



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Pereira, 26 de marzo de 2021

Señor
DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ
Calle 30 N 7-64 Primer Piso 1 Santa Isabel
Dosquebradas Risaralda

ASUNTO: Notificación por aviso Resolución N° 000118 de 04 de marzo de 2021 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación

Radicado: 11EE20287166001000000054

Respetado Señor Gallo,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al Señor: DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ con la Cédula de Ciudadanía No. 18.599.889, de la Resolución 000118 de 04 de marzo de 2021 proferido por el DIRECTOR TERRITORIAL, a través del cual se dispuso a resolver un Recurso de Apelación.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (**14 folios** por ambas caras , se le advierte que la notificación estará fijado en la página web del Ministerio de Trabajo y la secretaría del despacho desde el día **29 de marzo de 2021** , hasta el día **06 de abril de 2021** fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entregade este aviso.

Atentamente,

DIANA MILENA DUQUE ARDILA
Auxiliar Administrativo

Anexos: 14 folios resolución 00118 del día 04 de marzo de 2021

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

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/duque_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/EXPEDIENTES-/hotel shalon n 2/NOTIFICAR POR AVISO RES 00084 RL HOTEL SHALON N 2.docx

No. Radicado: 08EE2021706600100001454

Fecha: 2021-03-26 03:47:11 pm

Remitente: Sede: D. T. RISARALDA

Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ

Anexos: 0

Folios: 1



08EE2021706600100001454

Al responder por favor citar este número de radicado



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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 19 N 9-75
Piso 5 Ala A Palacio Nacional
Teléfonos PBX(57-1) 3779999
Perelra Risaralda

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Libertad y Orden

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

**RESOLUCIÓN N° 00118
(04/03/2021)**

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

EL SUSCRITO DIRECTOR TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA, 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 del 2011, en especial las conferidas en la Ley 1437 de 2011 capítulo VI, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, y las conferidas mediante la Resolución 2143 de 2014 artículo 1º, la Resolución 3111 de 2015 y la Resolución 3811 de 2018, modificada por la Resolución 0253 del 2019, teniendo en cuenta los siguientes:

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído, Recurso de Apelación en contra de la **RESOLUCIÓN NRO. 00079 DEL 17 DE FEBRERO DE 2020**, “Por medio de la cual se decide sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad”, expedida por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, recurso interpuesto por la señora **LINA XIMENA CORTES HERRERA**, identificada con cédula de ciudadanía Nro. 1.093.213.989, en calidad de administradora del **CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDAMA**.

II. HECHOS

El día 8 de enero de 2020, mediante escrito con radicado 11EE2018716600100000054, la señora **LINA XIMENA CORTES HERRERA**, identificada con la cedula de ciudadanía número 1.093.213.989, en calidad de empleadora, presentó ante esta Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo **“SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD”**, frente al trabajador **DAIRO ARTURO GALLO**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 18.599.889, empleado que se desempeñó en el cargo de jardinero del Condominio **CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA**. (folios 1-14).

Argumenta la peticionaria que, entre las partes, la relación de trabajo fue de manera verbal para que el señor **GALLO**, desempeñara el cargo de asistente de jardinería en el condominio; para la fecha del 16 de octubre de 2017, el trabajador sufrió accidente en moto reportado como trauma encefalocraneal, acorde a documentación de la historia clínica que se adjunta.

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación" - SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD", frente al trabajador DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ - CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDAMA

Las circunstancias de hecho expuestas por el solicitante y tal como lo referenció el fallador de primera instancia, y como soporte fáctico a la petición presentada ante el ente Ministerial, se contraen a las siguientes:

"El peticionario fundamenta su solicitud en razón a que el condominio ya no cuenta con este puesto de trabajo, ya que todas las actividades como jardinería y vigilancia las contrataron por medio de vínculos comerciales con otras entidades. El señor Dairo fue contratado verbalmente por medio tiempo para desempeñarse como asistente de jardinería, el 16 de octubre de 2017 sufrió un accidente motociclistico, ocasionándole trauma craneoencefálico severo y afectación en la movilidad de sus extremidades, razón por la cual estuvo incapacitado hasta el 01 de junio de 2019.

