

Santiago de Cali, 25 de abril de 2024

Señor(a)
Representante Legal y/o Apoderado
ROBERTO EMILIO ACEVEDO TORRES
Carrera 6 8 70 Barrio El Carmen, Corregimiento de Holguin
La Victoria, Valle



ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

ACTO ADMINISTRATIVO: RESOLUCION 0888 del 06 de marzo de 2024

Por medio de la presente se **Notifica por Aviso**, al Representante legal de la Empresa/Persona Natural **ROBERTO EMILIO ACEVEDO TORRES**, el contenido de la **RESOLUCION 0888 del 06 de marzo de 2024** Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelacion, proferida por la doctora GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO, Director Territorial del Valle del Cauca (E).

Se le informa que, contra la presente Providencia, no procede recurso alguno.

En consecuencia, se anexa una copia integra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(03)** folios. Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este Aviso, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,


PIEDAD GARCIA GUERRERO
Auxiliar Administrativo

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**RESOLUCIÓN NÚMERO 0888
(MARZO 6 DE 2024)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN****EL DIRECTOR TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA (E)**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011, la Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, la Resolución 5007 del 1 de diciembre de 2023, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Que por **Resolución No. 4782 del 25 de agosto de 2023**, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **MARIO ALBERTO MORA BEJARANO**, adscrito a la Inspección de Trabajo del municipio de Cartago, de esta Dirección Territorial, resuelve No Autorizar la terminación del vínculo laboral del señor **ROBERTO EMILIO ACEVEDO TORRES**, persona en situación de discapacidad; actuación que se originó a solicitud del Doctor **EMILSON ANDRES PORRAS RICO**, en calidad de Apoderado Especial de la Entidad **EMPRESA DE SERVICIOS VARIOS LA VICTORIA ESP S.A., SIGLA: ESV ESP S.A.**, con NIT 900316103-2.

La mencionada Resolución, fue notificada a las partes jurídicamente interesadas, interponiéndose contra la misma, recurso de Reposición y en subsidio de Apelación, por parte del Doctor **EMILSON ANDRES PORRAS RICO**, en calidad de Apoderado Especial de la entidad **EMPRESA DE SERVICIOS VARIOS LA VICTORIA ESP S.A., SIGLA: ESV ESP S.A.**, dentro de los términos de ley.

Que a través de **Resolución No. 6679 del 15 de diciembre de 2023**, se decidió recurso de Reposición, en el cual se confirma la decisión inicial y debido a ello, se concede recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Manifiesta el recurrente Doctor **EMILSON ANDRES PORRAS RICO**, en escrito presentado el día 11 de septiembre de 2023, los siguientes argumentos: *"...La solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral que nos ocupa sustentó en la condición de salud actual del empleado y su incompatibilidad para realizar las funciones para las que fue contrato y/a que la empresa no cuenta con cargo que pueda ser desempeñado en razón, precisamente, en el estado de salud del empleado y a que el empleado no cuenta con las competencias, aptitudes y mucho menos con estado de salud para desempeñar otro cargo. Ahora bien, el despacho menciona que el empleador no acreditó la realización de proceso alguno de rehabilitación del trabajador, lo que es evidentemente falso, según los documentos aportados al proceso; veamos: * Se aportó Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre el señor **ROBERTO EMILIO ACEVEDO** y la **EMPRESA DE SERVICIOS VARIOS LA VICTORIA E.S.P. S.A.**, suscrito el 02 de enero de 2019, el cual indicaba que al señor Emilio se contrató para realizar labores de mantenimiento y cuidado de las zonas verdes del predio denominado VILLA RCSALBA, monitoreo y recibimiento de los vehículos que ingresen con residuos de construcción y demolición al inmueble mencionado, efectuar la recolección, disposición y retiro de animales muertos pequeños, de acuerdo con las medidas y normas vigentes, entre otros. * En razón, precisamente, a la condición de salud del empleado y a las recomendaciones de medicina laboral, la empresa decidió, modificar el contrato inicial, teniendo en cuenta sus condiciones de salud y a que en la planta de empleos no existe un cargo que se ajuste al perfil, estudios, competencias laborales y conocimientos básicos del señor Acevedo. El contrato se modificó **DE MUTUO ACUERDO** en lo referente a las funciones del contrato*

