

No. Radicado: 08SE2022706600100003642
Fecha: 2022-08-23 11:40:26 am
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: GLORIA YOBANA CASTRO TORRES APODERADA
SEÑOR HERNANDO BERNAL MEJIA
Anexos: 0 Folios: 2
08SE2022706600100003642

Pereira, 23 de agosto de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado



Doctora
GLORIA YOBANA CASTRO TORRES

Apoderada
señor Hernando Bernal Mejia
Calle 19 N 9-50 Oficina 503 y 504 , Edificio Diario del Otun
Correo Electrónico: poderjuridicopereira@gmail.com
Pereira - Risaralda

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

ASUNTO: Notificar por aviso Resolución 0435 del día 14 de julio de 2022. Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad.
RADICADO: 11EE2019716600100004629.

Respetada Doctora GLORIA,

Me permito **NOTIFICAR** a usted, 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).

Procede entonces el despacho a hacer la **NOTIFICA POR AVISO** de la Resolución 0435 del día 14 de julio de 2022 Recurso de Apelación sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad del Empleador HERNANDO BERNAL MEJIA , proferido por el Director Territorial de Risaralda , a la Doctora : GLORIA YOBANA CASTRO TORRES C.C. 1088247165 Tarjeta Profesional 267797 C.S.J, Apoderada del señor: JUAN CARLOS BOTERO PEREZ, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (08) *ocho folios por ambas caras*, se le informa que contra la presente no procede ningún recurso, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho y la página web del ministerio del Trabajo, desde el día **23 de agosto de 2022** , hasta el día **29 de agosto de 2022**, fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día de la entrega de este aviso.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
Auxiliar Administrativo

Anexos: catorce (14) folios Resolucion 0435 del día 14 de Julio de 2022.

Transcriptor: Diana D.
Elaboró: Diana Duque
Reviso: S. Martinez

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIII/EXPEDIENTES -APELACION HERNANDO BERNAL MEJIA/NOTIFICACION POR AVISO RES. 0435 RECURSO DE APELACION TRABAJADOR JUAN CARLOS BOTERO.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



Libertad y Orden

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

Radicación: 11EE2019716600100004629
Solicitante: HERNANDO BERNAL MEJÍA

**RESOLUCIÓN No. 0435
Pereira, (14/07/2022)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

I. INDIVIDUALIZACION DEL RECURRENTE

Se decide en el presente proveído, recurso de apelación presentado el 6 de diciembre del 2021 por la Doctora **GLORIA YOBANA CASTRO TORRES**, identificada con cédula de ciudadanía No. **36.286.483** y portadora de la tarjeta profesional No. **168.909** del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderada del trabajador **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ** con cédula de ciudadanía No. **9.867.496** en contra de la Resolución 00659 de noviembre 17 de 2021, emanada de la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda - Ministerio de Trabajo, por medio de la cual, se **AUTORIZA** a **HERNANDO BERNAL MEJÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. **4.508.729**, la terminación del contrato individual de trabajo del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, persona en situación de discapacidad, Resolución notificada a las partes el 22 de noviembre del 2021.

II. HECHOS

Mediante escrito con el radicado número 11EE2019716600100004629 del 24 de octubre de 2019, el abogado **JHON EDISSON BETANCURT TREJOS** con cédula de ciudadanía Nro. 1.088.247.165 y portador de la tarjeta profesional 267.797 del C.S. de la J. en calidad de apoderado del empleador **HERNANDO BERNAL MEJÍA**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 4.508.729, presentó solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral del trabajador **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, identificado con cédula de ciudadanía número 9.867.496, trabajador en estado de discapacidad, invocando como fundamento de la solicitud una justa causa contenida en el literal a) numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo". (folios 1 al 20).

El fundamento de la causal mencionada por el empleador es la señalada en el literal a) numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por haber faltado el trabajador a sus obligaciones especiales e incurrir en las prohibiciones a los trabajadores.

