 de noviembre de 2021, cuando dijo: "Desde el 2015 he venido con incapacidades parciales. Desde el 2018 hasta mayo de 2020 fui reintegrada y seguí con incapacidades parciales y hospitalizaciones", de manera que la condición de la trabajadora es de incapacitada, entendiéndose esta como el "deficiente estado de salud del trabajador que le impide prestar el servicio temporalmente y lo hace merecedor de las prestaciones de salud para lograr su recuperación y en dinero que sustituye el salario durante el tiempo en que el trabajador permanece retirado de sus labores por enfermedad debidamente certificada, según las disposiciones legales", estados de salud que siendo muy lamentables, no justifican la actuación irregular de alteración de un documento privado para presentar ante terceros con el fin de obtener un provecho económico.

Llama la atención que dentro del análisis que hace la Inspección del trabajo, describe los ingresos que ha recibido la trabajadora en algunos meses del año 2021, que evidencian disminución en el ingreso mensual y sin fundamento alguno da por cierto (Sic), que la situación económica y de salud de la trabajadora son justificantes para respaldar y patrocinar la actuación irregular de la trabajadora de falsificar un documento con el fin de obtener beneficio económico que aliviara sus necesidades personales, porque "el dinero no me alcanza", sin profundizar en el proceso de investigación o sin dar oportunidad a mi mandante de contradecir o defenderse de las afirmaciones que hizo la trabajadora en su declaración juramentada, que permitieran aclarar que el impacto en la nómina se da porque la señora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** presenta las incapacidades fuera de los tiempos pertinentes para afectar la compensación de su quincena y que por cada incapacidad la trabajadora (Sic) recibe lo correspondiente al 66.67%, valor que es pagado en la nómina y cobrado por parte de Comfamiliar a la EPS. Los reportes de pago (colillas) de la trabajadora muestran que sin incapacidades su nivel del endeudamiento era del 73% dado que el 29% de sus devengos se destinan a una cuota pactada con FACOR y este nivel se incrementó a partir de la segunda quincena de agosto 2021 cuando se empezó a aplicar embargo y retención del 40% del salario enviado por un juzgado civil por demanda de una cooperativa y actualmente por los descuentos de FACOR y el embargo deja de percibir el 64% de su salario, de lo anterior se concluye que en condiciones normales y sin incapacidades su nivel de endeudamiento es del 87%, encontrando períodos de pago donde no es posible descontar los créditos de FACOR porque sus devengos no lo permiten.

A pesar de todo lo anterior, el Inspector del trabajo justifica que las actuaciones de la trabajadora y sus condiciones personales son producto de un medicamento que le recetó el médico y que le causa sensación "rara" que le impide saber qué está haciendo, conclusión a la que se llega sin que se tenga respaldo alguno, solo la manifestación de la trabajadora, que en todo caso adultera un documento consciente de obtener un beneficio económico a través del retiro de las cesantías que se encuentran consignadas en el Fondo Nacional del Ahorro y para eso el medicamento no le causa olvido alguno, evadiendo el procedimiento legal que se exige para el retiro de las cesantías, de manera que con la autorización que otorga la Inspección del Trabajo de Dosquebradas, se patrocina la actuación irregular de la trabajadora que puede constituir la comisión de un delito y el desconocimiento de norma expresa del Código Sustantivo del Trabajo, concretamente los artículos 249 y siguientes.

Finalmente, a pesar de que fue anexado con la solicitud inicial, se agrega al presente recurso copia del documento adulterado por la trabajadora, junto con el acta de descargos.

Con base en lo anterior, teniendo en cuenta las pruebas allegadas a la actuación y los argumentos expuestos en este escrito, solicito a su Despacho respetuosamente, **REPONER** la decisión

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

contenida en la Resolución No. 00112 del 28 de febrero de 2022 y como resultado de ello **AUTORIZAR** a **COMFAMILIAR RISARALDA** para terminar el contrato de trabajo de la señora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** y en caso de no surtir efectos dicha solicitud, reitero se me conceda el **RECURSO DE APELACIÓN** con el mismo fin, para que luego del análisis probatorio y lo expuesto por todos los intervinientes **SE REVOQUE** la decisión por parte del **Director Territorial del Ministerio de Trabajo de Risaralda**.

(...)