Arguye también como pretensión, "En estos momentos el condominio se encuentra en déficit presupuestal teniendo en cuanta que debe asumir el pago de la jardinería integral de la unidad, más el pago de nómina del trabajador.

El trabajador **DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ** NO presento descargos.

A través de la Resolución No. 000079 del 17 de febrero de 2020, el Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites, perteneciente a la Dirección Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo, no autorizó la terminación del vínculo laboral del trabajador **DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ**, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 18.599.889, al empleador **LINA XIMENA CORTES HERRERA**, identificada con la cedula de ciudadanía número 1.093.213.989, en calidad de administradora del **CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA**. Solicitud que realizó aduciendo la inexistencia del puesto de trabajo, tercerización de los servicios de jardinería y la situación presupuestal del Condominio.

Contra la citada Resolución y estando dentro del término legal, la señora **LINA XIMENA CORTES HERRERA**, identificada con la cedula de ciudadanía número 1.093.213.989, en calidad de administradora del **CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA**, dentro del trámite de solicitud de terminación del vínculo laboral presentado por el empleador, presentó Recurso de Apelación, contra la **RESOLUCIÓN NO. 00079 DEL 17 DE FEBRERO DE 2020**, mediante la cual **NO** se autorizó la terminación del vínculo laboral o de trabajo, argumentos que se encuentran visibles a folios 31 al 37 del expediente."

Es importante dejar de presente que los términos estuvieron suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, por la Resolución 784 del mismo año, que adoptó medidas transitorias por motivos de la emergencia sanitaria declarada en atención a la contingencia generada por la pandemia del COVID-19, de manera posterior se continuo con el trámite del recurso de Apelación presentado por el empleador.

A través de Memorando Nro. 08SI2020706600100001008 del 18 de noviembre de 2020, el Director Territorial de Risaralda (e) del Ministerio del Trabajo, comisionó la instrucción y proyección del Recurso de Apelación a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **GLORIA EDITH CORTES DIAZ**.

III. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

En el trámite de primera instancia, el Coordinador del del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, expidió la **RESOLUCIÓN NRO. 00079 DEL 17 DE FEBRERO DE 2020**, por medio de la cual se decidió no autorizar la terminación del vínculo laboral existente entre el trabajador **DAIRO ARTURO GALLO**

RAMIREZ y el empleador CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA, con base en las siguientes consideraciones:

Inicialmente el decisor de primera instancia hace alusión a la competencia que tiene el Ministerio del Trabajo, frente a las autorizaciones a una empresa o empleador para la terminación de un vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad, igualmente hace alusión al procedimiento de autorización de terminación de vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad y las razones por las cuales se está solicitando la autorización de despido; posteriormente, arguye el A-QUO:

(...)

Milita a folios 1 a 14 del expediente, solicitud de terminación del vínculo laboral del señor Dairo Arturo Gallo Ramirez, incoado el 08 de enero de 2020 por la señora LINA XIMENA CORTES HERRERA, en calidad de administradora del CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA, donde indicó que el 16 de octubre de 2017, el trabajador sufrió un accidente y que ha venido presentando incapacidades hasta el 01 de julio de 2019, argumentando la causal objetiva de terminación del contrato verbal, dando cumplimiento a lo legalmente 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)

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 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."

Es de anotar, que un contrato de trabajo termina por causa legal cuando se funda en hechos que naturalmente provocan la disolución de la relación laboral, por sí mismos; y no son atribuibles a la conducta de alguna de las partes, artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo."

De acuerdo con las anteriores consideraciones, se resolvió **NO AUTORIZAR** el despido del señor DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ, por parte de su empleador CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA.

IV. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

La señora LINA XIMENA CORTES HERRERA, identificado con cédula de ciudadanía Nro. 1.093.213.989, en calidad de administradora del CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA, presentó ante el Despacho de primera instancia, Recurso de Apelación en el término estipulado para ello, argumentando lo siguiente:

(...)

A

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación" - SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD", frente al trabajador DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ - CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDAMA

Primero: la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral se realiza por justa causa Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, No 1, 2 9, 11, 12.

Así las cosas, se precisa que la solicitud para la terminación del vínculo laboral no se realiza por la incapacidad del trabajador, sino porque se han configurado una serie de hechos que establecen una justa causa de conformidad con el artículo 62 del C.S.T, como se puede evidenciar.