Una vez surtido el trámite de primera instancia, a folio 111, la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda - Ministerio de Trabajo, expidió la Resolución No. 00659 del 17 de noviembre de 2021 mediante la cual decidió:

PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral existente entre el trabajador **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 9.867.496 y **HERNANDO BERNAL MEJÍA** en calidad de empleador identificado con cédula de ciudadanía No. 4.508.729 por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

A

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°. 0435 DEL 14/07/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - HERNANDO BERNAL MEJÍA

La auxiliar administrativa **ANDREA USMA MARTINEZ** realizó la notificación a las partes de la Resolución No. 00659 del 17 de noviembre de 2021, dándose notificación personal al apoderado de señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA** y al señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ** el 22 de noviembre de 2021. (folios 116 al 124).

Ante esta decisión, con radicado número 05EE2021716600100005919 del 6 de diciembre de 2021, la Doctora **GLORIA YOBANA CASTRO TORRES**, identificada con cédula de ciudadanía No. **36.286.483** y portadora de la tarjeta profesional No. **168.909** del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderada del trabajador **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, interpone recurso de reposición y en subsidio apelación contra la Resolución No. 00659 del 17 de noviembre de 2021, dentro de los términos establecidos para el efecto. (folios 126 a 165)

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda - Ministerio de Trabajo, a folios 167 al 170 expidió la Resolución No. 00353 del 31 de mayo de 2022 mediante la cual decidió:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES la Resolución número 00659 del 17 de noviembre de 2021, proferida por el Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda, por medio de la cual **SE AUTORIZÓ** al señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA** identificado con cédula de ciudadanía Nro. **4.508.729**, con dirección de notificación en la carrera 7 nro. 43-224 de Pereira, Risaralda, quien actúa en calidad de empleador del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. **9.867.496**, por las razones expuestas en el presente acto administrativo.

Una vez notificada a cada una de las partes la decisión contenida en la Resolución No. 00353 del 31 de mayo de 2022, se trasladó el expediente a este Despacho de Segunda Instancia mediante oficio 08SI2022706600100900604 del 24 de junio de 2022, para surtirse el recurso de apelación. (folios 172 al 178)

III. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

En el trámite de primera instancia, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda, expidió la Resolución No. 00659 del 17 de noviembre de 2021 mediante la cual decidió **AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral existente entre el trabajador **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ** y **HERNANDO BERNAL MEJÍA** en calidad de empleador, de la cual se extraen algunas consideraciones:

"(...)

Así las cosas, 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, o si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

De conformidad con la jurisprudencia relacionada, este despacho debe entrar a resolver la solicitud elevada por el señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA**; aclarando que, de conformidad con la petición elevada ante este despacho, el análisis a realizar recaerá sobre si existe o no justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, teniendo en cuenta si en el acervo probatorio allegado al expediente se configura o no una causal objetiva para terminar unilateralmente el contrato de trabajo y que dicha causa objetiva permita establecer que la petición de autorización de despido elevada por el empleador no obedezca a su condición de discapacidad o debilidad manifiesta padecida por el trabajador.

Una vez consultadas nuestras bases se evidencia que el señor Botero tiene reportado con esta aseguradora 05 siniestros de los cuales 03 fueron acaecidos en vigencia de la afiliación con usted como empleador los cuales son:

1. Siniestro 242133036 fecha: 12/12/2016
2. Siniestro 347518106 fecha: 08/02/2019
3. Siniestro 372634054 fecha: 05/11/2019

(...)

Ahora bien, en cuanto a su solicitud se pudo establecer que el señor JUAN CARLOS BOTERO PEREZ CC 9867496, no cuenta con restricciones laborales ni recomendaciones médicas vigentes a la fecha emitidas por parte de esta aseguradora para alguno de los siniestros mencionados.

(...)

De acuerdo con lo planteado, es de resaltar que cuando se establece una relación laboral tanto el empleador como el trabajador asumen el cumplimiento de unas obligaciones, en este caso el trabajador JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ al inicio de la relación laboral se comprometió a realizar el riego de caña, labor para la cual fue contratado.

Ahora bien, la sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales; así como faltar al lugar de trabajo o no cumplir los horarios establecidos sin justificación es una falta a los deberes de trabajador de cumplir con sus obligaciones contractuales, entonces la obligación principal del empleado es ir a prestar el servicio y, si no lo hace, pues está incumpliendo su contrato laboral y sus respectivas obligaciones.

(...)