#### V. PRUEBAS PRACTICADAS

En esta instancia no se dispuso el decreto y práctica de pruebas de oficio ni a solicitud de las partes.

#### VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

##### Competencia

De acuerdo a lo establecido en los artículos 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 "Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", artículo 1 numeral 7 de la Resolución 3455 de 2021 "Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo"; corresponde al suscrito Director Territorial, conocer del recurso de apelación interpuesto contra la decisión proferida por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, a saber:

**ARTICULO 1º. Los Directores Territoriales de... Risaralda..., tendrán las siguientes funciones:**

... 7. 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  
(Subrayas propias)

##### Oportunidad

Una vez verificado el escrito contentivo del Recurso de Apelación, incoado el 18 de marzo de 2022 ante este Despacho, puede observarse que el mismo fue presentado oportunamente, es decir, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la Resolución No. 00112 del 18 de febrero de 2022, tal y como se desprende del artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver el recurso en los siguientes términos:

##### Análisis del Despacho Ad-Quem

Inicialmente es oportuno recordar lo que contempla el Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social en lo referente a la operatividad de los Inspectores, en donde se precisa que la función de inspección en Colombia es pública, y de conformidad con su naturaleza de policía administrativa, pertenece al Ministerio del Trabajo ejercerla en las relaciones laborales, como cabeza del sector del

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

trabajo. De manera concordante, la actuación estatal en el sistema de inspección del trabajo se basa en finalidades públicas y se dirige al cumplimiento de los cometidos del Ministerio del Trabajo, en especial, la salvaguarda de la estabilidad de las relaciones laborales, dentro del respeto y efectividad de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, promoviendo un equilibrio entre trabajadores y empleadores.

Ello surge de los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se radica la competencia para ejercer la prevención, inspección, vigilancia y control, que verifica el cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo. Para su realización le son asignadas potestades administrativas especiales y una facultad como autoridad de policía, administrativa general y permanente de imposición de multas.

En lo que no están facultados, según el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T es "(...) *para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión este atribuida a los jueces, aunque si para actuar como conciliadores (...)*".

El Consejo de Estado ha establecido reiteradamente de conformidad con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. que la función policiva laboral no suple ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual no define "*conflictos jurídicos o económicos inter partes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas*".

De ahí que el competente para dirimir los conflictos suscitados en materia de estabilidad laboral reforzada sea el Juez natural, no este Ministerio.

La competencia del Ministerio de Trabajo, para adelantar el trámite para desvinculación del trabajador, aforado por vulnerabilidad, debido a condiciones de salud o discapacidad, se da en razón de las normas anteriormente transcritas, amén de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al ser reflejo y desarrollo de la premisa Constitucional de protección a la población en debilidad manifiesta, no hace distinción alguna entre trabajador y funcionario, sino que dicha protección engloba no solo a quienes se encuentren vinculados mediante un Contrato de Trabajo, sino también para aquellos que se encuentran vinculados laboralmente mediante una Relación Legal y Reglamentaria, así como también para otro tipo de Contratos tales como los de Prestación de Servicios y otras modalidades en el amplio mundo laboral actual, frente a quienes también opera el fuero de estabilidad.

La potestad antes descrita fue otorgada por la Ley 361 de 1997, especialmente en el artículo 26, el cual señala:

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

También, es necesario advertir frente a la protección del trabajo, lo que dicta nuestra Constitución.

**"Artículo 13.** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".*

A su vez el artículo 47 declara:

*"Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran".*

Y el artículo 53 reza:

*"Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*(...)*

*La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".*

De la lectura de los anteriores artículos se ratifica la protección de la que gozan tanto las diferentes formas de trabajo, como los trabajadores.

Es por esto que teniendo en cuenta el contenido del artículo 26 de la ley 361 de 1997, se elevó solicitud por parte del empleador **COMFAMILIAR RISARALDA** identificado con Nit No 891480000 -1 ante esta Territorial del Ministerio del Trabajo, a efectos de que la misma autorice la terminación del vínculo laboral de la trabajadora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** identificada con C.C No 42119063, con la plena convicción de que ha venido padeciendo una limitación o situación de salud, la cual le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo, pues de no ser así, bastaría simple y llanamente con la terminación unilateral del contrato de trabajo basado en las causales que para ello consagran las normas sustantivas del trabajo sin intervención de la autoridad administrativa laboral, lo que de remate lleva a establecer que el empleador es consciente y conocedor del estado de salud e indefensión en que se encuentra la trabajadora, lo que condujo a solicitar a este Ministerio la respectiva autorización de terminación del vínculo laboral.

