

No. Radicado: 08SE2022716600100000590  
Fecha: 2022-02-16 11:49:14 am  
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
Destinatario JOSE GUZMAN  
Anexos: 0 Folios: 1  
Al responder por favor citar este número de radicado  
08SE2022716600100000590

Pereira, 26 de enero de 2022

Señor (a)  
**JOSE URALDO GUZMAN BELTRAN**  
Correo Electrónico: [jgestructuras@hotmail.com](mailto:jgestructuras@hotmail.com)  
Calle 70 a bis N 117-96  
Pereira-+Risaralda



**ASUNTO:** Notificación por aviso RESOLUCION 00776 del 22 de diciembre de 2022 por medio del cual se resuelve una solicitud de terminación de vínculo laboral.  
**Radicación** 11EE2018721100000002532

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

Respetado Señor **GUZMAN**

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivó los términos en las actuaciones administrativas adelantadas por este ente ministerial, comedidamente, 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) y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

Procede entonces el despacho a hacer la **NOTIFICA POR AVISO** al Señor (a) **JOSE URALDO GUZMAN BELTRAN**, en calidad de trabajador de la EMPRESA JG JOSE GUZMANCONTRATISTA ESTRUCTURAS S.A.S

con **Nit 900.282084**, auto **00173 del día 29 de enero de 2020**, por medio de la cual se inicia, proferido por el Director Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en *(03) tres folios por ambas caras*, se le advierte que la notificación estará fijado en secretaría del despacho desde el día **16 de febrero de 2022**, hasta el día **23 de febrero de 2022**.

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

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

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

**Con Trabajo Decente** el futuro es de todos





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega fecha de este aviso se le informa que contra el presente auto no procede recurso alguno, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de quince (15) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente los descargos y solicite o aporte las pruebas que pretende hacer valer.

Favor acusar recibo del correo

Atentamente,

**ANDREA USMA MARTINEZ**

Auxiliar Administrativo

Anexos: Tres folios por ambas caras Resolución 00776 del día 22 de diciembre de 2022

Transcriptor: ANDREA U.M

Elaboró: ANDREA U.M

Reviso: Carolina. C

Ruta electrónica: Notificación por aviso señor JOSE URALDO GUZMAN BELTRAN RES. 00776C:\Users\ausma\Downloads\notificación por aviso señor JOSE URALDO GUZMAN BELTRAN RES. 00776.docx



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

**Sede Administrativa**

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

**Atención Presencial**

Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal del

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular:** 120



**Ministerio del Trabajo**

Dirección Territorial de Risaralda

**RESOLUCIÓN NÚMERO 00776 DE 2021**

**(DICIEMBRE 22 DE 2021)**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”**

**La suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Risaralda, Ministerio de Trabajo.**

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas por la resolución 3238 de 03 de noviembre de 2021, y en armonía con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, los artículos 74 y 76 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), y teniendo en cuenta los siguientes:

**ANTECEDENTES**

El señor **JOSE URALDO GUZMÁN BELTRÁN** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 3.214.043 en calidad de Representante Legal de la compañía **JOSÉ GUZMÁN ESTRUCTURAS S.A.S.** identificada con Nit. 900282084-2, con dirección en la calle 70 A Bis Nro. 117-96 casa 2087 y con correo electrónico [jestructuras@hotmail.com](mailto:jestructuras@hotmail.com), quien presentó ante este despacho solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del señor **BRIAN STEVEN RAMIREZ HERNANDEZ** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 1.088.316.500, con domicilio en Ciudadale Salamanca B6- Apto 201, Cuba, Pererira, Risaralda y número de contacto 3205759348, quien fue vinculado laboralmente con dicha compañía mediante contrato de obra o labor, para desempeñar el cargo de Ayudante de Obra durante la ejecución de la obra PROYECTO SANTA CLARA en la ciudad de Pereira e cual se desarrolló con la empresa CONSORCIO SANTA CLARA.

El trabajador **BRIAN STEVEN RAMIREZ HERNANDEZ**, sufrió un accidente grave con diagnóstico con lesión medular parapéjica que ocasionó la incapacidad por más de 180 día continuos, y fue calificado con más de un 50% de la pérdida de la capacidad laboral en el año 2018 por lo cual se gestionó la pensión por invalidez.

El empleador solicitó ante el Ministerio del trabajo Autorización para terminar el vínculo laboral con el trabajador, sustentando una causal objetiva como lo es la terminación de la obra para la cual fue contratado el trabajador.