Así las cosas, el trabajador JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ, de manera constante se ausentó del lugar de trabajo sin justificación, se negó a realizar labores encomendadas por el empleador aduciendo estar enfermo pero sin allegar incapacidad o justificación médica ante el empleador y se negó en reiteradas ocasiones a ejecutar las labores asignadas sin evidenciar restricciones médicas que justificaran sus negaciones; lo que es igual al incumplimiento de las obligaciones como trabajador, actuaciones que en definitiva perjudican al empleador quien finalmente tendrá que pagar a otro trabajador para que ejecute las actividades que JUAN CARLOS BOTERO no ejecutó.

(...)"

De la Resolución No. 00353 del 31 de mayo de 2022 mediante la cual se decidió **CONFIRMAR EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES** la Resolución número 00659 del 17 de noviembre de 2021, por medio de la cual **SE AUTORIZÓ** al señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA** terminar el vínculo laboral con el señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, se extrae lo siguiente:

"(...)

De acuerdo a lo expresado anteriormente y de acuerdo a los móviles del recurso impetrado por el apoderado del trabajador, es importante aclarar que el funcionario del Ministerio del Trabajo a quien corresponda resolver tal solicitud debe apoyarse única y exclusivamente en el acervo documental aportado ya sea por el empleador y/o por el trabajador, acervo que, debe aportar la claridad suficiente para que el operador pueda constatar las circunstancias correspondientes a la causal invocada.

Para el caso particular, que la solicitud fue sustentada en una justa causa en el artículo 62 literal a Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se establece que:

Artículo 62 Terminación del contrato por justa causa

(...)

Así, una vez revisados los documentales aportados por el empleador con el escrito de solicitud; se observa que se le garantizó el debido proceso toda vez que inicialmente se efectuaron llamados de atención seguidos de las respectivas citaciones a descargos en los cuales se le respetó el derecho de contradicción y de justificar y aportar pruebas.

Se colige, a partir del acervo probatorio aportado por el empleador que fue otorgada al trabajador la posibilidad de manifestar, de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal manera que la causal que se comunicó al trabajador es la misma que hoy es alegada ante este Ministerio del Trabajo.

(...)"

IV. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Manifiesta el recurrente en su escrito contentivo de recurso de reposición en subsidio de apelación con radicado número 05EE2021716600100005919 del 6 de diciembre de 2021, Doctora **GLORIA YOBANA CASTRO TORRES**, en calidad de apoderada del trabajador **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ** que:

"(...)

CUARTO. En la resolución 00659 de 2021, El MINISTERIO DE TRABAJO pasó completamente por alto que para las fechas en que acaecieron los hechos el señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ** contaba con limitaciones funcionales que le impedían el desarrollo de las funciones que le encomienda el empleador.

QUINTO. En reiteradas oportunidades el señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ** solicitó a la EPS SALUD TOTAL se emitieran las respectivas recomendaciones y/o restricciones laborales, lo anterior siempre obteniendo la misma respuesta, la cual se informaba que era en cabeza del empleador que se encontraba dicha gestión.

(...)

UNDÉCIMO. El "riego de caña", función que le es asignada le implica al señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ** la excavación de surcos que permitan que por medio de la gravedad se iriguen los campos, esta función le obliga primero a la realización de movimientos repetitivos de flexión de la columna y la bipedestación prolongada.

(...)

DECIMOTERCERO. El señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ** es una persona vulnerable, dado que aunado a la limitación funcional que presenta, tiene un nivel educativo bajo, lo cual no le ha permitido comprender de manera clara la situación a la que se está viendo avocada.

(...)

Conforme se expuso, las labores que se le han asignado al señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ**, como el riego de caña por gravedad, le implican la realización de tareas las cuales le implican riesgos a los cuales no se debe ver expuesto; riesgos que han sido identificados y puesto en conocimiento del empleador como se evidencia en estudio de puesto de trabajo, así como estos han sido perfectamente identificados por Organizaciones como la OIT.

(...)

Motivo de lo anterior, la exigencia por parte del empleador de realizar la función de Riego de caña va en contravía de las recomendaciones y/o restricciones laborales que puede ejercer el señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ**, de lo anterior se tiene por ende que no se puede predicar una desatención a ordenes del empleador, más aún cuando la mora en la expedición de las recomendaciones laborales fue por misma negligencia del empleador.