Segundo: es necesario precisar que a pesar de que el señor DAYRO, no ha sido desvinculado de la empresa y se le continúa pagando su salario y todas sus prestaciones sociales, el citado señor no se presenta a su puesto de trabajo ya que argumenta no tener un medio de transporte idóneo diferente a su motocicleta. Es necesario precisar que la restricción de la moto se realiza en calidad de patrono toda vez que este vehículo fue usado durante su accidente, y pone en riesgo su vida y la de los ciudadanos, lo anterior fue informado en la solicitud pertinente. (...)

Tercero: Es necesario precisar que el señor DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ, sufrió un grave accidente en un medio de transporte privado (motocicleta) y el mismo sucedió por fuera de las instalaciones del condominio y en medio de transporte particular, en un horario no laboral, razón por la cual no se trata de un accidente de trabajo.

Cuarto: El permiso se solicitó toda vez que el trabajador presenta una situación de salud que lo enmarca en una estabilidad laboral reforzada, sin embargo, como se menciona anteriormente, se configuran causas establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo, por justa causa, por lo que se hace necesario solicitar este proceso.

Quinto: Corresponde contar con el permiso del Ministerio de Trabajo para actuar en Ley, toda vez que en los eventos que el trabajador con estabilidad laboral reforzada no sea compatible y las limitaciones sean insuperables, procede la terminación del contrato.

Sexto: El Ministerio desconoce también que de acuerdo con lo indicado por la administradora, se pone evidencia que se configura una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, ya que el señor DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ, ha estado incapacitado por un término mayor a 180 días, toda vez que la incapacidad inicial del señor DAIRO fue de 18 meses y terminó en junio de 2019, tal y como se testificó en audiencia, de esta forma se evidencia lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62: Terminación del contrato por justa causa: (...) toda vez que es evidente que no ha acatado ninguna de las medidas preventivas recomendadas por el patrono, en el sentido de no utilizar este medio para su movilización. Es necesario manifestar que en la fecha de la audiencia notifica nuevamente una incapacidad. lo anterior es totalmente desconocido para el condominio, que como se indica nuevamente, el señor abandono su cargo y hasta el día de la audiencia, reporto nuevamente su situación de salud, situación que nuevamente indica un incumplimiento de los deberes que cualquier trabajador y el incumplimiento del contrato de trabajo, a pesar de que el condominio continúa asumiendo todos los gastos de este trabajador. De igual forma se desconoce si dicho accidente ocurrió dentro del horario laboral del trabajador, y tiempo en el cual debía estar o en el condominio o en su hogar recuperándose de sus molestias de salud, de esta forma se evidencia nuevamente lo mencionado, se reitera que esta administradora desconoce la fecha, el lugar del mismo, y si dicho accidente fue en un horario en el cual se encontraba en una jornada laboral. Si bien es cierto el señor Gallo Ramirez, se reintegró luego de su incapacidad, esta solo se realizó en el mes de septiembre de 2019 por unos pocos días, a pesar de que la incapacidad era hasta junio de 2019. Después del mes de septiembre el señor Dairo, no se ha vuelto a presentar en el condominio, a pesar de que se le continúa pagando todas sus acreencias laborales.

Séptimo: de otra parte, es necesario manifestar algunos aspectos que no han sido expuestos ante esa autoridad ni las autoridades competentes, con el ánimo de no afectar más

personalmente al señor DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ, pero en vista de la negativa por parte de este Ministerio se hace necesario citar como precedentes: (...)

Séptimo: Producto de los hechos descritos, el consejo de administración del condominio y la Junta de Propietarios en reunión ordinaria de febrero de 2020, determino ratificar la decisión adoptada por el Consejo y no permitirle el ingreso al señor trabajador a las instalaciones del condominio, así como adelantar las gestiones necesarias para adelantar el despido del trabajador por justa causa, ya que todos los propietarios consideran que la presencia del señor DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ, pone en riesgo la vida de los copropietarios, residentes y menores de edad del conjunto residencial.