Para el efecto, este Despacho de Segunda Instancia se remitirá inicialmente al trámite "Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad", dispuesto en el Anexo Técnico Nro. 1 del Procedimiento Administrativo General, Versión 5.0 de febrero 11 de 2020 del Ministerio del Trabajo, que en las consideraciones dispone:

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

*"El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva **o la justa causa**, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador."*

Así mismo en el anexo técnico, se establecen puntos de control (requisitos) que debe tener en cuenta el Inspector de Trabajo, a saber;

- "1. Solicitud suscrita por el empleador en original y/o solicitud vía electrónica a la WEB de Radicación de Trámites y servicios, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato y la relación de documentos que soportan las causas alegadas.*
- 2. Dirección actualizada de Notificación del Trabajador.*
- 3. Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito."*

Igualmente, nos debemos remitir a la Circular 0049 del 01 de agosto de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo a través de la cual se pronunció el lineamiento institucional "*Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud*"; esta Circular contempla el marco normativo y jurisprudencial aplicable, los sujetos a quienes consagra la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, los aspectos a tener en cuenta por el Inspector de Trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en dichas condiciones y el trámite de autorización para la terminación del contrato de trabajo o la relación laboral.

La Circular 0049 de 2019, fue expuesta por el Ministerio del Trabajo como un instructivo interno para los Funcionarios de instancia del Ministerio, con el fin de que tengan una directriz precisa de la manera cómo ha de llevarse a cabo el trámite de las solicitudes de autorización de desvinculación de un trabajador aforado por vulnerabilidad debido a condiciones de salud, la misma que fue emitida bajo los parámetros que respecto al tema, ha desarrollado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en sus distintos lineamientos, sin que el Inspector de Trabajo, ni los funcionarios de instancia, puedan adentrarse a la órbita de la competencia del Juez.

Entre los aspectos a tener en cuenta por el Inspector de Trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud, se encuentran las variables bajo las cuales se debe realizar el respectivo estudio, las cuales son: cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral y manifiesta que existe justa causa de despido, cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y declara que existe una causal objetiva, cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña y cuando el empleador solicita la terminación del vínculo laboral pero no alega justa causa de despido o causal objetiva, ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador en situación de discapacidad; frente a estas variables; entonces es como se tiene a su letra lo pertinente objeto de este trámite:

***"A. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe justa causa de despido***

*Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de*

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común.

No obstante, las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. 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 máximo 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 el Inspector de 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 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.
- 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.
- Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Así las cosas, si el Inspector de Trabajo verifica el cumplimiento de los aspectos descritos podrá expedir la autorización para terminar el vínculo laboral precisando de manera expresa en el acto administrativo proferido que, **el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.**

Sin embargo, se enfatiza que la actuación del Inspector de Trabajo en este sentido no es absoluta, porque no puede transgredir los límites que la competencia le señala, ni adentrarse en la órbita de competencia del Juez, en la declaración de un derecho individual, ni en la definición de una situación laboral, pues le está proscrito, debido a que dicha competencia le pertenece a la Autoridad Judicial, con competencia exclusiva y excluyente para ello.

Ahora bien, atendiendo el caso que nos convoca y una vez efectuadas las anteriores precisiones, se resalta:



## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

Se es conocido y reiterado de parte de la empleadora, que la motivación de la solicitud está fundamentada en:

*"...El numeral 1 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece como justa causa para terminación del contrato por parte del empleador "El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido"; por su parte el numeral 5 de la misma norma, establece como causa de terminación con justa causa "Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores", además el numeral 6, establece que la violación a los artículos 58 y 60 del C.S.T. también es justa causa de terminación del vínculo.*

*Por su parte el reglamento interno de trabajo en el artículo 67, numeral 19, establece como prohibición a los trabajadores "Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades."*

*Violaciones todas ellas en las que ha incurrido la trabajadora y que reconoció en el acta de descargos mencionada en el hecho 6 y que serán puestas en conocimiento por la autoridad competente no solo por parte del Fondo Nacional del Ahorro, sino también por el empleador*

*Teniendo en cuenta lo expresado, es que respetuosamente extiendo la siguiente SOLICITUD*

