



MINISTERIO DEL TRABAJO

Pereira, 26 de abril 2023

Señor (a)
Representante Legal
SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA..
ALEXANDER DIAZ BELTRAN
Carrera 6 No. 33-16
seguriddactiva&lltda@hotmail.com, alexldiaz70@hotmail.com
Pereira

ASUNTO: NOTIFICACIÓN AVISO Resolución 0141 del 21 de marzo 2023
RAD. 11EE2021716600100005522
QUERELLADA: SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA.

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **ALEXANDER DIAZ BELTRAN**, Representante Legal, Apoderado SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA., la Resolución 0141 del 21 de marzo 2023, Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación, Proferida por el DIRECTOR TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO RISARALDA.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (8) folios por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 26 de abril al 3 de mayo 2023, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

LILIANA GALVIS ORTIZ
Auxiliar Administrativa

Anexo Ocho (8) folios por ambas caras

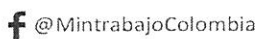
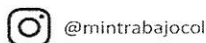
Transcriptor. Elaboró. Ma. Del Socorro S.

Ruta. C:/Documents and Settings/Admin/ Escritorio/Oficio doc

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Pereira Calle 19 9-75 piso 4-5
Dosquebradas CAM OF 108
Santa Rosa Carrera 12 11-24
El virginia carrera 8 5-25
alcaldía

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



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



Libertad y Orden

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

Radicación: 11EE2021716600100005522
Solicitante: SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA

RESOLUCIÓN No. 0141
Pereira, (21/03/2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN"

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DE RISARALDA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, en uso de las facultades legales conferidas por los artículos 76 y 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, modificado parcialmente por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, Decreto 4108 de 2011 y sus modificaciones, Decreto 1072 de 2015 y en especial las conferidas mediante la Resolución 3455 de 2021 artículo 1° y la Resolución 3238 de 2021, aunado a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 en concordancia con el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta los siguientes:

I. INDIVIDUALIZACION DEL RECURRENTE

Se decide en el presente proveído Recurso de Apelación interpuesto en contra de la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 *"Por medio de la cual se decide sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad"*, elevada por el doctor **ALEXANDER DIAZ BELTRAN**, en calidad de apoderado de la empresa **SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA**, con NIT. 816.003.445-8, representada legalmente por la señora **BIBIANA CONSUELO RUIZ SALGADO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 50.948.825 y que involucra al trabajador **FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.389.691.

II. HECHOS

La Señora **BIBIANA CONSUELO RUIZ SALGADO**, en calidad de representante legal de la empresa **SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA**, en fecha del 17 de noviembre de 2021, con radicado interno No. 11EE2021716600100005522, presento ante el Ministerio de Trabajo, solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad del Señor **FERNANDO DE JESUS MESA MUÑOZ**. (folios 1 al 108)

El fundamento de la causal mencionada por el empleador es la señalada en el artículo 62, literal 13 (la ineptitud del Trabajador para realizar la labor encomendada) del Código Sustantivo del Trabajo – y la Ley 361 artículo 26.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" -- SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA -- FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

Mediante auto No. 01954 del 22 de noviembre de 2021, se efectuó el reparto y comisión de la solicitud de autorización para dar por terminado el vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad. (folio 110)

Una vez surtido el trámite de primera instancia, a folio 117, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Inspección de Dosquebradas de la Dirección Territorial Risaralda - Ministerio del Trabajo, expidió la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 mediante la cual decidió:

"PRIMERO: NEGAR, LA AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DEL TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD FERNANDO DE JESUS MESA MUÑOZ, al empleador SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA identificado con Nit: 816.003.445-8..."

La auxiliar administrativa **LILIANA GALVIS ORTIZ**, realizó la notificación a las partes de la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, dándose notificación personal al togado **ALEXANDER DIAZ BELTRAN** y al señor **FERNANDO DE JESUS MESA MUÑOZ**, el 06 y 11 de mayo de 2022, respectivamente. (folios 129 al 130).