Octavo: El ministerio en su decisión, desconoce que la disminución de la capacidad laboral del señor DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ, no le permite continuar realizando las tareas para las cuales fue contratado, el mismo indica que no puede utilizar elementos cortantes, situación que resulta imposible para un trabajador de jardinería o ayudante para estos temas, situación que ocasiona al condominio una imposibilidad para reubicar al trabajador y para realizarle función alguna dentro del condominio. Lo anterior evidencia que las limitaciones del señor Gallo Ramirez, lo hace incompatible y son insuperables, por lo que el condominio no cuenta con ningún lugar para ser reubicado, es necesario precisar que el condominio cuenta con un administrador y un contador, se debe garantizar además la jardinería para lo cual se cuenta con un contrato con una empresa especializada y la seguridad de igual forma, es pertinente aclarar que el condominio no contempla ningún cargo adicional ni requiere el mismo, en los lugares donde se trató de reubicar no fue posible debido a lo descrito a lo largo de esta comunicación. Además, que la junta de propietarios ya adopto una decisión respecto la prohibición de permitir el ingreso del señor a las viviendas del condominio.

Noveno: Se evidencia claramente que se adelantaron las gestiones necesarias para reubicar al empleado y se efectuaron los ajustes necesarios para reincorporar a las labores el trabajador, sin embargo, como se evidencia, resulto imposible.

Decimo: el condominio agoto diligentemente las etapas de rehabilitación, reintegro, readaptación y reubicación, razón por la cual ese despacho puede autorizar el despido del trabajador.

Undécimo: los copropietarios del condominio se encuentran en total acuerdo, respecto de las decisiones adoptadas, toda vez que temen por su seguridad, y la seguridad de sus hijos y padres mayores de edad, En ánimo de respetar las normas laborales acudimos a su despecho con el fin de que autorice el despido del citado trabajador, el cual, como se indica ha pasado un peligro para la seguridad del condominio y para su propia integridad, razón por la cual es pertinente dejar el presente precedente, toda vez que cualquier situación grave que ocurra con este trabajador puede afectar la integridad de los copropietarios, generando un problema mucho más grave que el objeto de la discusión por lo que corresponde como se indica dejar la salvedad pertinente de que se notificó a la autoridad competente para adelantar el trámite correspondiente en Ley, y esta negó tal situación mediante resolución No 0079 de fecha 17 de febrero de 2020, generando una serie de perjuicios económicos, de seguridad, tranquilidad, y que afectan directamente la calidad de vida de los residentes del Condominio QUINTAS DE PINDANA PH, ya que vulnera la seguridad de la totalidad de copropietarios y residentes, al contar con este trabajador prestando servicios en el condominio.

PETICIÓN

Primero: Revocar la Resolución No 0079 de fecha 17 de febrero de 2020 emitida por este despacho, mediante la cual se negó AUTORIZAR, la terminación del vínculo laboral existente entre el trabajador DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ, identificado con la C.C. No 18.599.889 presentada por la señora LINA

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación" - SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD", frente al trabajador DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ - CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDAMA

XIMENA CORTES HERRERA, en calidad de administradora del CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTA DE PINDANA.

Segundo: Disponer, en su lugar que su despacho autorice la terminación del vínculo laboral existente entre las partes, toda vez que existe una justa causa determinada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y que la limitación o discapacidad del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña.

PRUEBAS

- Solicito se tenga como pruebas las siguientes las aportadas al proceso y la Resolución No 0079 del 17 de febrero de 2020. Solicitud del reintegro laboral, examen médico laboral, reporte de consulta especializada de neurocirugía, RUT, copia de la cc del representante legal.
- Si el despacho considera pertinente adelantar pruebas testimoniales a los copropietarios, representantes legales, vigilantes y administrador, con el fin de constatar los hechos mencionados. Se presentarán al despacho pertinente para realizar la entrevista:

1. Vigilante: DIEGO ALEXANDER GUTIERRES CANO. Tel 3226118052
2. Empresa Life Clean, FRANCISCO PEDROZA, Gerente General tel: 3137620838.
3. Empresa E Cortez- JUAN FELIPE LOZANO. Gerente General tel 3116993924
4. Administradora: LINA XIMENA CORTES HERRERA tel: 3147226869
5. Copropietario: JUAN SEBASTIAN JIMNEZ ORREGO. Tel: 3148914849
6. Copropietario: ATILANO CORDOBA. Tel: 3157155154.

