



No. Radicado: 08SE2022706600100003857  
Fecha: 2022-09-05 02:06:38 pm  
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
Destinatario PEDRO PABLO RODRIGUEZ  
Anexos: 0 Folios: 2  
08SE2022706600100003857

Pereira, 05 de septiembre de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor  
PEDRO PABLO RODRIGUEZ  
Manzana 5 Casa 11 Barrio el Remanso  
Correo Electrónico: pedropablor24@gmail.com  
Pereira – Risaralda

ASUNTO: Notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público Resolución 0488 del día 09 de agosto de 2022. Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación.  
Radicado: 08SE2021716600100003440.

Respetado Señor Rodríguez,

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 hacer la **NOTIFICACION POR AVISO** de la Resolución 0488 del día 09 de agosto de 2022 Recurso de Apelación sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad del Empleador ANGEL OSWALDO ZAPATA CARDENAS , proferido por el Director Territorial de Risaralda , al Señor : PEDRO PABLO RODRIGUEZ Cedula de Ciudadanía 10.087.382, 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 **06 de septiembre de 2022** , hasta el día **12 de septiembre de 2022**, fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día de la entrega de este aviso , de conformidad con el artículo 76 del CPACA y del artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 de la cual se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma íntegra, según lo certificado por la empresa 4-72, la cual es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del Trabajo.

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

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

**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

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA  
Auxiliar Administrativo

Anexos: once (11) folios Resolucion 0488 del dia 09 de Agosto de 2022.

Transcriptor: Diana D.  
Elaboró: Diana Duque  
Reviso: A. Jimenez.

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIIII/EXPEDIENTES -/APELACION ANGEL OSWALDO ZAPATA CARDENAS/SELLO NOTIFICACION RES 0488 TRABADOR PEDRO PABLO RODRIGUEZ.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIIII/EXPEDIENTES -/APELACION ANGEL OSWALDO ZAPATA CARDENAS/SELLO NOTIFICACION RES 0488 TRABADOR PEDRO PABLO RODRIGUEZ.docx)

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





No. Radicado: 08SE2022706600100003857  
Fecha: 2022-09-05 02:06:38 pm  
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL  
Destinatario PEDRO PABLO RODRIGUEZ  
Anexos: 0 Folios: 2  
08SE2022706600100003857

Pereira, 05 de septiembre de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor  
PEDRO PABLO RODRIGUEZ  
Manzana 5 Casa 11 Barrio el Remanso  
Correo Electrónico: pedropablor24@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: Notificación por aviso Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público Resolución 0488 del día 09 de agosto de 2022. Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación.

Radicado: 08SE2021716600100003440.

Respetado Señor Rodríguez,

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 hacer la **NOTIFICACION POR AVISO** de la Resolución 0488 del día 09 de agosto de 2022 Recurso de Apelación sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad del Empleador ANGEL OSWALDO ZAPATA CARDENAS , proferido por el Director Territorial de Risaralda , al Señor : PEDRO PABLO RODRIGUEZ Cedula de Ciudadanía 10.087.382, 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 **06 de septiembre de 2022** , hasta el día **12 de septiembre de 2022**, fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día de la entrega de este aviso , de conformidad con el artículo 76 del CPACA y del artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 de la cual se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma íntegra, según lo certificado por la empresa 4-72, la cual es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del Trabajo.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

**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

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA  
Auxiliar Administrativo

Anexos: once (11) folios Resolucion 0488 del dia 09 de Agosto de 2022.

Transcriptor: Diana D.  
Elaboró: Diana Duque  
Reviso: A. Jimenez.

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIIII/EXPEDIENTES -/APELACION ANGEL OSWALDO ZAPATA CARDENAS/SELLO NOTIFICACION RES 0488 TRABADOR PEDRO PABLO RODRIGUEZ.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/dduque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/ESCRITORIO NUEVO/DT RISARALDA IIIII/EXPEDIENTES -/APELACION ANGEL OSWALDO ZAPATA CARDENAS/SELLO NOTIFICACION RES 0488 TRABADOR PEDRO PABLO RODRIGUEZ.docx)

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al  
Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





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

**Radicación:** 05EE2021716600100003440  
**Solicitante:** ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

**RESOLUCIÓN No. 0488  
Pereira, (09/08/2022)**

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

El suscrito DIRECTOR TERRITORIAL DE RISARALDA DEL MINISTERIO DEL 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 el Recurso de Apelación interpuesto en contra de la Resolución No. 00779 del 24 de diciembre de 2021 *“Por medio de la cual se decide sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad”* tramitada por apoderado judicial en representación del contratante / empleador **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS** identificado con cédula de ciudadanía No 10.261.859 y que involucra al trabajador **PEDRO PABLO RODRÍGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 10.087.382.

