



No. Radicado: 08SE2022716600100001598
Fecha: 2022-04-05 02:25:20 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario STEVEN SOTO LOPEZ
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022716600100001598

Pereira, 05 de abril de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado



Señor

Steven Soto Lopez

Trabajador de la Empresa: **GL INGENIEROS SAS**

Correo electrónico: steven1849@hotmail.com

Calle 2C Este N° 7 – 19 Barrio Arboleda

Facatativá - Cundinamarca

ASUNTO: Notificación por aviso Publicación en Página Electrónica o en lugar de acceso al Público la Resolución 00206 del día 23 de marzo de 2022. Por medio de la cual se resuelve sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad.

Radicado: 13EE202071660010000005344

Respetado señor SOTO,

Teniendo en cuenta que mediante resolución 1590 de 2020 el señor ministro de trabajo reactivo 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 : **Steven Soto Lopez, en calidad de Trabajador de la empresa: GL INGENIEROS SAS, el contenido de la resolución N° 00206 del 23 de marzo de 2022, Por medio de la cual se resuelve sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad, proferido por la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social, adscrita al grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial de Risaralda, en consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en Tres (03) folios por ambas caras, se le advierte que la notificación estará fijada en la Página Web del Ministerio de Trabajo desde el día **06 de abril de 2022** hasta el día **12 de abril de 2022** y se desfija el **13 de abril de 2022**, fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día de la entrega de este aviso.**

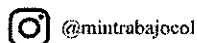
Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX

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

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

Se

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



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



El empleo
es de todos

Mintrabajo

le informa que contra el presente Resolución proceden los recursos de **Reposición** ante el mismo funcionario que expidió el Acto Administrativo y el Recurso de **Apelación** ante el señor Director Territorial de Risaralda Ministerio del Trabajo, los cuales deben ser Interpuestos dentro de los diez (10) siguientes de la notificación de la decisión y enviados en medio digital al correo electrónico dtrisaralda@mintrabajo.gov.co , según lo certificado por la empresa 4-72, la cual es la proveedora autorizada de este servicio en el Ministerio del Trabajo.

Atentamente,

Alba Lucia Morales

ALBA LUCIA MORALES

Auxiliar Administrativo

Anexos: Tres (03) folios Res. 00206 de marzo 23 de 2022
Transcriptor - Elaboró: Alba Lucia M.

Ruta electrónica : https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/moralesa_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/OFICIO AVISO PAGINA WEB RES. 00206 STEVEN SOTO LOPEZ.docx

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

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



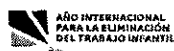
@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



2021



Ministerio del Trabajo

Dirección Territorial de Risaralda

RESOLUCIÓN NÚMERO 00206 DE 2022

(MARZO 23 DE 2022)

"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 ADSCRITA AL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES 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, artículo 26 de la ley 361 de 1997, artículo 29 de la Constitución nacional, ley 1437 de 2011 y Procedimiento Administrativo General y Aneexo técnico Código IVC-PD-05-AN-01, Versión 5.0 de febrero 11 de 2020 "Autorización del Vínculo laboral o de trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad" y acorde con los siguientes :

ANTECEDENTES

El señor **JOSÉ FERNANDO LOPERA CASTILLO** identificado con cédula de ciudadanía Nro. 10.082.979 de la ciudad de Bogotá, en calidad de Representante Legal de **GL INGENIEROS S.A.** identificada con NIT. **800.058.709-5** con correo electrónico: fernandol@glingenieros.com.co y fernandol@glingenieros.com.co quien actúa para las presentes diligencias en calidad de empleador y solicita Autorización para la terminación del vínculo laboral con el trabajador **STEVEN SOTO LÓPEZ** identificado con cédula de ciudadanía Nro. **1.070.943.760**, con correo electrónico: steven1849@hotmail.com, petición que fundamenta en la terminación de la obra de alimentos Polar, para la cual fue contratado el trabajador.

Para las presentes diligencias fue comisionada la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Carolina Chica Aragón para que adelante las acciones correspondientes al trámite de lo cual se avocó conocimiento del asunto mediante Auto 040 del 29 de enero de 2021 (folio 49), y se corrió traslado de la solicitud al trabajador concediéndole 10 días para presentar sus manifestaciones referentes al caso y las pruebas que considerara oportunas y conducentes. (folio 74 al 79), el auto en mención se envió al correo electrónico aportada por la empresa solicitante y a la dirección calle 2C este Nro 7 19 barrio arboleda Facatativa Cundinamarca.