Ante esta decisión, con radicado número 11EE2022906600100900025 del 20 de mayo de 2022, el Doctor **ALEXANDER DIAZ BELTRAN**, identificado con cédula de ciudadanía No.10.137.996 y portador de la tarjeta profesional No. **362662** del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado de la empresa, **SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA**, identificada con Nit No. 816.003.445-8 representada legalmente por la señora **BIBIANA CONSUELO RUIZ SALGADO**, con cédula de ciudadanía N. 50.948.825, presentó ante este despacho, recurso de reposición y en subsidio apelación contra la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, dentro de los términos establecidos para el efecto. (folios 131 a 136)

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Inspección de Dosquebradas de la Dirección Territorial Risaralda - Ministerio del Trabajo, a folios 170 al 177 expidió la Resolución No. 00680 del 09 de noviembre de 2022, mediante la cual decidió:

"ARTÍCULO PRIMERO: NO REVOCAR la Resolución 0268 del 25 de abril 2022, proferida por la Inspectora de Trabajo del Municipio de Dosquebradas, por medio del cual no se autorizó a la señora BIBIANA CONSUELO RUIZ, en calidad de representante legal de la empresa SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA, la terminación del contrato individual de trabajo del señor FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.389.691, por lo expuesto en el presente acto administrativo".

Una vez notificada a cada una de las partes la decisión contenida en la Resolución No. 00680 del 09 de noviembre de 2022, se trasladó el expediente a este Despacho de Segunda Instancia mediante oficio 08SI2022906617000001045 del 16 de noviembre de 2022, para surtir el recurso de apelación. (folio 186)

III. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita a la inspección municipal de Dosquebradas de la Dirección Territorial Risaralda, como argumentos para decidir sobre la autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad, mediante Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, planteó los siguientes:

Se transcribe del texto original

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

(...)

Previo a iniciar el análisis del trámite de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad incoada por la Señora BIBIANA CONSUELO RUIZ SALGADO, en calidad representante Legal de la empresa SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA, en la cual se solicita a esta de Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, autorización de terminación del vínculo laboral suscrito entre la empresa SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA, en calidad de empleador y el señor FERNANDO DE JESUS MESA MUÑOZ, en calidad de trabajador, debe el Despacho verificar que durante el trámite de la petición no se haya vulnerado de manera alguna el principio Constitucional que debe regir toda actuación administrativa o judicial y que es la base fundamental de cualquier proceso como lo es el derecho al debido proceso y que las partes hayan tenido la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa y contradicción; revisado el expediente en cada una de sus partes se puede evidenciar que el actuar del operador administrativo se ha regido a los postulados establecidos para tal actuación y que no existe causal alguna que invalide la actuación generadora de algún tipo de nulidad.

...
Con fundamento en las pruebas documentales allegadas al expediente son hechos que ofrecen certeza para el despacho que entre las partes en calidad de empleador la empresa **SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA** y en calidad de trabajador el señor **FERNANDO DE JESUS MESA MUÑOZ**, existieron diferentes vínculos laborales, el ultimo corresponde a un vínculo laboral representado en contrato de trabajo a término fijo que data del 09 de septiembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, además que el trabajador **MESA MUÑOZ**, goza del fuero de estabilidad laboral reforzada como lo reconoce el mismo empleador al presentar la solicitud ante el ente Ministerial.

...
Esta protección especial, ha sido considerada y sabiamente llamada por nuestro órgano de cierre constitucional como "Estabilidad Laboral Reforzada o Fuero de Debilidad Manifiesta", con la que cuentan algunas personas como a bien: lo ha expresado la Corte Constitucional en la Sentencia T-050/2011, entre otras, en los siguientes términos: aquellas personas que tengan una afectación en su salud que les "impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares" y "se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho", "están en circunstancias de debilidad manifiesta". Es así como la misma jurisprudencia constitucional ha resaltado la prohibición de despedir o terminarle su contrato a una persona por razón de su limitación a menos que exista previamente una autorización del funcionario administrativo de trabajo competente.