**II. HECHOS**

Mediante oficio radicado No. 05EE2021716600100003440 de fecha 13 de julio de 2021 se recibe solicitud de autorización para terminación de contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad del trabajador **PEDRO PABLO RODRÍGUEZ**, por parte del contratante / empleador **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS** en el que aporta en 12 ítems el material probatorio que soporta la solicitud y de acuerdo con las consideraciones, hechos y fundamentos de derecho que muestran “...que el contrato de trabajo entre el Empleador y el Trabajador se encuentra inmerso en una causal legal y objetiva al tenor del ordinal 1, literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo....” y que se relacionan a continuación: (Folios 1 al 9).

(Se transcribe igual al texto original)

“(...)

**“... I. SITUACIÓN FÁCTICA**

1. El 30 de marzo de 2017 se acordó contrato de trabajo de manera verbal entre el señor **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS** (empleador) y el señor **PEDRO PABLO RODRÍGUEZ** (trabajador).
2. Cabe señalar que, este contrato verbal para prestar su actividad personal en sobre una obra de construcción (Sic).
3. Del mismo modo se dejó claro que el trabajo era para cumplir con el cargo de Operario Compresor con Martillos Demoledores.
4. De forma equivalente, se acordó que el valor de la remuneración sería equivalente a UN (1) SMLMV.

2

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

5. Como prueba de esta relación laboral se tiene que el día 04/03/17 se suscribió formulario único de afiliación y registro de novedades al SGSSS de SALUD TOTAL EPS-S, con radicado 4000581252.
6. No obstante lo anterior, también se tiene constancia de la afiliación a la ARL SURA.
7. En este orden de ideas, en el año 2019 el empleador reportó accidente de trabajo ante la ARL sufrido por el trabajador.
8. Posteriormente, el trabajador fue diagnosticado con trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía.
9. Cabe señalar que, desde el momento en que fue diagnosticado el Trabajador con lo referido, el Empleador ha garantizado todos sus derechos laborales, prestacionales y constitucionales.
10. Ahora bien, teniendo en cuenta que, cada una de las obras para la cual fue contratado han finalizado, y que además, el Empleador a la fecha no tiene obra en la cual ubicar al trabajador.
11. Es pertinente hacer hincapié en que, la última obra en la que estuvo el Empleador fue en el **contrato de obra suscrito entre el Municipio de Pereira y el CONSORCIO TOSCANA**, donde luego de haberse ejecutado la obra, se procedió a realizar la liquidación de los trabajadores, pagando las correspondientes cesantías, primas de servicio, intereses a las cesantías y vacaciones, quedando únicamente en nómina el Trabajador Pedro Pablo Rodríguez, puesto que, a pesar de haberse terminado las diferentes obras en la cual ha estado el trabajador, el Empleador en virtud del principio de la solidaridad, y de la buena fe, se le ha pagado a favor del trabajador cada uno de los emolumentos correspondientes a la seguridad social, esto a pesar de que se haya finalizado la última obra para la cual fue contratado.
12. Cabe aclarar que, el Empleador actuó como consorciado dentro del contrato de obra suscrito y finalizado con el Municipio de Pereira, prueba de este consorcio es el Acta de Constitución del Consorcio.
13. Ahora bien, como prueba de la finalización del contrato de obra suscrito con el Municipio de Pereira, se tiene que, el mismo Municipio de Pereira (en su calidad de contratante) suscribió **ACTA DE RECIBO DE OBRA A SATISFACCIÓN** el 30 de noviembre del 2020.
14. Con base en lo expuesto, es evidente que el contrato de trabajo entre el Empleador y el Trabajador se encuentra inmerso en una causal legal y objetiva al tenor del ordinal 1, literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que:

Artículo 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo termina:

(...)