**ARGUMENTOS DEL EMPLEADOR**

(...)

*Durante el año 2017 en la ejecución de un contrato en la ciudad de Pereira-Risaralda denominado URBANIZACIÓN SANTA CLARA se nos presentaron incidentes de salud general un trabajador que aún tenemos afiliado a la compañía pese a que el contrato fue terminado en el mes de julio de 2017.*

*Trabajador BRIAN STEVEN RAMIREZ HERNANDEZ CC 1.088.316 quien presentó un accidente grave con HERIDA CON ARMA DE FUEGO con diagnóstico LESIÓN MEDULAR -PARAPLÉJICA desde el pasado 18 de marzo de 2017, en cumplimiento de la norma laboral nosotros continuamos pagando su salario hasta cumplir los 180 días de incapacidad continua y solicitamos ante PORVENIR los trámites para el trabajador pueda adquirir su pensión, los cuales a la fecha de 23 de enero de 2018 nos dan diagnostico de incapacidad laboral*

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”**

*de más de 50% por lo que nos informan que se solicite la pensión por invalidez, durante todo ese tiempo hemos venido cumpliendo con los aportes a la seguridad social”*

(...)

**DESCARGOS PRESENTADOS POR EL TRABAJADOR**

El trabajador DAVID STEVEN RAMÍREZ HERNÁNDEZ, no presentó descargos.

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

De acuerdo a la solicitud presentada por el señor JOSÉ URALDO GUZMÁN BELTRÁN en calidad de Representante Legal de la compañía JG JOSÉ GUZMÁN CONTRATISTA ESTRUCTRA S.A.S. con Nit. 900.282.084-2 empresa empleadora del trabajador BRIAN STEVEN RAMIREZ HERNANDEZ, encaminada a que éste despacho emita Autorización para la terminación del vínculo laboral con el trabajador y antes de entrar al análisis de las pruebas, es importante establecer el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual reza: *“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.”* (Negrillas fuera del texto)

Debe la empresa solicitar previamente ante el Inspector de Trabajo del lugar de su domicilio, el permiso para el despido, anexando los soportes documentales que justifiquen el mismo, a fin de verificar que la solicitud para autorizar no se afince en la condición de salud del trabajador.

Es de destacar algunos lineamientos que deben tenerse en cuenta a la hora de revisar documentación atinente a tal asunto, se tiene pues, que la Constitución Política, en sus Artículos 2°, 13, 47 y 54 promueven los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad y de especial Protección constitucional a los disminuidos físicos, sensoriales y psicológicos razón por la cual este despacho debe velar porque a el trabajador no se le esté sometiendo a alguna forma de discriminación en razón de su estado de salud o sus disminuciones físicas.

Que la Ley 776 del 2002 en su Artículo 4°. Señala: **“REINCORPORACIÓN AL TRABAJO”**. *Al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría”*.

Que la citada norma además dispone en su Artículo 8°: **“REUBICACION DEL TRABAJADOR**. *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 Honorable Corte Constitucional en Sentencia C 531 de 2000, señala que:

*“Ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo, para la Corte es claro que, en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma solo podrá alcanzar dicho efecto en virtud de una causal objetiva para terminar de manera unilateral el contrato con la trabajadora.”*

Igualmente, la misma sentencia C-531 del 2000 agrega:

*“Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en*

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD"**

*conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica"*

De la misma manera, dentro del procedimiento instituido por el Ministerio para la Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad se establece que *"la viabilidad de la autorización de despido del trabajador se encuentra supeditada al hecho de que se aporte al proceso un concepto, certificación o dictamen en el que conste de modo cierto que el tratamiento de rehabilitación culminó o se establezca de modo cierto e indiscutible que no sea posible culminarse o sea improcedente."*

Según lo dispuesto en el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, la calificación de pérdida de capacidad laboral para el reconocimiento de las prestaciones de invalidez sólo podrá tramitarse cuando las entidades del sistema de seguridad social Integral o el empleador, según sea el caso, hayan adelantado el tratamiento y rehabilitación integral del trabajador y se compruebe la imposibilidad para su realización. Se escapa de la esfera de este Ministerio, el ordenar a las entidades del caso la valoración de la pérdida de la capacidad laboral. Estos trámites dependen de la debida diligencia de empleador y trabajador.