...
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 limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Negrilla y subrayado fuera del texto)

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Sea lo primero advertir, que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas al Ministerio del Trabajo por disposición de la ley, el Inspector de Trabajo no entra a declarar derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, 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.

De ahí que el competente para dirimir los conflictos suscitados en materia de estabilidad laboral reforzada sea el Juez natural, no este Ministerio. Sin que quiera decir que esta Territorial no pueda en modo alguno realizar un pronunciamiento al respecto, por supuesto; sin declarar la existencia de algún derecho, pues como autoridad administrativa del trabajo, emerge la obligación legal y el deber de protección en aras a que no se menoscaben los derechos de los trabajadores.

...

Sobre la modalidad contractual resulta imperativo indicar que, si bien el señor **MESA MUÑOZ**, fue contratado bajo la modalidad de contratos a término inferior a un año y/o término fijo a un año, tal modalidad no resulta siempre necesaria para deprecar el finiquito del vínculo laboral, como quiera que en el caso sub examine, cuando el trabajador padece una limitación considerable en su estado de salud, esa condición limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador.

...

"Los empleadores están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado."

...

En conclusión, esta reubicación laboral se da cuando las calificadoras de invalidez no determinen que el trabajador pueda percibir una jubilación por invalidez, de esto se desprende que la persona aún continúa válido para otra especie de trabajos, si es que no continúa válido para el mismo. El trabajador puede volver a su puesto de trabajo si se considera que es apto para ello. También se concluye que este trabajador tendrá que ser reubicado en otra labor dentro de la empresa a la cual puede ser apto, pero NO se le puede terminar su contrato de trabajo, ya que se considerará como un despido no justificado. Además, por ser una persona en debilidad manifiesta, la empresa tiene la obligación de hacer los movimientos de personal necesarios para la reubicación de este trabajador.

(...)"

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

IV. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Manifiesta **SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA** en su escrito contentivo de recurso de reposición en subsidio de apelación, lo siguiente:

"(...)

Nuevamente insistimos que sea Autorizada la Terminación Vinculo Laboral o de Trabajo Asociado a Trabajadores en situación de Discapacidad y en este caso se revoque la Resolución N. 0268 del 25 de abril de 2022.

En el caso en particular debido a que el señor FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ, y en virtud del artículo 26 de la ley 361 de 1997, numeral 13 es decir "La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada". Y voces del mismo ministerio en su ANEXO TECNICO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL, manifiesta que "cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, la empresa debe demostrar una vez incorporado el trabajador, el esfuerzo para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso, de igual forma, la creación de un nuevo cargo de ser posible y demostrar que culminada estas labores el estado de salud del trabajador se puede ver agravado".

Por lo dicho antes nos encamina a manifestar que si bien el señor tiene un concepto de reubicación por parte de la EPS Coomeva, él fue contratado para prestar el servicio de vigilancia y seguridad acorde con el objeto de la empresa y con el objeto de contrato para lo cual fue contratado el sr Mesa, labor que hoy no puede desempeñar, la empresa SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA en la actualidad no posee un cargo de acuerdo al perfil del trabajador, no existe al interior de la organización una actividad que el señor Mesa pueda realizar con eficiencia, además, que en este momento solo existe dos puestos administrativos y no se requiere de otra u otras empleados con base a la infraestructura de la empresa en la ciudad, adicionalmente a pesar que la empresa lo ha llamado para que se presente no ha acudido, sin presentar la incapacidad, además tiene varios diagnósticos médicos que impiden que el señor FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ, pueda realizar actividad alguna en nuestra institución, como son cáncer de próstata, hernia inguinal, aunado con su edad.

A pesar que el señor no acudido a realizar las labores de acuerdo al concepto de reubicación, la empresa ha cancelado todos los pagos de nómina, seguridad social, prestaciones sociales y vacaciones, costo que vulnera las utilidades de la empresa en razón que no hay una tasa de retorno pues como lo dijimos antes, el señor FERNANDO DE JESUS MESA MUÑOZ, durante 30 meses no obtuvo incapacidades".