**d) Por terminación de la obra o labro contratada.**

15. Es evidente señor Inspector de Trabajo que, una vez desaparece la materia que dio origen al contrato de trabajo, esto es, la obra contratada entre el Municipio de Pereira y el **CONSORCIO TOSCANA** suscrito y finalizada a la fecha, por ende, la labor contratada ha de seguir la misma suerte, pues no tendría ningún sentido tener un trabajador contratado sin ningún tipo de función para la cual originariamente fue contratado, queriendo decir que, el Empleador en este pudo haber finiquitado la relación laboral con base a la norma legal ya invocada, no obstante, el Empleador ha optado por no proceder de dicha manera en virtud de la solidaridad, lo que de manera equivalente ha generado un déficit al pecunio del Empleador, lo que conlleva acudir ante ustedes como máxima autoridad laboral a efectos de que se autorice la terminación del vínculo laboral con el Trabajador en referencia.
16. Cabe reiterar y hacer relevancia en que, la presente solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del señor Pedro Pablo Rodríguez, se depreca libre de cualquier acto discriminatorio por su estado de salud, se itera que, este es en razón a una justa causa legal y objetiva demostrable.

... "

(...)

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

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 **00779 del 24 de diciembre de 2021** que resolvió: "**NO AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS** identificado con cédula de ciudadanía No 10.261.859 y con correo electrónico [abogadosarana@gmail.com](mailto:abogadosarana@gmail.com) y el trabajador **PEDRO PABLO RODRÍGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No 10.087.382, y con correo electrónico [pedropablor24@gmail.com](mailto:pedropablor24@gmail.com)". La Resolución citada se notificó el 28 de febrero de 2022 a PEDRO PABLO RODRÍGUEZ y el 01 de marzo de 2022 al apoderado judicial de ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS vía correo electrónico previa autorización para notificación electrónica, según se observa en los documentos del expediente (Folios 56 al 63).

Mediante correo electrónico de fecha 14 de marzo de 2022, el abogado EDGAR AUGUSTO ARANA, apoderado judicial del empleador, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución No. 00779 del 24 de diciembre de 2021, actuación registrada bajo el radicado No 05EE2022716600100001308. (Folios 64 al 75).

A través de la Resolución No. 00351 de mayo 31 de 2022 se decidió el recurso de reposición resolviendo "**CONFIRMAR EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES** la Resolución número 00779 de 24 de diciembre de 2021...".

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 14 de junio de 2022.

### III. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

El Despacho de Primera Instancia, es decir, la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social 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. **00779 del 24 de diciembre de 2021**, planteó los siguientes:

Se transcribe del texto original

"(...)

...., no obstante observa el despacho que en el acervo probatorio no reposa el contrato laboral por obra o labor celebrado entre el señor ÁNGEL OSWALDO ZAPATA y el trabajador PEDRO PABLO RODRÍGUEZ y que por lo expresado por el empleador en el escrito de solicitud (folio 1) el contrato y fue pactado de manera verbal (sic) aspecto que contradice que el acuerdo haya sido por obra o labor determinada toda vez que dicho contrato se configura sólo si y sólo si se pacta de manera escrita y que se delimite claramente la obra para la cual fue contratado pues no es posible aseverar que se haya acabado la materia de trabajo cuando la misma no este especificada en el contrato; por lo tanto para el despacho no se evidencia que el trabajador fue contratado exclusivamente para la obra del contrato 4939 del 01 de octubre de 2019, señalamiento que precisamente hace el trabajador en su escrito de descargos dentro del presente proceso el cual fue radicado el 06 de octubre de 2021....

Así las cosas, encuentra el despacho que el empleador no aportó elementos materiales probatorios que permitan establecer que la intención que motiva la solicitud ante el Ministerio del Trabajo para terminar el vínculo laboral con el trabajador corresponde a una causa legal y objetiva, pues a partir del acervo probatorio aportado no se logró establecer el nexo causal entre los documentos aportados correspondientes a la ejecución del CONTRATO DE OBRA CELEBRADO ENTRE EL

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

MUNICIPIO DE PEREIRA Y EL CONSORCIO TOSCANA por cuanto no se determinó en el contrato laboral.

(...)"