*PRIMERO. AUTORIZAR y DECLARAR la terminación legal del contrato de trabajo suscrito por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA – COMFAMILIAR RISARALDA con la señora ANA MARÍA HENAO CARDONA, toda vez que en ejecución de dicho contrato vulneró varias normas contenidas en la norma, el contrato y el reglamento de trabajo, hecho que reconoció en el acta de descargos rendida el 2 de noviembre de 2021.*

*SEGUNDO. DECLARAR el cumplimiento de parte de la Caja de Compensación Familiar de Risaralda – COMFAMILIAR RISARALDA del procedimiento de autorización que exige el artículo 26 de la ley 361 de 1997, teniendo en cuenta que existe una justa causa y la trabajadora se encuentra reubicada con restricciones conforme a las recomendaciones entregadas por el médico de salud ocupacional."*

En relación con el asunto de marras el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 62 (terminación del contrato por justa causa), señaló que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las sucesivas:

(...)

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...*

*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.*

.....

(...)

Del análisis y valoración del material probatorio que reposa en el expediente y que tiene que ver con los argumentos planteados por la empresa para tramitar la autorización, lo decretado por el Código Sustantivo del Trabajo como justas causas para terminar la relación laboral por parte del empleador,

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

lo que tiene determinado el Anexo Técnico Nro. 1 del Procedimiento Administrativo General, Versión 5.0 de febrero 11 de 2020 del Ministerio del Trabajo y los criterios de la Circular 0049 del 01 de agosto de 2019, se desprende:

Se tiene certeza que:

1. ANA MARIA HENAO CARDONA, identificada con la cédula de ciudadanía 42.119.063 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE RISARALDA, "COMFAMILIAR RISARALDA" el día 16 de diciembre de 2009 para desempeñar el cargo de AUXILIAR DE ENFERMERÍA.
2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO refrendado entre Comfamiliar Risaralda y Ana María Henao Cardona en las cláusulas convenidas por las partes fijó:

**"SEPTIMA: Son justas causas para dar por terminado en forma unilateral este contrato por parte de COMFAMILIAR RISARALDA, las enumeradas en el artículo 7 del decreto 2351/65; Para los efectos de lo previsto en el literal a) del citado artículo, ordinal 6; las partes acuerdan calificar como falta grave las siguientes: La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarios;..."**

3. El día 26 de octubre de 2021 el Fondo Nacional del Ahorro (FNA), donde la trabajadora tiene depositadas las cesantías, informó sobre la autorización de entrega parcial de cesantías, que no correspondía a la firma y formato de la institución y remitió copia de la solicitud entregada por la señora ANA MARIA HENAO CARDONA.
4. Una vez verificado el documento en la institución se pudo establecer que la señora ANA MARIA HENAO CARDONA no había realizado solicitud alguna ante la oficina de Gestión Humana y, por tanto, el formato presentado por ella en el Fondo Nacional del Ahorro era FALSO, no solo desde el punto de vista de la firma, que no es de la persona autorizada, sino también desde su contenido, que no corresponde a información proveniente de la entidad.
5. Con el fin de garantizar a la trabajadora el Derecho a la Legítima Defensa, se citó con la debida anticipación a diligencia de descargos, la cual se realizó el día 2 de noviembre de 2021, a las 8:30 a.m.; el ACTA Procedimiento para comprobación de faltas resultante de la presteza, muestra:

(...)

Se transcribe igual al texto original

- ✓ "LIDER GESTIÓN HUMANA: ¿Ana María, sabe por qué está citado a esta reunión?
- ✓ ANA MARÍA: Si señor.....**fui consiente que es un documento legal y que no debí falsificarlo**"
- ✓ "GESTION HUMANA: ¿Usted es consiente que el procedimiento que usted realizó implicó la falsedad de un documento oficial de COMFAMILIAR, dirigido a una entidad externa, que implica una vulneración a una norma que está contenida en el contrato y el reglamento de trabajo?  
ANA MARIA: **Si señor.**"
- ✓ "GESTION HUMANA: ¿Usted le ha solicitado el retiro de cesantías antes?

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

ANA MARIA: Si. Yo las he solicitado para educación para mis hijos en el pasado."

✓ "GESTION HUMANA: Significa lo anterior, ¿Qué usted conoce el trámite para la solicitud de cesantías?