"(...)

V. PRUEBAS PRACTICADAS

Aportadas por el recurrente:

1. Pagos salarios y prestaciones año 2021
2. Certificado de contador donde demuestra que se ha cancelado los salarios y prestaciones sociales al trabajador 2021
3. Certificación extra-juicio firmada por el trabajador donde da fe que se le ha pagado todos los salarios y prestaciones sociales 2021

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

4. Certificado de cámara de comercio donde se certifica que la empresa está en reorganización.

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 la Inspectora de Trabajo y Seguridad social adscrita a la Inspección de Trabajo del Municipio de Dosquebradas 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)

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

"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 de Procedimiento Administrativo y de lo 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

Una vez verificado el escrito contentivo del Recurso de Apelación, incoado el 19 de mayo de 2022 ante este Despacho, puede observarse que el mismo fue presentado oportunamente, es decir, dentro

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

de los diez (10) días siguientes a la notificación de la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022, tal y como se desprende del artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver el recurso en los siguientes términos:

Análisis del Despacho Ad-Quem

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

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

"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 que se encuentran con alteraciones a su salud o situaciones médicas sin concluir.

Es por esto y teniendo en cuenta el contenido del artículo 62 Literal 13 del C.S.T y la Ley 361 artículo 26, se elevó solicitud por parte del empleador SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA, con NIT. 816.003.445-8, ante esta Territorial del Ministerio del Trabajo, a efectos de que la misma, autorice la terminación del vínculo laboral del trabajador FERNANDO JESÚS MESA MUÑOZ, identificado con

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

cédula de ciudadanía No. 4.389.691, con la plena convicción de estar inmersos en una causal objetiva enunciada por la norma citada anteriormente Literal 13 del artículo 62 del C.S.T "Por Ineptitud del Trabajador para realizar la labor encomendada", y por la Ley 361 art 26 "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", sin embargo, es reconocido por las dos partes de este caso; la existencia de una característica especial, como lo es la limitación o situación de salud y el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, por la cual se encuentra pasando el empleado FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ, 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 conlleva 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", dispuesto en el Anexo Técnico No. 1 del Procedimiento Administrativo General, 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." (negrillas el despacho)

Así mismo en el anexo técnico, se establecen los requisitos básicos 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.*

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 al 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

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 “POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN” – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

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.

En ese sentido, cuando se invoquen causales objetivas de terminación de contrato de trabajo o de vinculación laboral, el empleador debe presentar por escrito la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral y los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causal objetiva.

Así, una vez el inspector de trabajo haya verificado, establecido o constatado la existencia de la causal objetiva de terminación del vínculo laboral y haya determinado que el motivo de la solicitud de autorización no está relacionado directamente con la situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad del trabajador, procederá a expedir la correspondiente autorización.

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 empleador, que la motivación de la solicitud está fundamentada en:

“..., invocando como causal el Literal “13” del artículo 62 del código sustantivo de trabajo “ por Ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” .

:

Artículo 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

1. El contrato de trabajo termina:

(...)

13) “La Ineptitud del Trabajador para realizar la labor encomendada.”

También se invoca como causal la ley 361 art 26 “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”

(...)

Es de tener en cuenta, que la causal que invoca el empleador para la solicitud se fundamenta en el Literal 13 del artículo 62 que de conformidad con el anexo técnico No. 1 Versión: 6.0 del 01 de julio de 2022 establece como requisitos para acreditar la causal antes mencionada los siguientes:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

✓ Cuando la causa sea objetiva o exista justa causa comprobada:

- Solicitud suscrita por el empleador dirigida a la Dirección Territorial del domicilio del trabajador, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato.
- La relación de documentos que soportan las causas alegadas o que sustenta la justa causa.
- Dirección actualizada de Notificación del Trabajador.
- Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito.

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 supe 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, presentándose impedido este despacho a dirimir la controversia suscitada.