Se oficie a la ARL Y EPS, con el fin de que se constate que el condominio ha cumplido con sus deberes asistir el sistema de riesgos y seguridad social y que el trabajador ha participado en los programas terapéuticos y tratamiento médicos para su recuperación.

Circular 049 del 1 de agosto de 2019, del Ministerio de Trabajo.

V. PRUEBAS PRACTICADAS

En esta instancia, en el tema de pruebas, dentro del expediente reposan en físico como pruebas documentales las siguientes:

1. Escrito de solicitud de autorización despido del trabajador. (Folio 1-3)
2. Carta de reintegro laboral emitida por la IPS Servicio Occidental de Salud. (Folio 4)
3. Concepto medico laboral emitido la IPS Salud Laboral. (Folio 5-6)
4. Examen de audiometría. (Folio 7)
5. Examen de ingreso laboral. (Folio 8)
6. Historia Clínica de Psicología. (Folio 9)
7. Historia clínica. (Folio 11-12)
8. Registro Único Tributario (Folio 13)
9. Fotocopia de cedula de ciudadanía de la administradora del condominio. (Folio 14)

En lo referente a la solicitud de pruebas testimoniales, se pronuncia el despacho sobre la práctica de las pruebas solicitadas por parte del empleador que corresponde a: CONDOMINIO QUINTAS DE PINDANA PH.

Teniendo en cuenta que la prueba testimonial es una práctica oral bajo la gravedad de juramento que rinde el declarante, que no es parte del proceso, sobre hechos de los cuales tiene conocimiento y que

son importantes para resolver la situación que se pretende probar, se debe practicar bajo la óptica de la pertinencia, conducencia y eficacia; no se trata de pruebas para llenar el proceso, se debe determinar de manera clara que es lo que se pretende probar con dichos testimonios.

En el caso que nos ocupa no se decretaran las pruebas testimoniales solicitadas con base en que el objeto de la segunda instancia, es que se revoque la no autorización tomada por la primera instancia en cuanto a la negativa de autorizar la terminación del vínculo laboral que une a las partes, con fundamento en una justa causa enmarcada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no es la esencia del trámite, probar si el trabajador se moviliza en transporte público, privado, bicicleta, moto o carro, como tampoco averiguar si el comportamiento o conducta del trabajador es la apropiada acorde a sus funciones, porque el momento procesal para probar los nuevos hechos que se enuncian en el escrito de recurso de apelación, no fueron dejados en conocimiento del ente Ministerial desde la presentación del trámite para que a su vez se diera traslado al trabajador y este pudiera ejercer su derecho a la defensa y contradicción y no vulnerar el debido proceso, el objeto de la decisión es determinar si se revoca o no la decisión de la primera instancia.

Para que las pruebas testimoniales se puedan decretar, deben ser pertinentes, conducentes, útiles, oportunas, en cuanto a la pertinencia de los testimonios no son necesarios ya que los hechos que se deben probar, ya están probados como lo es, la situación de discapacidad que tiene el trabajador así como la afectación en su salud que le impide o dificulta el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, por tal razón está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada", referente a la conducencia desde la óptica de comparar el testimonio con la Ley, para probar el hecho, como se enuncio con anterioridad, no es necesario, la finalidad de la prueba testimonial sería llevar al operador administrativo al convencimiento de los hechos, y se repite ya los hechos están probados por tal razón se rechaza la prueba testimonial por falta de utilidad.

Desde el inicio del trámite, cuando el empleador presenta la solicitud ante el Ministerio de Trabajo, de manera implícita reconoce que el trabajador es una persona que se encuentra en situación de estabilidad laboral reforzada, el empleador cita testimonios de 6 personas, dos de ellas, no corresponden al empleador, y en lo que refiere a las otras 4 personas se infiere de lo solicitado que es para dar declaración referente a los hechos del uno al undécimo que no estén probados, dejando solo el hecho séptimo como una descripción de nuevas situaciones desconocidas para el ente Ministerial desde que conoció del trámite, el hecho séptimo describe nuevos hechos de los cuales solo se tiene conocimiento solo en el escrito de recurso de apelación, y por ser un hecho nuevo y ajeno al objeto del trámite no se hará un pronunciamiento de fondo sobre el mismo, ya que de darle trámite al mismo, como se indicó anteriormente se vulneraría el derecho al debido proceso del trabajador.