## IV. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Mediante correo electrónico de fecha 14 de marzo de 2022, el abogado EDGAR AUGUSTO ARANA, apoderado judicial del empleador, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 00779 del 24 de diciembre de 2021, actuación registrada bajo el radicado No 05EE2022716600100001308. (Folios 64 al 75).

Se transcribe del texto original

(...)

3. Al respecto es pertinente señalar que, ha desconocido el despacho el precedente al disponer de manera tajante que por no existir contrato escrito tampoco se considera que el contrato ha sido por obra o labor.

4. La Corte Suprema de Justicia ha establecido que el contrato de trabajo de obra o labor contratada no necesariamente debe constar por escrito....

5. Así mismo, en dicha sentencia la Corte Suprema de Justicia dispuso que la prueba del acuerdo de la duración de la obra o labor contratada es libre y puede derivarse de la naturaleza de la labor contratada...

6. Habiendo quedado claro que para fundar la decisión no exactamente debe contar el contrato de trabajo escrito para disponer que un contrato sea o no de obra o labor, se concluye que, la decisión en primera instancia desconoció este precedente jurisprudencial.

7. En este sentido, se puede comprender y establecer que, el fundamento a través del cual se negó la solicitud de autorización omite así el estudio del soporte probatorio y la condición en la que se desarrollan los contratos de obra, donde de forma clara se evidencian los extremos laborales entre el señor **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA** (empleador) y el señor **CÁRDENAS PEDRO PABLO RODRÍGUEZ** (trabajador).

8. No cabe duda en que el trabajador cumplía con el cargo de Operario Compresor con Martillos Demoledores.

9. De forma equivalente, existe prueba del salario convenido a devengar por el cargo, el cual, sería equivalente a UN (1) SMLMV.

10. Cabe aclarar que, el Empleador en ejercicio de su actividad profesional (Ingeniero Civil) contrata personal única y exclusivamente para las obras que disponga, bien sea públicas o privadas, pero su finalidad nunca es indefinida, sino que, su objeto propende por un término con el cual debe dar cumplimiento a la obra para la cual fue contratado, tal y como es el caso de obra suscrito entre el Municipio de Pereira y el Consorcio Toscana en el cual, el señor Ángel Oswaldo Zapata Cárdenas era consorciado, tal y como se dispone en el acta que pasó por alto el despacho en primera instancia.

11. Es pertinente hacer hincapié en que, la última obra en la que estuvo el Empleador fue en el **contrato de obra suscrito entre el Municipio de Pereira y el CONSORCIO TOSCANA**, donde luego de haberse ejecutado la obra, se procedió a realizar la liquidación de los trabajadores, pagando las correspondientes cesantías, primas de servicio, intereses a las cesantías y vacaciones, quedando únicamente en nómina el Trabajador Pedro Pablo Rodríguez, puesto que, a pesar de haberse terminado las diferentes obras en la cual ha estado el trabajador, el Empleador en virtud del principio de la solidaridad, y de la buena fe, se le ha pagado a favor del trabajador cada uno de los emolumentos correspondientes a la seguridad social, esto a pesar de que se haya finalizado la última obra para la cual fue contratado.

12. Ahora bien, como prueba de la finalización del contrato de obra suscrito con el Municipio de Pereira, se tiene que, el mismo Municipio de Pereira (en calidad de contratante) suscribió **ACTA DE RECIBO DE OBRA A SATISFACCIÓN** el 30 de noviembre de 2020.

13. No obstante, si bien es cierto el contrato ha sido de forma verbal, su naturaleza no desfigura que la misma haya sido para el desarrollo de obras o labores (dentro de las cuales se encontraba el **contrato de obra suscrito entre el Municipio de Pereira y el CONSORCIO TOSCANA, cuya obra ya finalizó**), esto no transgrede lo confesado por el trabajador, y es que, él ha estado en diferentes **obras**, pero no contradice algo respecto a su salario, seguridad social y labores realizadas por él en las diferentes obras contratadas.

14. En este orden de ideas, y con base en las pruebas recaudadas y el precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia en este recurso citado, existe una justa causa para dar por terminado el contrato.

(...)