Así pues se sostiene, que los trabajadores incapacitados gozan de una estabilidad laboral reforzada, así que en la Sentencia T 364 de 2016 ha establecido que:

*"Pues bien, a partir de los contenidos constitucionales y legales expuestos, este Tribunal ha considerado que la estabilidad laboral reforzada como derecho o garantía fundamental de los trabajadores tiene una doble dimensión: por un lado, exige la concreción de acciones dirigidas a promover y conservar el empleo de las personas discapacitadas en las tareas que efectivamente puedan ejecutar y, por otro, le impone al empleador ciertos límites para despedir a un empleado que padezca algún tipo de discapacidad."*

*Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue a los trabajadores discapacitados a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que sólo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo, pues, en principio, la estabilidad laboral reforzada regulada en la Ley 361 de 1997, se predicaba exclusivamente en favor de los trabajadores discapacitados calificados.*

*Sin embargo, respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, esta colegiatura ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política. Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la Norma Superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que, sin estar calificados como discapacitados, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, se reitera, "sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados".*

Por otra parte, en sentencia T-521 de 2016 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:

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"*.

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”**

De conformidad con la jurisprudencia relacionada, este despacho debe entrar a resolver la solicitud presentada por la empresa empleadora; aclarando que, de acuerdo a la petición elevada ante este despacho, el análisis a realizar recaerá en determinar que realmente se configura causa legal objetiva, toda vez que como se puede entrever mediante el escrito introductorio que inició como un derecho de petición y que no fue una solicitud formal como tal, escrito que en la Dirección Territorial de Bogotá D. C. se le dió trámite como solicitud de Autorización para terminar el vínculo laboral con el trabajador BRIAN STEVEN RAMIREZ HERNANDEZ y que además fue remitida a esta Dirección Territorial de Risaralda para darle trámite y teniendo en cuenta, que el empleador no invocó una causa legal objetiva taxativa pero lo que argumenta es que la materia de trabajo que dió origen al vínculo laboral con el trabajador se desprende de *“la ejecución de un contrato en la ciudad de Pereira Risaralda denominado URBANIZACIÓN SANTA CLARA”*, por lo cual este despacho infiere que el vínculo laboral existente entre JG JOSÉ GUZMÁN CONTRATISTA ESTRUCTURA S.A.S. y el señor BRIAN STEVEN RAMIREZ HERNÁNDEZ nació de un contrato de obra o labor determinada, situación que no es evidente ni clara para este despacho toda vez que no fue aportado el contrato laboral, en el cual conste que efectivamente la obra o labor contratada coincide con los documentales que yacen en el expediente tales como Acta de finalización de ejecución del proyecto SANTA CLARA en la ciudad de Pererira con la empresa CONSORCIO SANTA CLARA del 12 de febrero de 2018 (folio 38 al 42) y Constancia del cierre de actividades comerciales en la ciudad de Pereira ante la Secretaría de Hacienda de Pererira (folio 43), las cuales sin el contrato laboral por obra o labor contratada en el cual se especifique que la materia de trabajo que dió origen al mismo corresponde efectivamente a la obra desarrollada en la ciudad de Pereira denominada SANTA CLARA.

Ahora bien, debido a que en el expediente reposa a folio 9 la comunicación con fecha 6 de marzo de 2018 emitida por parte de SEGUROS DE VIDA ALFA S.A. (folio 9) sobre la calificación de la pérdida de la capacidad laboral en la cual se determina una perdida de capacidad laboral del 68.37% de origen COMÚN y con fecha de estructuración del 19 de marzo de 2017, pero no se evidencia en el acervo probatorio aportado evidencia de que el trabajador ha tenido el reconocimiento de la pensión por invalidez, no puede este despacho autorizar la terminación del vínculo laboral puesto que por la gravedad de su discapacidad; que además le impide sustancialmente el desarrollo de las actividades toda vez que se le ha diagnosticado una paraplejia y teniendo en cuenta que no se le ha reconocido una pensión por invalidez, no corresponde a este despacho dirimir tal controversia en virtud de lo prescrito por el artículo 386 del Código Sustantivo del Trabajo y en el entendido que quedaría desprotegido y sin el mínimo vital para su sustento y el de su familia.

Se itera; que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, ejercen funciones de policía administrativa, para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implican, en ninguna circunstancia función jurisdiccional, autorizando a los Inspectores de Trabajo para la efectividad de sus labores a imponer preventivos como sanciones o multas, pero desde luego, dentro de la órbita de su competencia, no estando a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante procesos que establezcan el derecho de las partes en conflicto, tal como lo está determinado para la justicia ordinaria laboral.