"De la prueba en derecho lo siguiente: "se entiende por prueba pertinente, la relativa a un hecho tal que si fuere demostrado influirá en la decisión total o parcial del litigio. Por ejemplo, el acreedor que solicita la condenación del deudor al pago de lo que le dio en mutuo, y de que éste reconozca la firma que aparece al pie del documento; o el que demanda el deslinde de su predio, presenta sus títulos de propiedad y pide una inspección ocular con peritos sobre la raya divisoria que alega; o el que exige a un comerciante el pago de una participación en un negocio, pide la exhibición de los libros de comercio del demandado. Esas pruebas son claramente pertinentes en el ejercicio de la respectiva acción."

En cambio, agrega el doctor Rocha, "es impertinente la prueba cuando se pretende probar un hecho que, aún demostrado, no sería de naturaleza para influir en la decisión del asunto, así como para demostrar la extensión de un fundo o el lindero de la posesión, se pidiese la partida de matrimonio de demandado. O aún este otro que ha dado lugar a discusiones, pretendiendo A que B lo calumnió en ocasión y forma determinada, quiere probar que también ha calumniado a otras personas, esta prueba

X

sería impertinente pues de que haya obrado así frente terceros no se va a deducir que es responsable de esa infracción respecto de algo.

Y como las pruebas se deben ceñir al asunto y son inadmisibles las inconducentes, tenemos que la conducencia de la prueba queda determinada por la conducencia del hecho que relata la demanda o la contestación".¹

En este orden de ideas se tendrá como pruebas para resolver el recurso de apelación, los documentos que reposan en el expediente.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia

De acuerdo con lo establecido en los artículos 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 "Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", artículo 1 numeral 7 de la Resolución 2143 de 2014, corresponde al suscrito Director Territorial, conocer del Recurso de Apelación interpuesto contra la decisión proferida por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, a saber:

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

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

Oportunidad

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

Análisis del Despacho Ad-Quem

Para desatar entonces el Recurso de Apelación es necesario remitirnos exclusivamente a lo requerido por la parte apelante, es decir, proceder a revocar o no la **RESOLUCIÓN NRO. 00079 DEL 17 DE FEBRERO DE 2020**, por medio de la cual se decidió no autorizar la terminación del vínculo laboral existente entre el trabajador **DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ** y el empleador **CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA**, a la luz de la solicitud inicial presentada por este último, relacionada con la autorización para terminar el contrato laboral del señor GALLO RAMIREZ, de la situación fáctica descrita se observa que el 16 de octubre de 2017, el trabajador sufrió accidente de tránsito en moto de su propiedad, según la declaración del trabajador que obra a folio 20, fue un lunes festivo que estaba en descanso, desde la fecha del accidente el trabajador ha estado incapacitado hasta el 1 de junio de 2019, fecha en la cual se solicita el reintegro a su puesto de trabajo, solo que para la fecha ya no existía el puesto de trabajo porque estaba contratada la función con un tercero,

¹ <https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrup-5/item/3322-diccionario-juridico-prueba-pertinente-o-conducente>

según el relato del recurso de apelación el trabajador tiene como medio de transporte moto, pero el empleador restringió el desplazamiento del trabajador a su sitio de trabajo en dicho medio de transporte por la seguridad del trabajador y residentes del condominio solicitándole que no se presentara a trabajar, además desde el mes de febrero de 2020, la junta de propietarios en reunión ordinaria determino no permitir el ingreso del trabajador al condominio, sin embargo en el mismo escrito se manifiesta que el trabajador no se presenta a trabajar, observándose una contradicción, ya que se informa que el trabajador incumple con la obligación descrita en el artículo 58 del C.S.T, y lo encadenan con el artículo 63 del mismo código laboral.

El sustento jurídico del recurso de apelación se fundamenta en la justa causa descrita en el numeral 7 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza:

"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). *Por parte del {empleador}*

(...).

2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

(...)

9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*

(...).

11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*

12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes".*

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 PROCESO INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL ANEXO TÉCNICO N° 1 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL Código: IVC-PD-05-AN-01 Versión: 5.0 Fecha: Febrero 11 de 2020 Página: 2 de 33, del Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta que, el señor **DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ**, cuenta con antecedentes de salud debido a un accidente de tránsito que le generó una pérdida de capacidad laboral del 38.7%, según hechos narrados por el empleador.