#### 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 14 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. 00779 del 24 de diciembre de 2021, 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

R

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS**

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 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.*

*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 por lo que teniendo en cuenta el contenido del artículo 26 de la ley 361 de 1997, se elevó solicitud por parte del contratante / empleador **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS** identificado con cédula de ciudadanía No. 10.261.859 ante esta Territorial del Ministerio del Trabajo, a efectos de que la misma autorice la terminación del vínculo laboral del trabajador **PEDRO PABLO RODRÍGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 10.087.382, 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 el trabajador, 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",

2

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS**

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:

*"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. Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito.*
- 3. Soporte de pago a seguridad social de tres (3) meses anteriores a la solicitud.*

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:

***"B. Cuando solicita la terminación del vínculo y existe una causal objetiva. Se considera como causal objetiva de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con***

discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

- El inspector deberá verificar que la solicitud de autorización de terminación del contrato contenga los documentos que permitan establecer la existencia de la causal objetiva.

- Cuando se trate de las causales de expiración del plazo del contrato o de terminación de la obra o labor contratada, el empleador deberá acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación, y que se informó a la EPS o a la ARL respectivamente. Mientras no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación y si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la compañía, la solicitud de autorización de terminación se tramitará bajo los lineamientos establecidos en el literal "C" de la Circular; "C. Cuando la discapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña el trabajador".

- Si el Inspector concluye que el motivo de la terminación no se relaciona directamente con la discapacidad o situación de debilidad manifiesta, expedirá la autorización correspondiente.

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:

Se es conocido y reiterado de parte del contratante / empleador, que la motivación de la solicitud está fundamentada en:

*"...es evidente que el contrato de trabajo entre el Empleador y el Trabajador se encuentra inmerso en una causal legal y objetiva al tenor del ordinal-1, literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que:*

*Artículo 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO*

*2. El contrato de trabajo termina:*

*(...)*

*d) Por terminación de la obra o labro contratada.*

En relación con el asunto de marras el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 61 (terminación del contrato) señaló las sucesivas causas para dar por terminado el contrato de trabajo:

*(...)*

*Artículo 61. Terminación del contrato*

*1. El contrato de trabajo termina:*

*a). Por muerte del trabajador;*

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

- b). *Por mutuo consentimiento;*
- c). *Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). *Por terminación de la obra o labor contratada;***
- e). *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). *Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
- g). *Por sentencia ejecutoriada;*
- h). *Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;*
- i). *Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

2. *En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.*

(...)

Del análisis y valoración del material probatorio que reposa en el expediente y que tiene que ver con los argumentos planteados por el contratante / empleador para tramitar la autorización, la respuesta del trabajador implicado, lo decretado por el Código Sustantivo del Trabajo como causas para la terminación del contrato de trabajo, 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. **El 30 de marzo del 2017** se acordó **contrato de trabajo de manera verbal** entre el señor ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS (empleador) y el señor PEDRO PABLO RODRÍGUEZ (trabajador) para prestar su actividad personal en una obra de construcción en el cargo de Operario Compresor con Martillos Demoladores y que devenga UN (1) SMLMV (folios 1 y 72).
2. **Cada una de las obras** para la cual fue contratado han finalizado, y que, además, el Empleador a la fecha no tiene obra en la cual ubicar al Trabajador (julio del 2021 cuando radicó el escrito).
3. Última obra en la que estuvo el Empleador fue en el contrato de obra suscrito entre el Municipio de Pereira y el Consorcio Toscana, que de acuerdo con el acta de recibo de obra muestra que **el 02 de octubre de 2019 es la fecha de inicio** y terminó el 30 de noviembre de 2020.

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

4. Las obligaciones del Empleador para con el Trabajador "ha generado un déficit al pecunio del Empleador". (folio 5)
5. La historia clínica del trabajador PEDRO PABLO RODRÍGUEZ reporta diagnósticos de M 513 (otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral) M 511 (Trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía) enfermedades degenerativas y diagnóstico de HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL DISCAPACITANTE ASOCIADO A EDAD Y EXPOSICIÓN A RUIDO INDUSTRIAL MAQUINARIA PESADA SIN PROTECCIÓN AUDITIVA.
6. El escrito radicado en el proceso por PEDRO PABLO RODRÍGUEZ el 04 de octubre de 2021 expone:

*"Es cierto que el consorcio finalizó la obra que pactó con el municipio de Pereira, sin embargo lo anterior no debe considerarse como un motivo para alejarse de sus deberes como empleador ya que ningún operario realiza contratos con las obras que el Consorcio contrata...."*

