



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 000407 DEL 30 ENE 2020

"Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador según la Ley 361 de 1997"

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ,

EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL NUMERAL 24 DEL ARTÍCULO 2° DE LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES,

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No. 20207 de 22 de marzo de 2017, la Doctora MARIA ELVIRA AYALA ARANGO, identificado con cédula de ciudadanía 31.475.486 de Yumbo, actuando en calidad de Representante legal de la empresa FROG DESING S.A.S., con NIT 800.217.686-7, solicitó autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad, al(a) trabajador(a), DELFA MARÍA DUARTE GUIZA, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 52.113.398.

Que mediante auto comisorio No. 901 del 5 de abril de 2017, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud a la Doctora LUZ ANDREA ALBARRACIN, inspectora diecisiete (17) de trabajo, para adelantar el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

Con fecha 21 de julio de 2017, el mencionado Inspector de Trabajo, mediante auto con la misma fecha, avoca conocimiento del trámite y a través de oficio, se notificó al trabajador DELFA MARÍA DUARTE GUIZA de la solicitud presentada por el empleador, a la dirección aportada por el solicitante, Carrera 90C No. 40- 22 sur de la ciudad de Bogotá D.C. En la cual se le manifiesta: *"una vez certificada la documental existente en el expediente y con el animo de garantizar su derecho de contradicción y defensa, le solicito acercarse a este ente ministerial para que solicite copia del expediente y presente los descargos de manera escrita a que haya lugar, motivo por el cual a su disposición por el termino de 8 días calendario contados a partir de la fecha de recibo de esta comunicación en la carrera 7 No. 32-63 piso 2 oficina Atención al ciudadano." (...)* **"DE IGUAL MANERA CON EL ANIMO DE LLEVAR A AUDIENCIA ADMINISTRATIVA SE CITA PARA EL DIA 10 DE AGOSTO DE 2017, A LAS 10 AM EN LAS INSTALACIONES DE ESTE MINISTERIO PISO 2 UBICADO EN LA CARRERA 7 No. 32-63 EN EL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES"**

Se llevo a cabo audiencia administrativa donde se hizo presente el Dr. Tito Alfonso Ochoa Rojas como apoderado de la señora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA, con el animo de que ejerza su derecho de contradicción y defensa, conforme con el acta se afirma: *"De acuerdo con la documentación obrante dentro del expediente se puede observar por parte de esta inspección que dentro de la misma no se encuentra el CD mediante el cual la peticionaria funda su solicitud de dar por terminado el contrato de trabajo, motivo por el cual y con el animo de garantizar el debido proceso a las partes se solicitara a la empresa allegar a este ente ministerial copia de las pruebas a*

30 ENF 2017

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

la cual hace referencia con el animo de dar traslado a la trabajadora para que realice los pronunciamientos pertinentes.

Ahora bien, esta inspección citará nuevamente para audiencia a las partes por medio escrito para que sean escuchadas y se decidirá sobre pertinencia de las pruebas solicitadas por las partes, para lo cual se citará para audiencia el día 7 de septiembre de 2017 a las 9 am.

Se deja constancia que el apoderado de la citada aporta 20 folios en lo cuales presenta sus descargos, los cuales se le advierte al apoderado que deben radicarse en la ventanilla de correspondencia."

El día 10 de agosto de 2017 a través de radicado No. 11EE201773110000001771 el señor el Dr. Tito Alfonso Ochoa Rojas apoderado de la señora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA presentó escrito contestando la autorización para terminación unilateral con justa causa de contrato individual de trabajo promovido por la empresa FROG DESIGN S.A. adjuntando las respectivas pruebas.

A través de radicado No. 11EE2017721100000012719 el señor Victor Fabian Tovar Díaz apoderado de la empresa FROG DESING SAS, ratifica las pretensiones y los hechos de la autorización para temrinación unilateral con justa causa de contrato individual de trabajo, afirmando: "(...) *toda vez que la trabajadora ha incurrido en trabajar como persona idenpendiente en un kiosko, en la ciudad de Bogotá D.C., en las en las imedaciones de la calle 15 entre Av. Carrera 68 y Av. Boyacá, en la zona montevideo generandose asi un grave incumplimiento en las obligaciones y prohibiciones de la empresa, toda vez, que esta persona tiene la obligación de trabajar de manera exclusiva para la empresa y además padeciendo una incapacidad laboral, teniendo una obligación de abstenerse de realizar actividades que le impliquen una desmejora en sus condiciones, las pasa por alto, y así no pemrite la recuperación que se requiere, con el agravante que recibe el auxilio económico por parte del Fondo de Pensiones, y por parte de la empresa el pago de los aportes de la seguridad social y pago de prestaciones sociales. Esto esta genrando un grave detrimeto al patrimonio publico , y ademas ald e la empresa.*