Frente a las ausencias del puesto de trabajo, el señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ** manifestó que debido a inconvenientes en la atención de la EPS, pues cuando se acercaba al servicio de urgencia lo despachaban aduciendo que su estado clínico no ameritaba para atenderlo por urgencias, que debía solicitar cita médica, lo anterior aunado al desconocimiento del sistema y al dolor que le producía sus patologías lo llevaron a tratar de manera paliativa el dolor. Lo anterior se soporta en la historia clínica del señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ** donde se puede evidenciar que la patología persiste y que a la fecha se encuentra en tratamientos paliativos de su patología.

(...)"

V. PRUEBAS PRACTICADAS

En esta instancia, no se dispuso el decreto y práctica de pruebas de oficio, se solicitó como pruebas por la parte recurrente lo sucesivo:

Tener en cuenta al momento de decir el presente el historial clínico, estudio de puesto de trabajo y recomendaciones laborales expedidas al señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ**.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia

De acuerdo con 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", la Resolución 3455 de 2021 artículo 1 numeral 7, corresponde al suscrito director territorial, conocer del recurso de apelación interpuesto contra la decisión proferida por el inspector del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, a saber:

"ARTICULO 1º. Los directores territoriales de... Risaralda..., tendrán las siguientes funciones:

... 7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los Coordinadores... (Subrayas propias)

✓ Fundamentos Legales

El artículo 74 del Código Contencioso Administrativo establece que contra los actos administrativos que pongan fin a las actuaciones administrativas procederán los siguientes recursos:

"1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. (...)

El artículo 76 del Código Contencioso Administrativo establece la oportunidad y presentación del recurso de reposición, el cual reza:

A

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°. 0435 DEL 14/07/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - HERNANDO BERNAL MEJÍA

"Los recursos de reposición y 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 la publicación, según sea el caso. (...)

El artículo 77 del Código Contencioso Administrativo establece: "Los recursos deberán reunir, además los siguientes requisitos:

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.
2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.
3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.
4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio. (...)"

La Corte Constitucional en Sentencia C-319 de 2002, manifestó que los recursos constituyen el medio "para defenderse de los posibles desaciertos de la administración, bien sea irregularidad formal, injusticia o inconveniencia, hipótesis todas previstas en la ley, y que provocan con su uso la denominada "vía gubernativa", a fin de permitir a la Administración la corrección de sus propios actos mediante su modificación, aclaración o revocatoria, y, a los administrados la garantía de sus derechos por aquella, sin tener que acudir a la instancia judicial."

Oportunidad

Se procedió a verificar que el recurso presentado haya sido interpuesto dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver la apelación interpuesta.

Análisis del Despacho Ad-Quem del caso en concreto.

Para desatar entonces el recurso de apelación es necesario remitirnos exclusivamente a lo requerido por la parte apelante, es decir, proceder a reponer la decisión adoptada en la Resolución No. 00659 del 17 de noviembre del 2021, emanada por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda - Ministerio de Trabajo, por medio de la cual, se **AUTORIZÓ** al señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA** terminar el vínculo laboral con el señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ** y dar aplicación de la sentencia de unificación emitida en materia disciplinaria laboral por la Corte constitucional (SU 449 de 2020), 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 No. 1 del Procedimiento Administrativo General, Versión 5.0 del Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta las patologías diagnosticadas tanto de origen común como laboral.

El anexo técnico frente al trámite mencionado dispone:

"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."

Igualmente, es necesario remitirnos a la Circular 0049 del 01 de agosto de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo a través de la cual se emitió 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 aplica 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.

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, siendo estas causales: 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 manifiesta 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, 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 defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de que 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 del Inspector del Trabajo, para dar por culminado el vínculo laboral"***

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

- La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.
- Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal y la decisión de solicitar la autorización del despido por justa causa.

2

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°. 0435 DEL 14/07/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - HERNANDO BERNAL MEJÍA

- 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.

En este punto el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

- Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.
- 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."

Las causales legales y objetivas para la terminación de vínculo laboral se encuentran definidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto, bajo este criterio es que se debe valorar la solicitud impetrada por **HERNANDO BERNAL MEJÍA** para dar la terminación del contrato individual de trabajo del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, para el efecto procede el inspector del trabajo a la constatación de la factibilidad de una causa objetiva para la terminación unilateral del vínculo laboral y proceder a decidir sobre la petición objeto del recurso impetrado.