*Es cierto que entre las labores prestadas para el señor **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS** me desempeñe como operario de compresos con martillos demoldores en una empresa de construcción, no quiere decir esto que la relación laboral que pactamos **fue exclusiva de una obra en construcción o de una licitación obtenida por el CONSORCIO TOSCANA**. Como lo pretende hacer ver el señor Zapata. Argumentando que fui contratado para una obra específica, prueba de ello el extremo inicial (30 de marzo de 2017), lo que indica que para el año 2019 en el que se creó el CONSORCIO TOSCANA, yo hacía parte de la nómina del señor ANGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS, empresa que continúa sus labores en el territorio nacional*

*De tal manera y como se mencionó anteriormente la finalización del contrato no da prueba de que la relación laboral solamente fue para dicha obra.*

*Esto evidencia que es impertinente el artículo en mención, ya que no hay congruencia con la fecha de vinculación laboral y la de inicio y finalización del contrato, además la causal aplica para un asunto muy diferente al que realmente se evidencia, en el entendido que la relación laboral existe desde el año 2017, lo que indica que no fui contratado exclusivamente para el contrato en mención.*

*Es cierto que el empleador continua pagando cada uno de los emolumentos correspondientes, lo anterior no debe entenderse como un actuar de solidaridad y buena fe, ya que es deber de todo empleador cumplir con sus obligaciones prestacionales.....*

*....Y hasta el momento no se me ha emitido un concepto de rehabilitación favorable o desfavorable (Subrayado fuera de texto)*

7. Consultado el RUES y las URLs de internet del señor Ángel Oswaldo Zapata Cárdenas con CC No 10.261.859 se exterioriza que:

Es Representante Legal Principal de la Razón social ALQUIMAC INGENIERIA S.A.S que fue matriculada el 22 de marzo de 2011 y a la fecha registra en la actualización que notificó ante la Cámara de comercio de Dosquebradas el 30 de marzo de 2022 **activos totales por valor de \$ 1,967,061,491**. Destacando que a través de los años la certificación del valor de Activos totales tiene una tendencia positiva incrementándose año tras año.

Las imágenes certifican la información:

NOMBRE, SIGLA, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: ALQUIMAC INGENIERIA SAS  
 ORGANIZACIÓN JURÍDICA: SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA  
 CATEGORÍA : PERSONA JURÍDICA PRINCIPAL  
 NIT : 900422454-0  
 ADMINISTRACIÓN DIAN : PEREIRA  
 DOMICILIO : DOSQUEBRADAS

MATRÍCULA – INSCRIPCIÓN

MATRÍCULA NO : 37068  
 FECHA DE MATRÍCULA : MARZO 22 DE 2011  
 ULTIMO AÑO RENOVADO : 2022  
 FECHA DE RENOVACION DE LA MATRÍCULA : MARZO 30 DE 2022  
 ACTIVO TOTAL : 1,967,061,491.00  
 GRUPO NIIF : GRUPO II

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

## REPRESENTANTES LEGALES – PRINCIPALES

POR DOCUMENTO PRIVADO NÚMERO 1 DEL 01 DE FEBRERO DE 2011 DE ASAMBLEA CONSTITUTIVA, REGISTRADO EN ESTA CÁMARA DE COMERCIO BAJO EL NÚMERO 6875 DEL LIBRO IX DEL REGISTRO MERCANTIL EL 22 DE MARZO DE 2011, FUERON NOMBRADOS

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACION
GERENTE	ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS	CC 10,261,859

Del mismo modo, se verifica información del 25/10/2021 en la cual se afirma que el señor Ángel Oswaldo Zapata Cárdenas socio de ALQUIMAC INGENIERÍA S.A.S sigue activo y con proyectos en desarrollo

Alcaldía de Ibagué adjudicó los \$1.500 millones para ...

26/10/2021 — De este hacen parte: Alquimac Ingeniería S.A.S, de Risaralda, y el ingeniero

Ángel Oswaldo Zapata Cárdenas, quien es socio de la misma ...

Lo inmediato a modo de ilustración pedagógica de la situación actual del Empleador y en verificación a las condiciones del déficit en el pecunio y actividad en obras / proyectos del Ingeniero Civil.