- Manifiesta el trabajador que:

"Debido a la solicitud de autorización elevada al ministerio por parte del empleador, existe el reconocimiento de las condiciones actuales reales de salud que presento como trabajador, sino existiera ese reconocimiento, no hubiesen hecho la solicitud de desvinculación laboral ante el ministerio".

"Ahora bien, en cuanto al argumento de la imposibilidad física de la empresa para reubicarme, se hace necesario reiterar que actualmente me encuentro con incapacidad médica vigente (septiembre 21- 2022), en virtud de lo cual no es procedente el reintegro a mis labores y si llegado el caso, luego de surtido el trámite de calificación, no obtengo mi derecho a la pensión y un médico llegase a expedir la orden de reintegro con restricciones o limitaciones, la opción de la empresa no debe ser despedirme si no explorar alternativas de solución para amparar mi derecho al trabajo, las cuales no han sido consideradas hasta la fecha".

Es necesario tener en cuenta que un trabajador que haya perdido entre el 15% y 50% de su capacidad laboral, a pesar de que se encuentre imposibilitado a seguir realizando las labores de trabajo para las que fue contratado, y que por no ser invalido materialmente, es decir, tener una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 50%, no puede acceder a una pensión por invalidez, sino que por el contrario, impone al empleador la obligación de reubicar al trabajador que tiene sus capacidades reducidas, en cualquier otra labor o puesto de trabajo y si el puesto no existe, debe crearse.

"Los empleadores están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado."

De la misma forma, el artículo 8 de la Ley 776 de 2002 establece la obligación de reubicación laboral,

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

así:

"Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios".

La obligación anterior, también se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, artículos que establecen lo siguiente:

"Artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo."

Artículo 17. A los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad."

Por su parte el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989 establece que: *"Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones pisco-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo".*

La Corte Constitucional se ha pronunciado en varias oportunidades respecto de la obligación de reubicación de los empleadores. En sentencia T-1040 de 2001 expresó que en la reubicación se encuentran en juego varios derechos fundamentales tales como el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), derecho al trabajo (artículo 25) y el derecho a la rehabilitación integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54). En este sentido cabe señalar que la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad tiene fundamento en el derecho a la igualdad, que ha sido entendida por la Corte como una igualdad real o material y no simplemente formal. Es decir, que con fundamento en el artículo 13 de la Constitución se debe tratar de manera desigual a determinados grupos de personas que se encuentran en estado de inferioridad, vulnerabilidad o "debilidad manifiesta", respecto de resto de la sociedad, otorgándoles una protección mayor por parte del Estado, pero con el fin de lograr llevarlos a una posición de igualdad, materializando de esta forma el derecho a la igualdad.

No se evidencia por parte del empleador, haber hecho los movimientos necesarios, ni la capacitación para que esta persona desarrolle otras actividades, ni la creación de otro puesto de trabajo. Acorde a las capacidades del trabajador.

Por otra parte, es de aclarar que si bien a este Ministerio del Trabajo no se le atribuye la competencia para dirimir controversias ni declarar derechos, también es cierto que la condición de debilidad

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

manifiesta y por ende la cobertura de la figura de estabilidad laboral reforzada no se pone en entredicho al momento de analizar la solicitud que eleva un empleador ante este Ente Ministerial; ya que desde el momento en que el empleador eleva la solicitud; se sobreentiende que reconoce la existencia de una estabilidad laboral reforzada (discapacidad), consideración, que motiva la presentación de su solicitud, pues si no fuera así; bastaría con la simple terminación del contrato de trabajo por las causales que describe el código Sustantivo del Trabajo.

Para reafirmar el hecho de que la condición de debilidad manifiesta se cumple se trae a colación la sentencia T-521 de 2016, en la cual se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por la Corte Constitucional a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

(...)

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada *"siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales".* La Corte, luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, consideró que: *"con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud **se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada**".*

(...)