ARGUMENTOS DEL EMPLEADOR

La empresa empleadora sustenta su petición en una causal objetiva en los siguientes términos:

(...)

"Resulta pertinente mencionar que nuestra compañía es una empresa de ingeniería ubicada en la ciudad de Pereira, que desarrolla montajes eléctricos industriales en diversas zonas del país, que en agosto del año pasado nos encontrábamos ejecutando las obras eléctricas de ampliación de un área de proceso de Alimentos Polar ubicada en facatativá, y para realizar dichos trabajos esta sociedad desplazo desde su sede el personal

"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 dirección, supervisión y seguridad industrial requerido, sin embargo, para el área operativa, contrató oficiales y ayudantes eléctricos de la zona donde se estaban ejecutando las obras, con el fin de generar empleo local.

Es de destacar que en calidad de empleadores del señor Soto López, la compañía ha venido haciendo intangibles esfuerzos en procura de su bienestar físico, mental y económico, al punto de velar por la recuperación de su salud y buscando alternativas de reubicación laboral encaminadas al respeto de las garantías laborales del trabajador, dándole la posibilidad de elección frente a su reincorporación laboral en las diferentes obras que la sociedad viene adelantando en varias zonas del país e incluso en su sede principal ubicada en la ciudad de Pereira (Rda), asumiendo en cualquier caso los gastos de transporte requeridos para su traslado, sin que a la fecha haya sido posible que se materialice su reingreso. "

(...)

DESCARGOS PRESENTADOS POR EL TRABAJADOR

Trancurridos diez (10) días hábiles contados a partir de la entrega de la comunicación que según guía de la empresa de mensajería 472 fue efectuada el 24 de enero de 2022 el término del traslado se venció el 07 de febrero de 2022 el trabajador no presentó sus manifestaciones ante este despacho.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

De acuerdo a la solicitud presentada por el señor JOSÉ FERNANDO LOPERA CASTILLO en calidad de Representante Legal de la compañía GL INGENIEROS S.A. empleadora del trabajador STEVEN SOTO LÓPEZ, encaminada a que éste despacho emita Autorización para la terminación del vínculo laboral del trabajador en situación de discapacidad 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."*

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 obedece a una causa objetiva o justa causa y no a la condición de salud del trabajador.

En mérito de lo expuesto, vale destacar algunos lineamientos que deben tenerse en cuenta a la hora de discernir el presente 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.

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, sí 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°: **"REUBICACIÓN 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".* (negrilla fuera texto)

El ministerio del trabajo en su Decreto 1507 de 2014 en su artículo 03 en el literal 13, señala que:

(...)

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

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 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."*

Además, se debe resaltar, 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:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada *"siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales"*. La Corte, luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de

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

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"***. (Negrilla fuera texto)

De conformidad con la jurisprudencia relacionada, este despacho debe entrar a resolver la solicitud presentada por la empresa empleadora GL INGENIEROS S.A.; aclarando que, de acuerdo con la petición elevada ante este despacho, el análisis a realizar recaerá sobre si existe o no causa legal para dar por terminado el contrato con el trabajador STEVEN SOTO LÓPEZ, teniendo en cuenta, si en el acervo probatorio allegado al expediente se configura o no una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo y que dicha causa objetiva permita establecer que la petición de autorización para terminar el vínculo laboral; elevada por el empleador no obedezca a su condición de discapacidad o debilidad manifiesta padecida por la trabajadora.

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 aportadas al dossier, 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.

El Ministerio del Trabajo, ejerce 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.

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 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"**, (negrilla fuera de texto) 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.

Todo lo anterior en concordancia con lo establecido por 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)

Se colige pues que al tratarse de persona en estado de debilidad manifiesta por una afectación a su salud ha de presumirse que existe cierto grado de discriminación frente a ese trabajador, no obstante, la forma de excluir dicha discriminación hacia ese trabajador en estado de debilidad manifiesta es la de aportando al trámite la prueba documental que permita establecer que la solicitud se afina en una causa legal objetiva.