Entonces, lo anterior permite colegir que el Apoderado Judicial del Empleador estructura su ponencia de solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral amparado en fundamentos jurídicos de la Corte Suprema de Justicia que tratan de llevar un contrato de trabajo pactado en el año de 2017 de manera verbal a que se valide como por obra o labor en un proyecto que tiene acta de inicio en octubre 2 de 2019 y acta de cierre del 30 de noviembre de 2020; acuerdo de voluntades que no tiene congruencia y coherencia en modo tiempo y lugar; y después de materializarse, como él mismo apoderado afirma, "cada una de las obras para la cual fue contratado han finalizado" varios proyectos que posiblemente se pudieron haber negociado en la génesis del contrato verbal inicial; pero que de acuerdo con lo certificado por el trabajador en su escrito que obra en el plenario (*De tal manera y como se mencionó anteriormente la finalización del contrato no da prueba de que la relación laboral solamente fue para dicha obra.*

*Esto evidencia que es impertinente el artículo en mención, ya que no hay congruencia con la fecha de vinculación laboral y la de inicio y finalización del contrato, además la causal aplica para un asunto muy diferente al que realmente se evidencia, en el entendido que la relación laboral existe desde el año 2017, lo que indica que no fue contratado exclusivamente para el contrato en mención.)* entra en total contradicción a la muy juiciosa ponencia del apoderado y que colocan a la autoridad administrativa Ministerio del Trabajo en una posición que excede la órbita de competencia de su funcionalidad por que como bien lo ha reiterado el Consejo de Estado de conformidad con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T., que la función policiva laboral no sule 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". Y más aún cuando el material probatorio arrojado no da certeza ni claridad de lo que se sustenta en la solicitud.

Llevando obligatoriamente a este despacho a revisar lo que ya es bastante conocido en la definición del contrato de obra o labor y lo que se ha predicado en su delimitación desde varios escenarios jurisprudenciales:

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

El artículo 45 del código sustantivo del trabajo se encarga de regular la duración del contrato de trabajo, y allí encontramos que puede ser "por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada", de donde viene el nombre que se le da a este tipo de contrato.

El contrato de obra o labor tiene unas características muy especiales que merece un tratamiento diferente al de cualquier otro:

- ✓ El contrato finaliza al liquidar la obra contratada.
- ✓ No permite renovación ni prórroga.
- ✓ Puede ser verbal o escrito.
- ✓ No requiere preaviso para su terminación.
- ✓ Por cada obra o labor se recomienda hay que hacer un contrato.
- ✓ Es un contrato ideal para quien ejecuta obras para terceros.

La principal característica de este contrato es que su duración está supeditada a la terminación de la obra o labor por la cual se ha contratado al trabajador. Terminada la obra termina el contrato sin posibilidad de renovación o prórroga, a no ser que exista una nueva obra para lo cual se debe firmar un nuevo contrato de obra o labor.

El contrato de obra o labor debe acordarse entre las partes de forma expresa, es decir, que debe quedar constancia de que lo acordado es un contrato de obra o labor y no otro.

Ante la ausencia de un pacto expreso, el contrato se entenderá indefinido para todos sus efectos.

Así lo señala sala laboral en sentencia 69175 del 27 de junio de 2018 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas:

*"La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado"*

La naturaleza de la obra por sí misma no permite concluir que el contrato es por obra o labor, sino que las partes lo deben definir expresamente.

Debido a lo anterior, si bien el contrato por obra o labor puede ser verbal, se recomienda que se haga por escrito, pues de otra forma resulta difícil probar el acuerdo expreso respecto al tipo de contrato.

Cuando la naturaleza de la obra contratada no es clara, es decir, no se puede identificar con precisión, ante la duda el contrato de trabajo se considera indefinido.

Así lo recuerda la sala laboral en sentencia 69175 del 27 de junio de 2018 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas:

*"Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado."*

## CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS

(Subrayado fuera de texto)

Aplicando lo inmediato al caso que nos convoca, el contrato de trabajo verbal del año 2017 acordado entre las partes del proceso no se ajusta a los lineamientos y directrices que se promulgan desde los distintos sectores jurisprudenciales conocidos y sólo está soportado en una postura jurídica (valedera y juiciosa del apoderado) que no es competencia del Ministerio del Trabajo entrar a analizar y profundizar en aras de las capacidades que por mandato de la Ley tiene en su funcionalidad que lleven a darle legalidad a la solicitud del Empleador y que para la petición se valide como la causal objetiva que anuncia el apoderado judicial.