El anexo técnico frente al trámite mencionado dispone:

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

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

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

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

Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común.

*No obstante, las consideraciones de la Sala de Casación Laboral de la H. corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1360 de 2018 sobre la prescindencia de la autorización del Inspector de Trabajo para los casos en donde se alega una justa causa de despido; se atenderá el mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto, como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que la cubre, **"debe contar ineludiblemente con la autorización previa del Inspector del Trabajo, para por culminado el vínculo laboral"***

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

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

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación" - SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD", frente al trabajador DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ - CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDAMA

- Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

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

- (...)

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

Las justas causas para terminación de vínculo laboral se encuentran definidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto, bajo este criterio es que se debe valorar la solicitud impetrada por la señora **LINA XIMENA CORTES HERRERA**, en calidad de empleador frente al trabajador **DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ**; para el efecto y siguiendo los aspectos anteriormente reseñados se tiene que:

- Una vez presentada la solicitud de trámite ante el Ministerio de Trabajo, se comisiono a la Inspectora de primera instancia, quien asumió conocimiento y corrió traslado al trabajador DAIRO ARTURO GALLO, para que presentara descargos, oportunidad de la cual no hizo uso y no hizo pronunciamiento alguno.
- La inmediatez y razonabilidad entre el conocimiento de la ocurrencia de la causal y la decisión de solicitar la autorización de despido por justa causa en este caso, es injustificada puesto que como se ha verificado a partir del material probatorio obrante en el expediente contentivo de este trámite administrativo, la causal no se configura, la tercerización del cargo se dio en el mes de abril de 2019 y la solicitud de trámite de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad, se presentó ante el Ministerio de Trabajo el 8 de enero de 2020, nueve (9) meses después desapareciendo la proximidad entre el hecho y la presentación de solicitud de trámite.
- Se denota con claridad a partir del escrito de solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral con el señor **DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ**, que las causales alegadas corresponden a las enunciadas taxativamente en los numerales 2, 9, 11 y 12 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}

(...).

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

(...)

Continuación de la Resolución "Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación" - SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD", frente al trabajador DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ - CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDAMA

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

(...).

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes".

La causa principal en la que se soporta la solicitud de autorización de terminación de la relación laboral se fundamenta en que el puesto de trabajo como auxiliar de jardinero que tenía el señor DAIRO GALLO RAMIREZ, no existe a la fecha, porque fue contratado con un tercero, al respecto el empleador al hacer la contratación con la nueva empresa, debió proveer la situación de salud del trabajador, y no omitir la obligación en calidad de empleador que tenía para con el señor DAIRO GALLO, no es de recibo para el despacho el argumento que se emboza en el escrito de apelación donde se dice " es de aclarar que el tema de jardinería no puede esperar debido a que esto perjudica la salubridad de los propietarios" , el empleador debió proteger el derecho al trabajo del trabajador GALLO, y dentro de la nueva contratación haber tenido presente el estado de salud de quien desempeñaba el oficio contratado garantizándole una continuidad con su empleo, dentro de las pruebas allegadas no se aportó ninguna prueba documental que permita observar gestión por parte del empleador para garantizar la continuidad del trabajo en la nueva empresa del señor GALLO RAMÍREZ.

Relativo al artículo 62 , numerales 2, 9, 11, 12, no se presentó prueba alguna de denuncias ante al autoridad competente en caso de mal comportamiento del trabajador, ni proceso disciplinario o llamado de atención que permita soportar un acto de violencia, injuria o malos tratamientos del señor DAIRO GALLO RAMIREZ, en su trabajo, y es que es difícil hacerlo ya que en el mismo escrito de apelación se informa que por decisión del empleador se le indico al trabajador que no se presentara a trabajar por movilizarse en moto, ser un peligro para el mismo y un peligro para los demás habitantes del condominio, por tal razón no sería lógico que si el empleador determino que el trabajador no se presentara a trabajar, de manera posterior, manifieste que el mismo trabajador está cometiendo una falta al no presentarse a trabajar, sería una situación confusa, contradictoria y poco coherente.

El empleador no aporta ninguna información estadística que permita el estudio por parte del despacho del bajo rendimiento del trabajador en la realización de las funciones desempeñadas, por lo que no se puede hacer un pronunciamiento de fondo al respecto.