El anexo técnico No. 1 del Procedimiento Administrativo General, Versión 5.0 del Ministerio del Trabajo comprende el trámite de "Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad", dispone que para que medie la autorización de terminación del vínculo solo basta validar si realmente el origen de la terminación obedece a una causa objetiva o justa causa, las cuales se encuentran descritas en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo; pero con el objetivo de realizar un estudio más a fondo y objetivo acerca del caso en concreto, se valorará éste a la luz de cada uno de los criterios expuestos en la Circular 0049 del 01 de agosto de 2019:

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 una justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio:

Ante la posibilidad de controvertir las pruebas y motivos por los cuales se solicita la autorización para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, se constata que se invoca una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, según lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo; en el literal a) numerales 6 y 10 del artículo 62 y no se vislumbra un criterio discriminatorio por razón del estado biológico, fisiológico o psíquico del trabajador.

Le asiste razón a la primera instancia cuando indica que la solicitud elevada por el señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA**, se afina en una causa objetiva consagrada legalmente en el literal a) numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues tratándose de causales de terminación del contrato de trabajo, nuestro ordenamiento jurídico específicamente el Código

Sustantivo del Trabajo, tiene establecidas las causales legales y objetivas (artículo 61) y por otro lado; las justas causas (artículo 62).

En cuanto a la terminación con justa causa, la normatividad laboral establece unas causales taxativas, las cuales además pueden ser complementadas en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo u otros procedimientos internos del empleador.

Justas causas para terminar el contrato por parte del empleador

El literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala las siguientes causales:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes para obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. **Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.**
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Al respecto, es importante tener en cuenta que esta causal debe aplicarse en conjunto con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, norma que establece un procedimiento especial, consistente en: (i) requerir al trabajador dos veces como mínimo, por escrito, mediando entre los dos requerimientos por lo menos 8 días; (ii) poner en conocimiento del trabajador un cuadro comparativo del rendimientos de quienes desarrollan las mismas funciones, de manera que el trabajador presente sus descargos en los 8 días siguientes; y (iii) realizada la diligencia de descargos la empresa deberá en un término de 8 días determinar si da por terminado o no el contrato de trabajo con fundamento en el deficiente rendimiento del trabajador.
10. **La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.**
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa. En relación con esta causal, debe tenerse en cuenta que la Corte Constitucional en sentencia C-1037 de 2003, aclaró que para su aplicación y, por ende, para dar por

9

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°. 0435 DEL 14/07/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - HERNANDO BERNAL MEJÍA

terminada la relación laboral, se requiere además de la notificación del reconocimiento de la pensión, que le sea notificada al empleador la inclusión del trabajador en la nómina general de pensionados, postura que igualmente ha sido acogida por la Corte Suprema de Justicia, entre muchas otras, en la sentencia CSJ SL2509-2017.

15. Enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Así las cosas, cuando el empleador es el que toma la decisión unilateral de finalizar el contrato de trabajo con base en las causales enlistadas en el literal a) numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, hablamos de un despido con justa causa.

Ahora, con respecto a la terminación del contrato con justa causa, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales por las que es posible finalizar la relación laboral, las cuales pueden ser imputadas a cualquiera de las dos partes, esto es, tanto al trabajador como al empleador.

En virtud de esta norma, se tiene que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, pues posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En efecto, la Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencia bajo radicado No. 38872 del 23 de marzo de 2011, rememoró que:

"(...) el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de acudir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas o desconocidas (...)"

Al respecto este despacho coincide con la primera instancia al indicar que, una vez revisados los documentales aportados por el empleador con el escrito de solicitud; se observa que se le garantizó el debido proceso toda vez que inicialmente se efectuaron llamados de atención seguidos de las respectivas citaciones a descargos en los cuales se le respetó el derecho de contradicción y de justificar y aportar pruebas.

Caso contrario no se comparte el argumento del recurrente al indicar que:

"el trabajador es una persona vulnerable, dado que aunado a la limitación funcional que presenta, tiene un nivel educativo bajo, lo cual no le ha permitido comprender de manera clara la situación a la que se está viendo avocado"

Puesto que a partir del acervo probatorio aportado por el empleador fue explicado en un lenguaje sencillo y oportuno las faltas en las que estaba incurriendo, otorgando al trabajador la posibilidad de manifestar, de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal manera que la causal que se comunicó al trabajador es la misma que hoy es alegada ante este Ministerio del Trabajo.