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0888 DEL 6 DE MARZO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN**

suscrito el 02 de enero de 2019 con el señor Roberto Emilio Acevedo Torres; esto con dos finalidades: 1) Pese a que el señor Acevedo no realizara muchas de las actividades contratadas por su condición especial de salud, se eliminaron de su contrato en cumplimiento de las recomendaciones del médico laboral y se adaptaron las actividades contratadas a la condición especial de salud del EMPLEADO; y 2) Para que la empresa pudiese contratar otra persona que realice las labores por las cuales se contrató a señor Acevedo. En este sentido en razón a la modificación contractual el señor Roberto Emilio debe realizar, básicamente, las siguientes labores: 1) Vigilar, e informar al jefe inmediato de cualquier eventualidad, durante la Jornada Laboral respectiva, el predio entregado en comodato y denominado Villa Rosalba a la Empresa de Servicios Varios la Victoria ESP SA., así como impedir el ingreso de personal NO autorizado al mismo; 2) Monitoreo y recibimiento de los vehículos que ingresan con residuos de construcción y demolición (RCD) del predio denominado Villa Rosalba. 3) Informar de cualquier anomalía, pérdida, destrucción que se presente en su lugar de trabajo, es decir, en el predio Villa Rosalba; 4) Mantener comunicación con su jefe inmediato y acatar las instrucciones nuevas, reportar novedades y si es necesario solicitar insumos; 5) Presentarse para ejecutar labores en los horarios establecidos y tareas que le sean asignadas. * Se aportó copia del recibido de la comunicación escrita enviada al trabajador el día 14 de septiembre de 2020, con la instrucción expresa de permanecer en casa hasta nueva orden, como consecuencia del padecimiento de enfermedad coronaria, insuficiencia pulmonar crónica, diabetes, entre otras y por poseer más de 60 años de edad. Por tanto, concluir que la empresa no ha realizado proceso alguno para procurar la rehabilitación del empleado es evidentemente falso. Ahora bien, se menciona que el señor Roberto Emilio aportó concepto favorable de rehabilitación expedido por la EPS SOS. Al respecto se debe informar que de este concepto se tuvo conocimiento gracias al envío por correo electrónico por el despacho, previa solicitud de traslado por este profesional del derecho, toda vez que el empleado nunca informó del mismo a la empresa. Por ello, en razón al mencionado concepto, se remitió al señor Roberto Emilio a medicina laboral, para así establecer la compatibilidad de su estado de salud para realizar las funciones para las que fue contratado; incluso teniendo en cuenta la modificación contractual de mutuo acuerdo... Es decir, aunque supuestamente se tienen un concepto favorable de rehabilitación, el empleado presenta enfermedades que lo incapacitan permanentemente, como se observa en el Concepto médico donde consta la terminación del tratamiento de habilitación del paciente, el cual señala la nula probabilidad de recuperación, pues se trata de enfermedades comunes y crónicas; **Concepto efectuado por la dependencia técnica S.O.S. -E.P.S. medicina del trabajo, en fecha de 26 de agosto de 2020:** "(...)Se observa por la Historia clínica **que su condición patológica se encuentra estabilizada sustancialmente y es poco probable que cambie**, ya sea para mejorar o empeorar, en el próximo año, con o sin tratamiento; **lo que define que va no estamos ante un caso de incapacidad temporal sino de incapacidad permanente (...)**". Es claro, entonces, que el señor Roberto Emilio no puede realizar las labores contratadas, incluso, teniendo en cuenta las establecidas en la modificación contractual de Mutuo Acuerdo. Señores Inspección del Trabajo y de Seguridad Social, en la solicitud inicial se probó, mediante el Análisis del Puesto de trabajo, que el señor Roberto Emilio no cuenta con estudios pertinentes para la realización de tareas administrativas, el mismo refiere no sentirse capaz de aprender y realizar alguna de estas labores, es más, incluso para caminar presenta síntomas como dificultad para respirar y taquicardia. Adicional a lo anterior, el señor Roberto Emilio Acevedo Torres no se va a pensionar, puesto que, aunque posee la edad para ello no tienen las semanas cotizadas **Y YA FUE INDEMNIZADO POR COLPENSIONES**. Por lo que es claro que la causal alegada de incompatibilidad para realizar las funciones para las que fue contrato el señor Roberto Emilio, en razón a su estado de salud, es aplicable para el caso que nos ocupa. Señores Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se reitera que existe una gran preocupación en relación con el tiempo, que al parecer es indefinido, en el que la empresa se ve obligado a sufragar los sobrecostos indicados en la solicitud de terminación; es decir, mantener las obligaciones salariales y de prestaciones sociales para con el señor Roberto Emilio Acevedo Torres y contratar con otra persona para cumplir con las actividades por las cuales fue contrato el señor Acevedo...".

