



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 26 de mayo de 2022

NOTIFICACION POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011, La Dirección Territorial de Cundinamarca – Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- **SILVIA AYALA PALOMINO**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica	Resolución No. 304 del 2022
Fecha de Acto Administrativo	16 de mayo de 2022
Autoridad que lo Expedió	Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, Inspección de Soacha
Recurso (s) que Procede (n)	Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s)	Director Territorial
Plazo (s) para interponerlo (s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en cinco (5) Folio(s) de contenido por anverso y reverso

FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Dirección Territorial
Cundinamarca
Dirección: Calle 2 No. 1 – 52
Facatativá, Cundinamarca
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

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

**MINISTERIO DE TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA
INSPECCIÓN DE TRABAJO SOACHA**

Soacha, 23 de mayo de 2022

Señora:

SILVIA AYALA PALOMINO
TRANSVERSAL 13 D NO. 2 09
SOACHA – CUNDINAMARCA

ASUNTO: Notificación electrónica **Resolución No 304 de 16 de mayo de 2022**
Radicado: 33167 de 27 de junio de 2017,

Respetada Señora:

Con fundamento en lo autorizado por el artículo 4º del Decreto legislativo 491 de 2020, en concordancia con la Resolución 0784 del 17/03/2020 modificada por la Resolución 0876 del 01/04/2020, y teniendo en cuenta que la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra vigente hasta el 30 de junio de 2022, se procede a hacer la notificación de **Resolución No. 304 de 16 de mayo de 2022**, de la cual se adjunta un ejemplar escaneado del original de forma íntegra.

Contra el presente acto administrativo notificado proceden los recursos de REPOSICIÓN y en subsidiariamente el de APELACIÓN, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial de Cundinamarca, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación según el caso.

Este documento y la certificación expedida por la empresa 4-72 dan cuenta de que se dio cumplimiento del deber legal de notificar la decisión adoptada y con ella se garantizan el debido proceso y el derecho de defensa.

Atentamente:



Maria Yudy Rodriguez Ocampo
Aux Administrativo.
Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial de Cundinamarca
AUTOPISTA SUR CARRERA 4 # 38 – 80, BARRIO QUINTANARES - CASA DE JUSTICIA
SOACHA – CUNDINAMARCA

¹ Artículo 4. Notificación o comunicación de actos administrativos. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. Para el efecto en todo trámite, proceso o procedimiento que se inicie será obligatorio indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN N° 00304 DEL 16 DE MAYO DE 2022

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD

El Suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, Inspección de Soacha, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere la Ley 361 de 1997, el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de Noviembre de 2011 y Resolución 1043 de 2022 y demás normas concordantes, y

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a proferir el Acto Administrativo definitivo, con el fin de resolver la solicitud de autorización para despedir a la trabajadora SILVIA AYALA PALOMINO, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 39.637.110, presentada por la empresa TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS.

II. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

La Doctora **MARIA DEL PILAR RAMIREZ FERREIRA** en su calidad de Representante Legal Para Asuntos Laborales de TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS con Nit 900.323.853-7, con domicilio en la ciudad de Bogotá – Cundinamarca en la Avenida Calle 26 N 92 - 32 Edificio B Piso 2, correo electrónico notificacionesjudiciales@teleperformance.com, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, de la trabajadora SILVIA AYALA PALOMINO, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 39.637.110, con domicilio en el Municipio de Soacha - Cundinamarca, Transversal 13 D # 2 - 09.

III. HECHOS

Que mediante radicado número **33167 del 27 de junio de 2017**, se remite escrito presentado por la Doctora **MARIA DEL PILAR RAMIREZ FERREIRA** en su calidad de Representante Legal Para Asuntos Laborales de TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, SILVIA AYALA PALOMINO, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 39.637.110, con domicilio en el Municipio de Soacha - Cundinamarca, Transversal 13 D # 2 - 09. (Folios 1 al 78).

Que mediante Auto 1492 de fecha 7 de julio de 2017, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá avoca conocimiento y comisiona a la Inspectora de Trabajo MARTA ALCIRA MORENO SOSA. (Folio 79).

Continuación de la Resolución “**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**”

Que mediante Auto 2538 de fecha 4 de junio de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá reasigna el conocimiento y comisiona a la Inspectora de Trabajo DIANA MARITZA TAPIAS. (Folio 85).

Que mediante Auto 5984 de fecha 29 de noviembre de 2019, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá reasigna el conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo EDGAR CONTRERAS. (Folio 86).

Que mediante Auto 485 de fecha 9 de febrero de 202, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá reasigna el conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo ALIRIO ANTONIO NOVOA HERRERA. (Folio 87).