ANA MARIA: Si señor, y conozco que los dos medios es para eso (Sic) son para reparación de vivienda o educación."

✓ "GESTION HUMANA: ¿En este momento de la diligencia, se le pone en conocimiento la carta que nos remitió el FNA y se le interroga si ese fue el documento que usted entregó al FNA?

✓ ANA MARIA: Si señor."

✓ "GESTION HUMANA: ¿Conoce usted, el contenido del reglamento interno del trabajo? (Sic)

✓ ANA MARIA: Si señor, yo sé que esta es una de las causas para la terminación del contrato"

Teniendo en cuenta que existe una justa causa para la terminación de contrato y que su estado actual es de reubicación con recomendaciones se procederá hacer el trámite de permiso de terminación del contrato laboral ante el Ministerio de Trabajo con forme lo dispone la ley 361 de 1997 art 26.

(Subrayado y negrilla fuera de texto)

6. La declaración juramentada de la señora Ana María Henao Cardona en la Inspección Municipal de Dosquebradas adelantada el 29/11/2021, expone:

Se transcribe igual al texto original

(...)

"-PREGUNTADO. Conoce usted el motivo por el cual ha sido citado a este despacho, en caso afirmativo qué tiene para decir.

**CONTESTO.** Sí. Yo en un formato con el logo de Comfamiliar y con la firma del jefe de Recursos Humanos solicité al Fondo Nacional del Ahorro el retiro parcial de las cesantías para mejora de vivienda, allí me dijeron que ellos verificaban con la empresa y luego me hacían la consignación, eso fue un lunes y al miércoles me llamaron de gestión humana y me entregaron una carta citándome al martes de la semana siguiente donde el jefe de gestión humana y el abogado, me hicieron unas preguntas y me dijeron que eso era una causa justa para cancelación del contrato, pero por mis condiciones de salud debían pedir autorización al Ministerio del Trabajo."

"-PREGUNTADO. Sírvase manifestar a este Despacho sí usted falsificó la firma y el formato.

**CONTESTO.** Yo cogí una carta laboral que me habían dado y de ahí saqué los datos y la firma, solamente la copié y pegué al formato del Fondo Nacional del Ahorro."

"-PREGUNTADO. Sírvase manifestar a este despacho sí usted conoce el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

**CONTESTO.** Sí"

(Subrayado y negrilla fuera de texto)

7. El "Pronunciamiento solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral" que acreditó el abogado de amparo de pobreza a favor de la señora Ana María Henao Cardona el 28/12/2021, exterioriza:

Se transcribe igual al texto original

(...)

***"...Sí bien es cierto, la trabajadora cometió una falta reprochable ....***

Se establece entonces de lo anterior, que desde la génesis del vínculo laboral en el contrato de trabajo se tipificó como **falta grave** "La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarios..." con la respectiva consecuencia de llegar a cometerla (**justa causa para dar por terminado el contrato**), y sí como se dice, "el contrato es ley para las partes", cada una debe cumplir lo pactado en él, tanto la empresa contratante **COMFAMILIAR RISARALDA** como la trabajadora ANA MARÍA HENAO CARDONA con presencia de dos testigos refrendaron las nueve cláusulas que componen el contrato laboral; del mismo modo se manifiesta que la infracción acusada está en el contenido del Reglamento Interno de Trabajo confeccionado por **COMFAMILIAR RISARALDA** y que en su publicidad es de conocimiento de la trabajadora (como bien lo legitimó en el testimonio ante la Inspectoría de Instrucción en primera instancia y en el procedimiento para comprobación de faltas que surtió la empleadora). Además, con lo visto, se tiene la suficiente convicción que la trabajadora en cuestión cometió la irregularidad endosada, atentando con lo promulgado en el contrato, en el Reglamento Interno y en sus obligaciones y/o compromisos; responsabilidades que deben cumplirse y de no ser ese el caso, su incumplimiento es causa justa para el despido; recordando que el entorno laboral debe estar gobernado por principios y valores, de tal forma que se garantice la excelencia en el ámbito del trabajo (organización saludable) y que es una máxima que involucra tanto al trabajador como al empleador contratante; lo que obliga a la autoridad administrativa con su competencia a actuar en pro de tales principios y valores buscando un equilibrio en el entorno laboral. Es por lo inmediato, que existen elementos probatorios suficientes para llevar al despacho al convencimiento absoluto de que la justa causa sí existe, tanto así que desde que se inició el proceso al interior de **COMFAMILIAR RISARALDA** la implicada misma reconoce su responsabilidad en la materialización de la falta.