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

En este sentido, La Corte Suprema de Justicia en Sala Laboral SL1360-2018 realiza un análisis desarrolla el tema y destaca lo siguiente:

(...)

Lo anterior significa que la invocación de una causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

(...)

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 discriminativa hacia la misma.

En tal sentido la causal que invoque el empleador debe estar enfocada en la aplicación de una causa legal o justa causa las cuales se encuentran taxativas en el Código Sustantivo del trabajo; encuentra el despacho que la empresa empleadora sustentó una causa objetiva consistente en la terminación de la obra para la cual fue contratado el trabajador.

Así las cosas, se encuadra dicha causal **en la expresada por el Código Sustantivo del Trabajo** en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales se encuentran claramente delimitadas y que se cita a continuación:

(...)

Artículo 61.

El contrato de Trabajo termina por:

- a) *Por muerte del Trabajador*
- b) *Por mutuo consentimiento*
- c) *Por expiración del plazo fijo prefijado*
- d) *Por terminación de la obra contratada*
- e) *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento*
- f) *Por suspensión de actividades hasta por 120 días*
- g) *Por sentencia ejecutoriada*
- h) *Por decisión unilateral en los casos artículos 7, del Decreto ley 2351 de 1965 y 6 de esta ley.*
- i) *Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causales de suspensión del contrato.*

(...)

Para los efectos se observa en el acervo probatorio aportado por la empresa solicitante: a folio 6 AL 8 firmado el 5 de agosto de 2019, a folio 9 se encuentra oficio mediante el cual se comunica lo siguiente: "...informamos que el colanorador desde el 22 de marzo de 2020 no realiza ninguna labor ni presencial ni remota para la empresa y en este tiempo se ha manejado primero, como vacaciones y posterior, como licencia remunerada por lo tanto no se tiene estudio de puesto de trabajo" firmado por NATHALIA GÓMEZ GIMÉNEZ, Gestión de Talento Humano de la compañía GL INGENIEROS S.A.S.

Así también se observa a folio 13 al 40 al CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA reposa en el expediente CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS ENTRE ALIMENTOS POLAR COLOMBIA S.A.S. Y GRUPO LOPERA INGENIEROS S.A. para prestar los servicios eléctricos para los procesos de desgerminación laminación, molienda, y empaque.

Así mismo reposa en el dossier organigrama de la compañía GL IINGENIEROS S.A. (folio 41).

"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 acuerdo a la documentación aportada por la empresa solicitante como es el CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS ENTRE ALIMENTOS POLAR COLOMBIA S.A.S. Y GRUPO LOPERA INGENIEROS S.A. suscrito el 04 de septiembre de 2019, coincide con el CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO suscrito con el señor STEVEN SOTO LÓPEZ de fecha 05 de agosto de 2019. Y así mismo el cargo para el cual fue contratado el trabajador de Auxiliar Eléctrico corresponde al objeto del CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS que es prestar servicios eléctricos para ALIMENTOS POLAR.

En virtud del análisis realizado hasta el momento y con las pruebas adosadas al procedimiento, observa este despacho que dicha solicitud obedece a una causal objetiva como aduce la empresa empleadora, toda vez que existe el nexo causal originado entre la terminación del contrato INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR con la extinción de la materia de trabajo como lo es; el haber terminado el contrato de prestación de servicios con ALIMENTOS POLAR COLOMBIA S.A.S., es decir que el empleador mediante el documental logró probar que en definitiva la materia de trabajo para la cual fue contratado el trabajador efectivamente se extinguió.

Así las cosas, es plausible autorizar dicha terminación del vínculo laboral entre las partes, toda vez que quedó evidenciado que la intención para solicitar dicha terminación no corresponde a actos discriminatorios por parte del empleador, sino que sustentó y evidenció mediante el acervo documental la causal objetiva señalada en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

En mérito de lo expuesto, este despacho;

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: **AUTORIZAR** la terminación del vínculo laboral existente entre la empresa empleadora **GL INGENIEROS S.A.S.** identificada con Nit. Nro. 800.0580709-5, Representada Legalmente por el señor jose fernando lopera castillo identificado con cédula de ciudadanía Nro. 10.082.979 y el trabajador.

ARTÍCULO 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).

ARTÍCULO 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 veintitrés (23) días del mes de marzo de 2022



CAROLINA CHICA ARAGÓN

Inspectora de Trabajo y SS