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Es un imperativo legal para la administración, al abordar el tema de discusión, aclarar las competencias de este Ente Administrativo con relación al procedimiento para autorizar o no, el despido de los trabajadores protegidos por el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Al respecto, la Honorable Corte Constitucional mediante la sentencia T- 313 2012, expreso que:

"... el Ministerio del Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados..."

RESOLUCIÓN NÚMERO 0888 DEL 6 DE MARZO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

Rematando en la misma decisión: "...ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad **si no existe autorización de la autoridad competente**. Por ende, es importante llamar la atención del Ministerio del Trabajo, y reiterar a esta entidad su obligación de pronunciarse respecto a las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicha obligación, vuelve aún más inestable la situación laboral de las personas que se encuentran en dichas circunstancias...". (Negritas fuera del texto).

Igualmente, la Corte en la Sentencia T- 217 del 2014, dijo:

"Sin embargo, como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional, si existen razones justificadas para despedir a una persona que tiene una disminución física o psíquica, el acto de despido debe ser autorizado por la autoridad laboral competente... La intervención de la autoridad laboral permite presumir que el despido no se hizo debido a la condición de salud que aqueja al trabajador y, por el contrario, está justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, como aquellas disposiciones legales que disponen los pertinentes sobre terminación justificada del contrato de trabajo". "...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato...".

Resulta pertinente frente al caso particular aclarar que, según Sentencia C-531 de 2000: "... la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador..."

Ahora bien, la estabilidad laboral reforzada consiste en la garantía que tiene el trabajador de conservar el empleo y a obtener los beneficios salariales y prestacionales derivados del mismo, además de no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; así mismo comporta el derecho a ser reubicado en un puesto de trabajo en el cual el trabajador en situación de discapacidad pueda potencializar su capacidad productiva, de forma tal que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un empleo en condiciones dignas.

Así las cosas, se radica en cabeza del empleador, la obligación de reubicar o reintegrar a su trabajador, en una actividad que sea acorde a su estado de salud y en condiciones dignas, establecidas por la ley; **salvo que se demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exima de su cumplimiento**; es decir, dicha **estabilidad laboral reforzada, no supone la inamovilidad del trabajador, sino la carga para el empleador de argumentar la existencia de alguna causa justa, objetiva y razonable para finalizar la relación laboral**; la cual deberá ser analizada por el Inspector de Trabajo.

Aunado a lo anterior, es meritorio reiterar que la estabilidad laboral reforzada no se circunscribe exclusivamente a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, y así lo ha reiterado la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017, al señalar que: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda... La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución..."*.