En garantía al cumplimiento del debido proceso, se le otorgó la oportunidad a la empleada de expresar su argumentos frente al empleador y donde justifica su actuar, registrando que si falsificó el documento para el trámite de las cesantías, lo que lleva a **COMFAMILIAR RISARALDA** después de haber escuchado a la trabajadora, a decidir el despido y a solicitar la Autorización al Ente Ministerial en razón al conocimiento de sus afectaciones de salud, que la obligan a acudir a la autoridad administrativa facultada por mandato de la Ley para tal fin y que como obra en el procedimiento de comprobación de faltas se le informó a la implicada, así:

*"Teniendo en cuenta que existe una justa causa para la terminación de contrato y que su estado actual es de reubicación con recomendaciones se procederá hacer el trámite de permiso de terminación del contrato laboral ante el Ministerio de Trabajo con forme lo dispone la ley 361 de 1997 art 26.*

Esto, como responsabilidad del empleador a seguir las estipulaciones de la ley, frente a conductas contrarias a la misma para respaldar la armonía en el sistema.

Luego, en referencia a la Circular 049 de 2019 que el mismo Ministerio del Trabajo perfeccionó como un instructivo interno para los Funcionarios de instancia del Ente administrativo, con las directrices de cómo ha de llevarse a cabo el trámite de las solicitudes de autorización de desvinculación de un

2

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA

trabajador aforado por vulnerabilidad debido a condiciones de salud como es el caso que nos reúne y que fue emitida bajo los parámetros que respecto al tema ha desarrollado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en sus distintos lineamientos, sin que el Inspector de Trabajo, ni los funcionarios de instancia, puedan adentrarse a la órbita de la competencia del Juez; y en ese orden, el Inspector de Trabajo debe considerar al menos, los siguientes aspectos:

1-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 alegada efectivamente ante este Ministerio. "El ACTA Procedimiento para comprobación de faltas", acredita el accionar de **COMFAMILIAR RISARALDA** en el manejo de la actuación, evidenciándose la oportunidad que se brinda a la trabajadora para justificar el hecho por el cual se aplicó el procedimiento interno y la aceptación de su culpa en la violación de lo establecido tanto en el contrato como en el Reglamento Interno de Trabajo.

2-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. El proceso se desarrolló en un tiempo estimado de 8 días, cuando como resultado del procedimiento para comprobación de faltas que ejecutó **COMFAMILIAR RISARALDA**, se decide el despido de la trabajadora y que cómo plasmó en el documento de acta, se informa: "Teniendo en cuenta que existe una justa causa para la terminación de contrato y que su estado actual es de reubicación con recomendaciones se procederá hacer el trámite de permiso de terminación del contrato laboral ante el Ministerio de Trabajo con forme lo dispone la ley 361 de 1997 art 26 y que posteriormente, con radicado No 05EE2021741700100005399 de fecha 09 de noviembre de 2021 se oficializa la solicitud ante este operador administrativo; tiempo que es razonable y cuenta con la inmediatez que se predica.

3-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. La justa causa invocada tiene su fundamento en el artículo 62 del CST y se encuentra pactada en el contrato de trabajo avalado por las citadas partes, además de ser conocida y aceptada como parte del reglamento interno de trabajo de parte de la trabajadora y que está taxativamente invocada en la motivación de **COMFAMILIAR RISARALDA** en el interés del trámite.

4-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. La empleadora contratante informa "...que la trabajadora no es beneficiaria de convención colectiva.." y que como se mostró anteriormente, el procedimiento consumido concierne al establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo que legaliza la relación laboral.

5-Cuando la justa causa invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. La tesis de la solicitud está enmarcada en una situación diferente y tiene que ver con una falta aceptada por la trabajadora en la falsificación de un documento para retiro de las cesantías ante el FNA.