SUJETOS A QUIENES APLICA LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD:

Considerando que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presenta una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y por tanto su alcance "no se limita a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral (Corte Constitucional. C-824 DE 2011 Y SU 049 2017.), vale la pena indicar que a través de **Sentencia T-041 de 2019**, la Corte Constitucional estableció con claridad, quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancia de debilidad manifiesta por motivos de salud, así: "(...) un trabajador que: (i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante, y iii) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les "impida o dificulte" sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, estando en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la "ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (...)."

Este despacho luego de verificar el cumplimiento de los aspectos descritos, se permite ratificar la primera decisión en favor del empleado y no autorizar la terminación del vínculo laboral entre las partes actuantes dentro del trámite de la referencia, precisando de manera expresa que al no otorgar tal autorización 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.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

La imposibilidad de reincorporación del trabajador, así como de la imposibilidad de reubicación que argumenta el recurrente, debió documentarse y probarse en el trámite administrativo, por lo que este Despacho se permite indicar que esa era una carga que tenía la parte activa de conformidad con en el artículo 167 de la ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso), quien en gracia de discusión, correspondía probar los supuestos de hecho y de derecho en que enmarcaba su solicitud-acontecimiento que no ocurrió-, pues solo se limitó en indicar que el trabajador se encuentra incapacitado.

En resumidas cuentas, la parte actora no probó los supuestos de hecho que sustenta en la petición inicial y con el recurso que hoy se desata, como para que esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo proceda a revocar la Resolución No. 0268 de fecha 25 de abril de 2022, pues la carga probatoria en demostrar las justas causas para terminar el vínculo laboral recaía única y exclusivamente en la empleadora.

Siendo así las cosas, considera el despacho que la Resolución número 0268 de fecha 25 de abril de 2022, proferida por la Inspección de Trabajo del municipio de Dosquebradas, Risaralda, donde no autorizó la terminación del vínculo laboral del trabajador FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ, se encuentra ajustada a la normatividad legal vigente, a la Jurisprudencia, al procedimiento interno del Ministerio del Trabajo y, que por ende, no es contraria a la ley, pues se constató que no existe mérito para proceder con la autorización de terminación del vínculo laboral que ata a las partes y, que el nexo causal para la terminación del vínculo laboral del trabajador, son sus quebrantos de salud.

Lo argumentado anteriormente, junto con los aspectos considerativos por parte del Ministerio del Trabajo para acceder a la solicitud, hacen que este Despacho **CONFIRME** la decisión adoptada en primera instancia; consistente en **NO AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador **SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA** con Nit: 816.003.445-8 y el trabajador, **FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.389.691, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

Finalmente, al apoderado judicial, **ALEXANDER DIAZ BELTRAN**, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 10.137.996, se le informa que ni el trámite de autorización de terminación del vínculo laboral, el Procedimiento General Administrativo, ni la decisión al recurso de apelación que acontece, elimina en caso alguno el derecho de acudir a la vía judicial para la protección de derechos subjetivos, para la declaración judicial de derechos individuales o definición de controversias, toda vez que esta no es la finalidad del Procedimiento General contemplado en el artículo 34 y ss del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ni del ejercicio de la función de policía laboral, de acuerdo con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T y el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni dirimir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

En mérito de lo expuesto, el suscrito director territorial del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución No. 0268 del 25 de abril de 2022 "Por medio del cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del contrato de un trabajador en situación de discapacidad", que decidió no autorizar la terminación laboral del trabajador

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NRO. 0141 DEL 21/03/2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN" – SEGURIDAD ACTIVA L&L LTDA – FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ

FERNANDO DE JESÚS MESA MUÑOZ, 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: ADVERTIR que contra la presente decisión no procede ningún recurso

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira - Risaralda, a los veintiún (21) días del mes de marzo de dos mil veintitrés (2023).


BERNARDO JARAMILLO ZAPATA
Director Territorial de Risaralda.

Proyecto/Elaboró: E. Arge.
Revisó: E.J. Marín
Aprobó: B. Jaramillo