Corresponde entonces al operador administrativo, de conformidad con la Ley y sus interpretaciones jurisprudenciales, verificar la existencia de causales y valorarlas dentro de la objetividad que ofrece el método científico, esto es, que permita la observación de los hechos a través de las pruebas adosadas, la comparación con los postulados normativos y cotejar estas variables; todo esto dentro de las funciones de policía que le asisten a las autoridades administrativas del trabajo que no pueden servir de fundamento para que, so pretexto de su ejercicio, se resuelvan controversias que la Ley Laboral le ha encomendado a la justicia ordinaria laboral, por lo cual el estudio del funcionario aquí asignado para el conocimiento del mismo se consiste en la verificación de la existencia de la causal invocada y validada a través del documental aportado por el empleador.

Conforme a lo anteriormente expuesto, cabe destacar el siguiente enfoque jurisprudencial, que en la Sentencia SU 049 de 2017, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD"**

de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les *"impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"*, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese sólo hecho.

En contraste a la revisión de las pruebas aportadas por el empleador; es importante analizar lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, norma que trajo implícita la prohibición de despedir a una persona o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, el cual reza:

*"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)*

Obsérvese, que establece la norma que la terminación del vínculo laboral no puede obedecer a razones discriminatorias por el estado de salud del trabajador, es decir que lo que debe examinar con detenimiento este despacho; es que el empleador no esté tomando la decisión de terminar el vínculo laboral con el trabajador como una modalidad discriminatoria hacia el trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta y/o discapacitado según sea el caso y para ello debe estar demostrado mediante el acervo probatorio que efectivamente obedece a una causa legal y objetiva.

Así las cosas, encuentra el despacho que la empresa empleadora JG JOSE GUZMÁN CONTRATISTA ESTRUCTURA S. A. S. 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 no se logra establecer el nexo causal entre los documentales aportados correspondientes a la ejecución del CONTRATO URBANIZACIÓN SANTA CLARA y el vínculo laboral con el trabajador BRIAN STEVEN RAMIREZ HERNÁNDEZ.

Se informa que el trámite de autorización de terminación del vínculo laboral que acontece, el procedimiento general administrativo; no 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.

Finalmente, y en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 29 de la C.P. "De la aplicación del debido proceso", en afinidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y artículos 74 y ss. de la Ley 1437 de 2011 C.C.A, Resolución 1309 de 2013, mediante la cual se adopta el Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social y las sentencias C-539 de 2011, C-531/00, T-313/2012 y T-018/2013, T-383/2014, T-217/2014, dadas las circunstancias expuestas, los hechos tenidos en cuenta como motivación para decidir acerca de la solicitud de autorización de despido del trabajador BRIAN TEVEN RAMIREZ HERNÁNDEZ, lo regido a través de las leyes invocadas y transcritas en el presente, la sustentación de motivos que justifican lo solicitado por el empleador JG JOSE GUZMÁN CONTRATISTA ESTRUCTURA S.A.S., y, en mérito de lo expuesto, el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Risaralda,

Finalmente se aclara que en virtud del artículo 1 Numeral 27 de la Resolución 3238 del 03 de noviembre de 2021, otorga competencia a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social la facultad para tomar la presente decisión.

Por lo anteriormente discurrido este despacho,

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD"**

**RESUELVE**

- ARTICULO PRIMERO:** **NO AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral existente entre el trabajador **BRIAN STEVEN RAMIREZ HERNANDEZ** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 1.088.316.500 y la compañía **JG JOSE GUZMÁN CONTRATISTA ESTRUCTURA S.A.S.** con **NIT. 900.282.084-2** por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.
- ARTICULO SEGUNDO:** **NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas del contenido de la presente Resolución, en los términos previstos en los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).
- ARTICULO TERCERO:** **ADVERTIR** a las partes que contra la presente resolución proceden los recursos de **Reposición** ante el mismo funcionario que expidió el Acto Administrativo y el **Recurso de Apelación**, ante el Director Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, Recursos que deberán ser interpuestos dentro de los **Diez (10)** días hábiles siguientes a la notificación de este, tal como lo disponen los Artículos 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en Pereira, a los veintidós (22) días del mes de diciembre de 2021



**CAROLINA CHICA ARAGÓN**

Proyectó/Elaboró: Carolina C.

Revisó/aprobó: Carolina C..