Causa sorpresa para el operador administrativo que se indique en el escrito de apelación que el empleador no tiene conocimiento de las incapacidades que le prescribe el médico tratante al trabajador, así como que desconoce las circunstancias de hecho en las que se produjo el accidente que sufrió el señor Dairo Gallo Ramirez, lo que da a entender es que en el condominio, el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, no está implementado y tampoco aplicado, incumpliendo así, una de las principales obligaciones que deben cumplir tanto empleadores públicos como privados en la aplicación de lo ordenado en el Decreto 1072 de 2015, omisión que genera un incumplimiento a la Ley.

En lo que refiere a la estabilidad laboral reforzada son sendos los pronunciamientos que ha hecho la Corte Constitucional, al respecto:

"Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las

personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia¹¹¹.

De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas "en circunstancias de debilidad manifiesta" a ser protegidas "especialmente", con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "real y efectiva" (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo "en todas sus modalidades" (art. 25), y adelantar una política de "integración social" a favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de "obrar conforme al principio de solidaridad social"¹¹².

19. Ahora bien, la **Sentencia SU-049 de 2017**¹¹³ precisó que la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En consecuencia, este escenario sitúa a la persona "(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)"²

Fundamentado nuevamente en el escrito de apelación presentado por el empleador, se argumenta que se agotó el proceso de reubicar y reincorporar al trabajador, pero no pasa a más de solo hacer la mención, no aporta ninguna prueba al proceso que lleva a la convicción al operador administrativo de las actividades desplegadas por el condominio campestre QUINTAS DE PINDANA, en la reubicación y reincorporación del señor DAIRO GALLO RAMIREZ, a desempeñar una labor encomendada por el empleador.

Respecto al hecho 11, el Despacho no hará un pronunciamiento de fondo, ya que son apreciaciones de índole subjetivo que se hacen por parte de la Administradora del Condominio, imponiendo al Ministerio de Trabajo una carga admirativa que esta fuera de las competencias que se tienen como ente Ministerial.

Por tanto, si bien no se desconoce el estado de salud o debilidad manifiesta del trabajador, y que el estado de salud de un trabajador no le perpetua en su puesto de trabajo, no está plenamente demostrada la justa causa para la terminación del vínculo laboral por parte del **CONDOMINIO QUINTAS DE PINDANA** con el señor **DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ**, el empleador simplemente se limitó a describir unos hechos que por cierto fueron confusos y contradictorios, pero no aportó ninguna prueba de su propio dicho, la situación de haber contratado el servicio de jardinería con un tercero y desaparecer el puesto de trabajo del trabajador, puede ser una justa causa, sin embargo, el empleador no demostró dentro del proceso que exista una causa diferente al estado de salud del trabajador para solicitar la autorización de terminación del contrato laboral, encontrándose el trabajador bajo en amparo de estabilidad laboral reforzada, no se aportó prueba alguna del cumplimiento de la recomendación médica dada por la IPS Salud Laboral que obra en el folio 5 de la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni tampoco la aplicación de baterías para riesgo psicosocial, no se aportó prueba de proceso de reubicación, readaptación y/o capacitación para un nuevo puesto de trabajo del trabajador plurimencinado, y esto junto con los aspectos considerativos por parte del Ministerio del Trabajo, para acceder a la solicitud de acuerdo a lo estipulado en la Circular 049 de 2019, hacen que este Despacho confirme la decisión adoptada por

² <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-020-21.htm>

el Coordinador 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 trabajador **DAIRO ARTURO GALLO RAMIREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía número 18.599.889 y el empleador **CONDOMINIO CAMPESTRE QUINTAS DE PINDANA**, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo".

Finalmente se reitera que el no otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, por tanto, no se limita o elimina 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 de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas al Ministerio del Trabajo, por disposición de la ley, no somos competentes para declarar derechos de ninguna índole, como bien lo preceptúa 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.

Considerando suficientes los argumentos expuestos, el Director Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la RESOLUCIÓN NRO. 00079 DEL 17 DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTE (2020), 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, a los cuatro (04) días de marzo de dos mil veintiuno (2021)


SERGIO MARTÍNEZ LÓPEZ
Director Territorial de Risaralda