Ahora bien, esta autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en este caso en concreto, aplicando la crítica razonada del conjunto de pruebas y el contexto del caso objeto de valoración que muestra congruencia entre los hechos, la solicitud de autorización y las pretensiones del trámite; y al verificar el cumplimiento de los aspectos descritos como directrices de como ha de llevarse el trámite de la solicitud fijada en la Circular 049 de 2019, puede manifestar con absoluta seguridad que la razón de la solicitud de autorización para la desvinculación de Ana María Henao Cardona no es el estado de salud, sino la existencia de una causal objetiva de terminación de la relación legal y reglamentaria que llevan a invocar la existencia de justa causal, de acuerdo al régimen laboral individual que cubre a la trabajadora y que está fijado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; a nuestro entender y una vez comprobados los ítems de control o aspectos a considerar en la valoración y análisis de la solicitud, se observa que el trámite no obedece a razones discriminatorias por el estado de salud de la trabajadora sino a una justa causa fijada en el Contrato y el Reglamento Interno de Trabajo y que con las garantías del debido proceso como principio rector del procedimiento instaurado se determina por parte de este despacho la causal objetiva de la justa causa para el despido.

Y es obligación de este operador administrativo velar por la protección del trabajo al garantizar los principios fundamentales en materia laboral que están decretados en nuestra Constitución en concordancia con el Anexo Técnico Nro. 1 del Procedimiento Administrativo General, Versión 5.0 de febrero 11 de 2020 del Ministerio del Trabajo y la circular 0049 del 01 de agosto de 2019.

Así las cosas, este despacho luego de confirmar el cumplimiento de los aspectos descritos se permite expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa que el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador."

Validados entonces los aspectos pertinentes para el caso que nos ocupa y con el ánimo de decidir en esta instancia el recurso de apelación, se reitera y concluye sobre la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral entre la trabajadora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** y la empresa **COMFAMILIAR RISARALDA**, que es claro en el caso objeto de revisión, que la empresa procedió conforme a las normas, trámites y procedimientos internos ante las actuaciones desplegadas o situaciones en las que se vio inmerso la trabajadora.

Por tanto, si bien no se desconoce el estado de salud o debilidad manifiesta del trabajador, no es esta la razón por la cual ha de **REVOCARSE** la decisión de primera instancia, si no que obedece a la labor del inspector del trabajo de **CONSTATAR** la factibilidad de una justa causa para la terminación unilateral del vínculo laboral por parte de la empresa entre la trabajadora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** y la empresa contratante **COMFAMILIAR RISARALDA**.

Lo argumentado anteriormente, Junto con los aspectos considerativos por parte del Ministerio del Trabajo para acceder a la solicitud y de acuerdo con lo estipulado en la Circular 049 de 2019, hacen que este Despacho **REVOQUE** la decisión adoptada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Del Grupo De Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda, consistente en "**NO AUTORIZAR** al empleador **COMFAMILIAR RISARALDA** identificado con Nit No 891480000 -1; la terminación del contrato individual de trabajo de la señora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** identificada con C.C No 42119063, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°0396 DEL 10/06/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - COMFAMILIAR RISARALDA**

Finalmente, a la señora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** se le informa que ni el trámite de autorización de terminación del vínculo laboral, el procedimiento general administrativo, ni la decisión al recurso de apelación que acontece, elimina en caso alguno el derecho de acudir a la vía judicial para la protección de derechos subjetivos, para la declaración judicial de derechos individuales o definición de controversias, toda vez que esta no es la finalidad del procedimiento general contemplado en el artículo 34 y ss del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ni del ejercicio de la función de policía laboral, de acuerdo con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T y el numeral 2 del artículo 3 de la ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

El trabajador podrá demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.

Considerando suficientes los argumentos expuestos, este Despacho Territorial del Ministerio del Trabajo,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR** en todas sus partes la Resolución Nro. 00112 del dieciocho (18) de febrero de dos mil veintidós (2022) expedida por la Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de La Dirección Territorial Risaralda, en su lugar se pasa a **CONCEDER** a la empresa y/o empleador **COMFAMILIAR RISARALDA** identificado con Nit No 891480000 -1 la autorización para la terminación del vínculo laboral de la trabajadora **ANA MARÍA HENAO CARDONA** identificada con C.C No 42119063, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados, el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

**ARTICULO TERCERO:** Contra la presente decisión no procede ningún recurso.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Pereira Risaralda, a los diez (10) días del mes de junio del año dos mil veintidós (2022).

  
**SERGIO MARTINEZ LÓPEZ**  
Director Territorial de Risaralda.

Proyectó/Elaboró: W. Gómez  
Revisó: J. Espitia  
Aprobó: S. Martínez