No le asiste razón al recurrente cuando indica que el ministerio pasó por alto las limitaciones funcionales que impedían el desarrollo de las funciones encomendadas al trabajador puesto que se

realizó un análisis del material probatorio a la luz de un soporte normativo aplicable al caso que impidiera aceptar el mínimo factor discriminatorio al trabajador y se evidenció que se le dio posibilidad al trabajador de explicar en un término razonable para dar respuesta y presentar las respectivas explicaciones o especificaciones médicas que pretendiera hacer valer, tal como lo precisa el oficio adiado el 13 de septiembre de 2019 que reposa a folio 9 del plenario:

"(...) Lo requiero para que de ahora en adelante cumpla con su obligación de realizar las labores de riego de caña en la forma señalada por el mayordomo de la finca, de no poder hacerlo, le solicito que dentro de los 3 días siguientes al recibo de esta carta aporte las restricciones o recomendaciones médicas que le impidan realizar la tarea (...)"

El incumplimiento del trabajador a sus deberes y prohibiciones es una causa justa para despedirlo, si no hay un soporte que explique el porque no se realizó la tarea encomendada. Un trabajador que no rinde sin explicación alguna, no le genera ningún beneficio al empleador siendo la causa natural de cualquier acuerdo negocial: si lo que se intercambia no es de provecho para una de las partes el objeto del negocio pierde validez.

Las solicitudes realizadas al trabajador eran de fácil comprensión aún para una persona de nula escolaridad puesto que correspondían con instrucciones cotidianas propias de la labor para la cual fue contratado inicialmente como se indica en el material probatorio:

"(...) Le recuerdo que usted fue contratado principalmente para adelantar las labores de riego de caña y que dicha actividad inició el 29 de agosto del año que corre, sin que usted se presente a ejecutarla..."

Así también mediante comunicado del 19 de septiembre de 2019 se le citó al señor JUAN CARLOS BOTERO para rendir descargos en un lenguaje claro y sencillo así: (folio 10):

"...por no acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular se le han dado frente a las labores de riego de caña en la forma señalada..."

Nuevamente el despacho coincide con la primera instancia cuando afirma que:

"Así, una vez revisados los documentales aportados por el empleador con el escrito de solicitud, se observa que se le garantizó el debido proceso toda vez que inicialmente se efectuaron llamados de atención seguidos de las respectivas citaciones a descargos en los cuales se le respetó el derecho de contradicción y de justificar y aportar pruebas."

Cuando el trabajador firma un contrato de trabajo asume unas obligaciones y compromisos que debe cumplir, pues para eso ha sido contratado, de modo que, si las incumple, es procedente su despido.

Al respecto dice la ley:

1. 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.
2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°. 0435 DEL 14/07/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - HERNANDO BERNAL MEJÍA

El trabajador tiene obligaciones que cumplir, y también tiene prohibiciones, y para las dos cosas aplica esta causal: por no hacer lo que debe y por hacer lo que no debe. El trabajador tenía unos deberes claros, expresos y exigibles y no debió escudarse en el silencio y decisión unilateral para no hacerlas, puesto que debió expresarlas por escrito al empleador, adjuntando las solicitudes reiteradas que había hecho a la EPS de las restricciones y recomendaciones y expresando la razón por la cual no tenía dichas recomendaciones.

No se admite el argumento del recurrente al indicar que:

QUINTO. En reiteradas oportunidades el señor **JUAN CARLOS BOTERO PEREZ** solicitó a la EPS SALUD TOTAL se emitieran las respectivas recomendaciones y/o restricciones laborales, lo anterior siempre obteniendo la misma respuesta, la cual se informaba que era en cabeza del empleador que se encontraba dicha gestión.

Este despacho se declara impedido para sacar juicios de valor de si el trabajador expresó o no al empleador que ya había realizado solicitudes a la EPS y la necesidad de que fuera el empleador quien solicitara las recomendaciones médicas tal como se lo expresó la EPS, de otro lado no se puede cuestionar la buena fe que le pudiera asistir al empleador, después de reiterados llamados de atención al trabajador solicitando soporte médico para no realizar las funciones asignadas sin ninguna respuesta del trabajador, razón que expresó lo motivó a solicitar la autorización de la terminación del contrato de trabajo del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, aspectos en los cuales no se deliberará en esta instancia por las razones de competencia ya expuestas.