De otra parte este Ministerio en su Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo, determina los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condiciones de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud, siendo preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedece al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al Inspector del Trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos,

RESOLUCIÓN NÚMERO 0888 DEL 6 DE MARZO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

más no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa.

El Doctor **EMILSON ANDRES PORRAS RICO**, en calidad de Representante Legal de la entidad **EMPRESA DE SERVICIOS VARIOS LA VICTORIA ESP S.A., SIGLA: ESV ESP S.A.**, acudió a esta Dirección Territorial, con el fin de requerir autorización para la terminación del vínculo laboral del señor **ROBERTO EMILIO ACEVEDO TORRES**, manifestando: *"...dado sus condiciones de salud no puede realizar en su totalidad el trabajo por el que fue contratado, es decir, de conformidad con el contrato suscrito el 02 de enero de 2019. Por lo cual, teniendo en cuenta sus condiciones de salud y a que en la planta de empleos no existe un cargo que se ajusta al perfil, estudios, competencias laborales y conocimientos básicos del señor Acevedo, se optó por modificar por mutuo acuerdo las funciones del contrato suscrito el 2 de enero de 2019..."*, por lo que esta Cartera Laboral procedió a resolver tal solicitud conforme a los requisitos exigidos en el citado Anexo Técnico No. 1 Procedimiento Administrativo: "Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña", así:

"...si el empleador acude ante el Ministerio del Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta y no alega justa causa de despido, deberá acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que la vinculación del trabajador en su condición de debilidad, excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial...", por lo que este Despacho debe validar lo siguiente:

- Que la entidad empleadora acredite que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, soportando de manera suficiente y motivada las razones por las cuales manifiesta que **la vinculación del trabajador en su condición de debilidad excede sus posibilidades y resulta incompatible con la estructura administrativa o empresarial.**
- La implementación al interior de la empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para efectos de lo anterior, el Inspector analizará entonces el cumplimiento de las obligaciones del empleador, consistentes en la implementación al interior de la empresa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, acreditando:

- La participación de los trabajadores en los programas terapéuticos y en los tratamientos médicos necesarios para su recuperación y rehabilitación funcional y ocupacional.
- El acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador.
- La existencia de un proceso de rehabilitación laboral (si el trabajador tenía la posibilidad de reincorporarse al trabajo), en donde se determinen los recursos y las acciones adelantadas por la Empresa con la finalidad de equiparar las capacidades y aptitudes del trabajador en situación de discapacidad con las exigencias de desempeño en el ambiente laboral.
- Adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales que se desarrollaron para compensar las capacidades y aptitudes del trabajador, así como las acciones llevadas a cabo para garantizar la reincorporación o reubicación en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.
- La discriminación de cargos en la empresa, para lo cual se exigirá dentro de las pruebas documentales la presentación del organigrama.
- La existencia de los estudios de puesto de trabajo y las actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en ese cargo o en otros posibles.
- El cumplimiento del proceso de ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad o de rehabilitación para los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, conforme a las obligaciones del empleador establecidas en la presente sección.

RESOLUCIÓN NÚMERO 0888 DEL 6 DE MARZO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

- La realización de movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación
- El estudio de los puestos de trabajo en observancia de la discapacidad y/o el estado de salud del trabajador y el cargo a desempeñar.
- El concepto médico laboral que certifique que la discapacidad y/o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o en los otros posibles cargos existentes en la empresa.
- Cualquier otro documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado cualquier posibilidad de reincorporación o reubicación laboral y que en los puestos de trabajo existentes en la empresa empeorarían las condiciones de salud del trabajador.”