Que mediante memorando radicado **08SI202272110000000416** del 23 de febrero de 2022, la Coordinadora del Grupo Atención al Ciudadano de la Dirección Territorial Bogotá, remite por competencia a la Dirección Territorial Cundinamarca teniendo en cuenta que el lugar de residencia de la trabajadora **SILVIA AYALA PALOMINO**, se encuentra en la Transversal 13 D # 2 – 09 del municipio de **Soacha - Cundinamarca**.

Que por jurisdicción territorial correspondió adelantar el trámite de esta petición a la Inspección de Trabajo del Municipio de Soacha.

Que mediante Auto 260 de fecha 1 de marzo de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca avoca conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo de Soacha. (Folio 90).

Que a través de Auto de fecha 16 de marzo de 2022 el Inspector de Trabajo de Soacha da cumplimiento a comisión y ordena la práctica de pruebas. (Folio 94).

Que el suscrito Inspector de Trabajo de Soacha, mediante oficio de fecha 16 de marzo de 2022 requirió al Representante Legal de la empresa TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS, con el fin de que indicara lo siguiente, en aras de dar adecuado trámite a la solicitud del asunto:

- Certificado de existencia y representación legal actualizado.
- Dirección física y electrónica de la señora SILVIA AYALA PALOMINO
- Constancia de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos a SILVIA AYALA PALOMINO
- Constancias de inducción a SILVIA AYALA PALOMINO.
- Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.
- La discriminación de cargos en la empresa.
- Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.
- Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionado y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud
- Copias del proceso disciplinario SILVIA AYALA PALOMINO.
- De no existir actualmente una relación laboral remitir copia de la liquidación.
- Demás pruebas que desee hacer valer

Mediante **Resolución 1590 de fecha 08 de septiembre de 2020**, el Ministro de Trabajo, Doctor ANGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ, resolvió: " ... **Levantamiento suspensión de términos**. Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 de fecha de 17 de marzo de 2020 modificada por la Resolución 0876 de 1 de abril de 2020.

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

PARÁGRAFO. *El conteo de los términos que se encontraban suspendidos desde el 17 de marzo de 2020, incluyendo los de caducidad, prescripción y firmeza de los actos administrativos de los trámites no incluidos en la Resolución 1294 de 14 de julio de 2020, se reanudarán a partir del día hábil siguiente a la publicación de la presente resolución...*

Que mediante correo electrónico de fecha 6 de abril de 2022, la Doctora **MARIA DEL PILAR RAMIREZ FERREIRA** en su calidad de Representante Legal Para Asuntos Laborales de TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS, presenta escrito donde indica que desde la radicación han transcurrido más de cuatro años sin que se emita pronunciamiento alguno por parte del Ministerio de Trabajo y en consecuencia desiste de la solicitud por lo tanto es innecesario continuar con el trámite. (folio 101).

IV. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

El Despacho a la luz de sus funciones y facultades dadas por Ley y teniendo en cuenta las reglas de la sana crítica, procede a efectuar el análisis, valoración y calificación de las pruebas soporte de la decisión que corresponda, las cuales fueron practicadas y recepcionadas de manera legal por el inspector comisionado para tal fin.

En el desarrollo de la preliminar se tuvo en cuenta las aportadas por el solicitante, obrante a folios 1 a 5, requerimiento de fecha 15 de junio de 2021 obrante a folios 1 a 78, correo electrónico de fecha 6 de abril de 2022 obrante a Folio 101.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En Colombia, actualmente, los empleados que padezcan de enfermedades de cualquier origen gozan de una estabilidad laboral especial. Su contrato no puede ser terminado sin permiso de un inspector del Ministerio del Trabajo de acuerdo al Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) numeral 15.

La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días, no podrá ser causa de despido sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

El artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 establece las siguientes obligaciones de los empleadores frente a los trabajadores que finalizan los periodos de incapacidad temporal de la siguiente forma:

Los empleadores están obligados: a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo, la existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo; b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.

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

Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. La obligación anterior también se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, artículos que establecen lo siguiente:

Continuación de la Resolución “*POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD*”

El artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo.

La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

El artículo 17 establece que los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones, ni impliquen riesgo para su integridad; reiterando el hecho que se debe ubicar al trabajador en un sitio acorde con sus nuevas condiciones tanto psicológicas y/o fisiológicas.

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

El derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente.

Por lo tanto la organización tiene el deber de reintegrar a aquellos trabajadores que se reincorporan a la vida laboral activa en el puesto de trabajo en el cual se encontraban laborando, siempre y cuando pueda desarrollar las mismas funciones, a pesar de las limitaciones físicas que su estado de salud le puedan llegar a presentar, de no ser así, la empresa se encuentra obligada a reubicar al trabajador en un puesto de trabajo que se encuentre acorde a las limitaciones que presente y a las recomendaciones o restricciones realizadas por el médico tratante; para tal fin la empresa deberá realizar los cambios organizacionales y/o los movimientos de personal necesarios para que el trabajador pueda laborar.