Se allegan a la citación de las declaraciones juramentadas con sus notas aclaratorias, del personl que fue testigo de la situación, asimismo se puede corroborar con los videos y fotos aportadas"

El día 8 de noviembre de 2017 se evidencia que se emitió nueva citación al Dr. Tito Alfonso Ochoa Rojas apoderado de la señora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA y al Dr. Victor Fabian Tovar Díaz apoderado de la empresa FROG DESING S.A.S. para llevar a cabo audiencia administrativa el día 16 de noviembre de 2017 a las 10 am en las instalaciones de este Ministerio.

Conforme a lo que reposa dentro del expediente, se evidencia certificación suscrita por la coordinación del Grupo de atención al ciudadano y trámites comunicando no se pudo realizar la diligencia por mandato de la coordinación ya que la Inspectora se comisiono para realizar verificación de votaciones en el BANCO POPULAR, indicandoles que se reprogramaría la misma.

Posteriormente, se evidencia acta del día 21 de febrero de 2019, se hizo presente el apoderado de la trabajadora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA el señor Tito Alfonso Ochoa Rojas quien manifiesta lo siguiente: "*respetuosamente solicito se desestime las pretensiones que solicito le autoricen para la temrinación unilateral con justa causa, toda ves que los hechos por loc aules se fundamento la solicitud se encuentranm, mas que superadas porque la señora se encuntra laborando normalmente dentro de la empresa cumpliendo con las funciones a ella encargada".*

129

RESOLUCIÓN NÚMERO 000400 DEL HOJA No 3
30 ENE 2020

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

Que mediante auto comisorio No. 1563 del 3 de mayo de 2019, proferido por parte de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, reasignó en reparto a LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO Inspectora 6 de Trabajo y seguridad social, para que lleve a cabo el trámite correspondiente.

Se realizó requerimiento por parte de la suscrita el día 14 de junio de 2019 a través de radicado No. 08SE2019721100000005917 en el que se le solicita *"En aras de garantizarle el debido proceso a ambas partes, conforme al artículo 29 de la Constitución Política, se le solicita allegar a este Despacho dentro de los siguientes tres (3) días hábiles, al correo electrónico lrodriguezr@mintrabajo.gov.co los anexos que certifiquen si la señora DELFA MARIA DUARTE GUIZA continua o no la relación con FROG DESING S.A.S y allegar sus respectivos soportes."*

El día 20 de junio de 2019 a través de radicado 11EE2017721100000020049 responde la compañía FROG DESING S.A.S, expresando lo siguiente: *"de conformidad al requerimiento de 18 de junio de 2019, remitido mediante correo electrónico, me permito allegar la siguiente documentación: 1. Certificado de la vigencia laboral de la trabajadora DELFA MARIA DUARTE GUIZA. 2. Copia de la radicación de la solicitud y de sus anexos. 3. Copia de cd de las fotos y videos que se tomaron a la señora DELFA MARIA DUARTE GUIZA atendiendo un punto de venta ambulante en el momento que no debía hacer ninguna labor."*

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Informa el solicitante, que la señora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA, fue vinculado a FROG DESING S.A.S., el día 26 de marzo de 2001, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse como OPERARIA.

Afirma el solicitante que la señora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA en la ejecución del contrato de trabajo mientras permaneció prestando sus servicios tuvo varios llamados de atención, memorandos y descargos así como suspensiones, en razón al incumplimiento a las instrucciones dadas por su jefe inmediato, incumplimiento en el horario, negativa al uso de la dotación, inasistencia al turno de trabajo, desacato a las normas de seguridad de higiene y seguridad industrial en la empresa como es el uso de elementos no convenientes por su seguridad, el no uso de protectores auditivos en el sitio de trabajo entre otros, incluso tuvo una suspensión por ocho días por ocultamiento de información que hubiera evitado perjuicios para la empresa por un impase presentado en las instalaciones de un cliente, así como memorando por ingerir bebidas alcohólicas entre otros, aun con todos los antecedentes disciplinarios, la empresa afirma que siempre estuvo dispuesta a darle la oportunidad de continuar laborando.