Dado lo anterior es congruente invocar el literal a) numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para solicitar autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ** ante la imposibilidad del empleador de continuar con un trabajador activo que incurre en una 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.

A juicio de este Despacho existe claridad y objetividad en la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del trabajador por parte del empleador **HERNANDO BERNAL MEJÍA** y el material probatorio **CONSTATA** que se está invocando una causa objetiva - legal.

- 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.:**

La inmediatez y razonabilidad entre el conocimiento de la ocurrencia de la causal y la decisión de solicitar la autorización de despido por justa causa en este caso, a juicio de este decisor de segunda instancia se torna justificada y razonable, puesto que, a partir del material probatorio obrante en el expediente contentivo de este trámite administrativo, se efectuaron llamados de atención seguidos al trabajador ante el incumplimiento injustificado de sus funciones.

Se aportaron por parte del empleador las respectivas citaciones a descargos de manera inmediata y oportuna en el momento que se presentaron las faltas del trabajador, en los cuales se le respetó el derecho de contradicción y se le solicitó de manera reiterada justificar y aportar pruebas otorgándole la posibilidad de manifestar, de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procedió a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal manera que la causal que se comunicó al trabajador es la misma que hoy es alegada ante este Ministerio del Trabajo.

- 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.**

En este punto el Inspector de Trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización y su actuación se limita a verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST.

Se denota con claridad a partir del escrito de solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral entre el trabajador y la empresa, que la causal alegada, corresponde a las enunciadas taxativamente en el literal a) numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece:

Justas causas para terminar el contrato por parte del empleador

El literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala las siguientes causales:

1. (...)
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.
7. (...)
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

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.

Como ya se ha mencionado, se constata que la empresa invoca una justa causa para solicitar que el empleado pueda ser despedido amparándose como ya se estimó en el literal a) numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; frente a este aspecto no hay discusión, se **CONSTATA** por parte del empleador la aplicación diligente de todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador.

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.**

Validados 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 que se anexan pruebas que indican que el señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA** como ya se ha mencionado, dio la garantía del debido proceso de acuerdo con el mandato de la sentencia C - 593 de 2.014, aplicó criterios de razonabilidad y solidaridad social resultando congruente conceder la Autorización solicitada.

Lo argumentado anteriormente, Junto con los aspectos considerativos por parte del Ministerio del Trabajo para acceder a la solicitud y de acuerdo a lo estipulado en la Circular 049 de 2019, hacen que este Despacho **CONFIRME** la Resolución número 00659 del 17 de noviembre de 2021, proferida por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda, por medio del cual se autorizó al señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA**, en calidad de empleador, la terminación del contrato individual de trabajo del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**.

En mérito de lo expuesto, el suscrito Director Territorial del Ministerio del Trabajo,

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N°. 0435 DEL 14/07/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" - HERNANDO BERNAL MEJÍA

RESUELVE

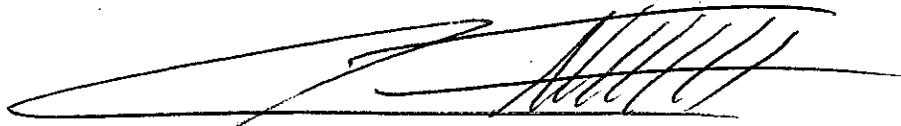
ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución número 00659 del 17 de noviembre de 2021, proferida por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda, por medio del cual se autorizó al señor **HERNANDO BERNAL MEJÍA**, en calidad de empleador, la terminación del contrato individual de trabajo del señor **JUAN CARLOS BOTERO PÉREZ**, 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 catorce (14) días del mes de julio del año dos mil veintidós (2022).



SERGIO MARTINEZ LÓPEZ
Director Territorial de Risaralda.

Elaboró/Transcriptor: Esther C.

Revisó: E.J. Marín. *EJM*

Aprobó: S. Martínez

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ecepedes_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/LFA/EXPEDIENTES/ENHERNANDO_BERNAL_RESOLUCION_apelacion.docx