En conclusión esta reubicación laboral se da cuando las calificadoras de invalidez no determinen que el trabajador pueda percibir una jubilación por invalidez, de esto se desprende que la persona aún continúa válido para otra especie de trabajos, si es que no continúa válido para el mismo, esta es la segunda conclusión, el trabajador puede volver a su puesto de trabajo si se considera que es apto para ello; También se concluye que este trabajador tendrá que ser reubicado en otra labor dentro de la empresa a la cual puede ser apto pero NO se le puede terminar su contrato de trabajo, ya que se considerará como un despido no justificado. Además, por ser una persona en debilidad manifiesta, la empresa tiene la obligación de hacer los movimientos de personal necesarios para la reubicación del trabajador con base en los artículos 13 y 25 de la Constitución Política de Colombia, los cuales consagran el derecho al trabajo y la igualdad que debe existir en el mismo, la Corte Constitucional analizó por medio de la sentencia C- 531 del 05 de mayo de 2000, la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, otorgándoles a los trabajadores que por sus limitaciones físicas se encuentren en un estado de debilidad

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

manifiesta o en condiciones de desventaja frente a otros trabajadores, una "estabilidad laboral reforzada" con lo cual se les garantiza el poder mantener su trabajo después de haber adquirido su limitación, siempre y cuando ésta no sea considerada como incompatible o insuperable con el cargo que vaya a desempeñar.

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. <Artículo modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo".

Así las cosas, en razón a la protección que otorga la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores limitados física, psíquica o sensorialmente, el empleador no puede dar por terminado un contrato laboral sin que medie la autorización de un Inspector de Trabajo, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que confieren competencia a los Inspectores para autorizar la terminación de dichos contratos únicamente en razón a la "limitación física" que presenta el discapacitado y de esta forma se garantiza la aplicación de lo consagrado en la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, entre otras.

Esta garantía Constitucional, debe ser de igual forma aplicada para los trabajadores que se encuentren incapacitados temporalmente, limitados o discapacitados, independientemente de que la enfermedad sea de origen común o profesional, toda vez que jurisprudencialmente se ha establecido que el concepto de estabilidad laboral reforzada aplica para aquellos trabajadores que sufren deterioros en su salud, los cuales afectan sus funciones.

Conforme al lineamiento señalado por la Corte Constitucional en los diferentes fallos cuando manifestó respecto del en Sentencia T-313 del 2012:

"...En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada El legislador ha dispuesto una garantía de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidades, disponiendo que, para despedirlas, el empleador requiere un permiso previo del Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el sistema jurídico no avale indiscriminadamente el despido de una persona por su discapacidad, impidiéndole a estas personas desarrollar el resto de sus facultades físicas y mentales."

Que mediante correo electrónico de fecha 6 de abril de 2022, la Doctora **MARIA DEL PILAR RAMIREZ FERREIRA** en su calidad de Representante Legal Para Asuntos Laborales de TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS, presenta escrito donde indica que desde la radicación han transcurrido más de cuatro años sin que se emita pronunciamiento alguno por parte del Ministerio de Trabajo y en consecuencia desiste de la solicitud por lo tanto es innecesario continuar con el trámite. (folio 101).

Que de conformidad con Artículo 18 la Ley 1437 de 2011, sustituida en su Título II por la Ley 1755 de 2015, se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud.

"Artículo 18. Desistimiento expreso de la petición. Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada."

Continuación de la Resolución "**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VINCULO LABORAL A UN TRABAJADOR EN ESTADO DE DISCAPACIDAD**"

Por consiguiente, no queda otro camino jurídico diferente al despacho que resolver el archivo de esta actuación.

En consecuencia,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR el desistimiento expreso de las presentes diligencias adelantadas bajo el radicado número **33167 del 27 de junio de 2017**, donde solicita autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, SILVIA AYALA PALOMINO, identificada con Cédula de Ciudadanía N° 39.637.110, con domicilio en el Municipio de Soacha - Cundinamarca, Transversal 13 D # 2 - 09, incoada por la empresa TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS con Nit 900.323.853-7, con domicilio en la ciudad de Bogotá – Cundinamarca en la Avenida Calle 26 N 92 - 32 Edificio B Piso 2, correo electrónico notificacionesjudiciales@teleperformance.com por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: ORDENAR el archivo de la actuación

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE a las partes jurídicamente interesadas advirtiéndoles que contra el Presente acto administrativo, proceden los recursos de REPOSICIÓN y subsidiariamente el de APELACIÓN, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial de Cundinamarca, interpuestos y debidamente fundamentados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso.

ARTÍCULO CUARTO: LIBRAR las comunicaciones para la Notificación correspondiente de acuerdo con lo señalado en el artículo 66 y ss de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO QUINTO: ADVERTIR al interesado que la solicitud puede ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos establecidos legalmente para el efecto.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Soacha – El colegio – Granada – San Antonio del Tequendama - Sibaté - Tena

Dirección Territorial de Cundinamarca