Que a folios 92 al 120 del expediente se evidencia que el empleador tan solo acreditó la siguiente documentación: Recomendaciones médicas que le fueron generadas al trabajador, discriminación de cargos en la empresa, análisis de puesto de trabajo, certificado médico ocupacional, actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa y evidencias de implementación al interior de la empresa del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que la documentación exigida **como requisitos no fueron acreditados, ni soportados en su integridad.**

Conforme a lo anterior, es meritorio resaltar que si el empleador acude ante el Ministerio del Trabajo y solicita la autorización para terminar el vínculo laboral de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta, argumentando que la discapacidad o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, debe acreditar que llevó a cabo de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que el proceso de rehabilitación y reincorporación ameritaba, y que posterior a estos cambios organizacionales se evidencie que existe incompatibilidad entre el cargo y las patologías que padece el trabajador, situación que debe adelantarse en asesoría y compañía de la administradora del sistema general de seguridad social correspondiente, acreditando esto con la documentación necesaria, circunstancia que no se aprecia en el presente caso, pues el realizar la *“rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios”* que exige el citado anexo técnico, es un requisito sine qua non que debe aportar el empleador.

Ahora bien, logra apreciarse a folios 36 y 37 del expediente documento denominado “Reincorporación laboral a partir del 11/08/2020 – No reconocimiento y pago de incapacidad temporal”, de fecha 26 de agosto de 2020, emitido por la EPS SOS S.A., en donde comunica al empleador que el citado trabajador presentó 164 días de incapacidad temporal y por tanto procede su reintegro o reincorporación laboral, la cual se encuentra a cargo del empleador, razón por la cual no se desvirtúa que la situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o con otras posibles actividades laborales que pueda desarrollar en la empresa.

Por todo lo anterior, es importante reiterar que es competencia de esta Cartera Laboral verificar o constatar si la causal alegada está soportada y se ajusta a los supuestos normativos y lineamientos delimitados en la Ley y en la jurisprudencia, situación que para el caso en concreto no logra acreditarse por el empleador solicitante.

Frente a los demás reparos esgrimidos por el recurrente, y conforme a lo expuesto, es preciso advertir, que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas, este Ministerio por disposición de ley, no declara derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto en 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 y modificado por la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio del 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, 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

RESOLUCIÓN NÚMERO 0888 DEL 6 DE MARZO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

protección en aras a que no se menoscaben los derechos de los trabajadores. Así, la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas que permita su valoración. En este sentido deberá el funcionario o servidor valorar en conjunto las pruebas existentes de conformidad con las reglas de la sana crítica para alcanzar el correspondiente grado de convicción, apoyándose en las normas sustantivas del trabajo y la jurisprudencia actual de las Altas Cortes. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad, puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacidad que cuenta con especial protección constitucional.

De acuerdo a lo anterior, la decisión inicial se encuentra ajustada a derecho y acorde a las competencias legales establecidas a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en acatamiento a los principios que rigen las actuaciones administrativas, especialmente al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 3 numeral 1° de la Ley 1437 de 2011, reiterando lo manifestado por la Corte en la Sentencia T-217 del 2014 "...La intervención de la autoridad laboral permite presumir que el despido no se hizo en razón de la condición de salud que aqueja al trabajador, y por el contrario, está justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, como aquellas disposiciones legales que disponen los pertinentes sobre terminación justificada del contrato de trabajo".

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 4782 del 25 de agosto de 2023, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al trabajador señor **ROBERTO EMILIO ACEVEDO TORRES**, en la Carrera 6 No. 8 – 70, Barrio El Carmen, Corregimiento de Holguín, La Victoria, Valle. A la entidad **EMPRESA DE SERVICIOS VARIOS LA VICTORIA ESP S.A., SIGLA: ESV ESP S.A.**, a través de su Apoderado Doctor **EMILSON ANDRES PORRAS RICO**, en la Carrera 18 No. 22N – 10, Bloque A, Apartamento 302, Armenia, Quindío, correo electrónico (debidamente autorizado – folios 14 y 152 del expediente): abogadocontadorandres@gmail.com.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente Resolución no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, a los seis (6) días de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

GUILLERMO ANDRÉS ROJAS FORERO
Director Territorial del Valle del Cauca (E)

Elaboró: Yazmin C.
Revisó y Aprobó: G. A. Rojas.