También, revisando lo inmediatamente plantado es que se tiene la certeza que el contrato de trabajo establecido para el trabajador en cuestión no cumple los preceptos que se predicen en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta con llamarlo "obra o labor", cuando se demuestra en la materialización del contrato que las condiciones no se cumplen y es por ello que la Inspectora de Instrucción en primera instancia y en la reposición ya expuso un completo análisis de esta novedad tan especial.

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 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:

- El inspector deberá verificar que la solicitud de autorización de terminación del contrato contenga los documentos que permitan establecer la existencia de la causal objetiva. En el material probatorio que obra en el proveído y una vez valorada y analizada la información con la sana crítica que irradia las actuaciones del despacho, se puede argumentar con total seguridad que no existen las evidencias significativas que lleven al grado de convicción necesario para certificar la causal objetiva que la terminación del contrato de trabajo entre los involucrados es por la terminación de la obra o labor contratada.

- Cuando se trate de las causales de expiración del plazo del contrato o de terminación de la obra o labor contratada, el empleador deberá acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación, y que se informó a la EPS o a la ARL respectivamente. No se evidenció documento alguno relacionado con este ítem, sólo la manifestación expresa del trabajador que informa "Y hasta el momento no se me ha emitido un concepto de rehabilitación favorable o desfavorable"

- Si el Inspector concluye que el motivo de la terminación no se relaciona directamente con la discapacidad o situación de debilidad manifiesta, expedirá la autorización correspondiente. El despacho concluye que el motivo de la solicitud de autorización se relaciona directamente con la situación de debilidad manifiesta y por lo tanto no expedirá la autorización correspondiente.

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS**

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 no muestra congruencia entre los hechos, la solicitud de autorización y las pretensiones del trámite; y al verificar el no 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 Pedro Pablo Rodríguez es el estado de salud y no la existencia de una causal objetiva de terminación de la relación legal y reglamentaria que llevan a invocar la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo al régimen laboral individual que cubre al trabajador y que está fijado en el artículo 61 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 obedece a razones discriminatorias por el estado de salud del trabajador y no por la terminación de la obra o labor contratada.

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 no expedir la autorización para terminar el vínculo laboral, precisando de manera expresa que el no otorgar el permiso no constituye declaración de derechos ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la causal objetiva 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 **no autorizar** la terminación del vínculo laboral entre el trabajador **PEDRO PABLO RODRÍGUEZ** y el contratante / empleador **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS**.

Por tanto, si bien no se desconoce los juiciosos argumentos jurídicos de la solicitud, la razón por la cual ha de **CONFIRMARSE** la decisión de primera instancia, obedece a la labor del inspector del trabajo de **CONSTATAR** la factibilidad de una causal objetiva para la terminación del vínculo laboral por parte del contratante / empleador.

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 **CONFIRME** 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** la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS** identificado con cédula de ciudadanía No 10.261.859 y el trabajador **PEDRO PABLO RODRÍGUEZ** identificado con cédula de ciudadanía No 10.087.382, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

Finalmente, al señor **ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS** 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

**CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 0488 DEL 09/08/2022 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION" – ÁNGEL OSWALDO ZAPATA CÁRDENAS**

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.

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

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la Resolución Nro. 00779 del veinticuatro (24) de diciembre de dos mil veintiuno (2021) expedida por la Inspectoría de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de La Dirección Territorial Risaralda, 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, nueve (09) días del mes de agosto del año dos mil veintidós (2022).



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

Proyectó/Elaboró: W. Gómez  
Revisó: L.M. Uribe  
Aprobó: S. Martínez

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/wgomez\\_mintrabajo\\_gov\\_co/documents/documentos/procesos administrativos/2022/apelación angel oswaldo zapata/resolución resuelve recurso de apelación angel oswaldo.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/wgomez_mintrabajo_gov_co/documents/documentos/procesos%20administrativos/2022/apelación%20angel%20oswaldo%20zapata/resolución%20resuelve%20recurso%20de%20apelación%20angel%20oswaldo.docx)