Adicionalmente afirma que la señora DELFA MARIA DUARTE GUIZA le fue detectada una enfermedad que según la patología corresponde a EPICONDILITIS MEDIAL Y LATERAL BILATERAL Y TENDINITIS DE FLEXORES BILATERAL, ASÍ COMO SÍNDROME DE ABDUCCIÓN DE HOMBRO DERECHO TENDINITIS DEL BICEPS DERECHO, TENDINITIS DEL MANGUITO ROTADOR IZQUIERDO, lo anterior con base en exámenes médicos, visitas de la ARL y concepto técnicos legales del puesto de trabajo y de su estado de salud.

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

La enfermedad fue evaluada por la ARL- SURA, así como la EPS COMPENSAR y la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, esta última entidad define que debido a la reiterada inasistencia del paciente a la valoración procede a la calificar por historia clínica, en la cual concluyen que se decide calificar como de origen profesional la patología de codo izquierdo y de origen común la patología de hombro. La epicondilitis lateral izquierda es una enfermedad de origen profesional y la tendinitis de biceps izquierda es una enfermedad común, lo anterior en fecha 10 de junio de 2010, con una incapacidad para trabajar del 10.23%.

La respectiva ARL realizó el pago de la respectiva indemnización y emitió las recomendaciones pertinentes, sin embargo, la empleada continuó con incapacidades hasta la fecha, para lo cual la empresa afirma continuó pagando el auxilio económico reembolsable, los aportes a seguridad social y las prestaciones sociales.

Pero a pesar de la incapacidad ya mencionada, la compañía afirma a través de su solicitud que la trabajadora DELFA MARIA DUARTE GUIZA se encontraba trabajando actualmente por su propia cuenta o posiblemente a través de un tercero en la dirección Zona industrial de Montevideo entre Avenida 68 y la Avenida Boyacá sobre la calle 15, vendiendo productos comestibles en una caseta. Argumentando la empresa que la trabajadora debe atender las recomendaciones del médico tratante y que se encuentra imposibilitada para trabajar, luego su negligencia al estar laborando en otro lugar impide a todas luces el seguimiento tanto en la entidad competente como del empleador que ha acatado las recomendaciones pertinentes para evitar la progresión de la enfermedad que padece y por ende estando en incapacidades es su deber cuidar de su estado de salud.

Es por lo anterior, que la empresa solicita la terminación del contrato de trabajo con la autorización de este ente ministerial, dados los hechos ya mencionados.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En primer lugar, es necesario resaltar que el denominado fuero de discapacidad es una figura legal que protege o ampara a los trabajadores de ser despedidos debido a su discapacidad, este ha sido configurado mediante un marco normativo y jurisprudencial que desarrolla los artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

"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. (Subrayado fuera de texto).

En sentencia T- 447 de 2013, la Honorable Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: "Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo

RESOLUCIÓN NÚMERO 00400 DELHOJA No 5

30 ENE 2020

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho las Salas de Revisión han subrayado que "ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente".

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: "(...) 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 (...)". (subrayado fuera del texto)

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización". (subrayado fuera del texto)

"3.3.4. En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado: en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario".

Ahora bien, de acuerdo con los documentos obrantes en el expediente se pudo establecer que la señora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA, se encuentra en situación de debilidad manifiesta y

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

conforme a la solicitud que presentó su empleador FROG DESING S.A.S. exponiendo 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 si 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. (subrayado fuera del texto)¹

Así las cosas, El artículo 29 de la Constitución inicia su redacción con la siguiente frase: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas." y la línea jurisprudencial de la H. Corte Constitucional ha mantenido el criterio de la prevalencia de la justa causa plenamente demostrada, sobre la condición de discapacidad, por cuanto la Estabilidad Laboral Reforzada, no puede constituirse en una causal de inamovilidad de los trabajadores, ni de impunidad por conductas reprochables desplegadas por los trabajadores frente a sus obligaciones legales y contractuales. Dentro de la misma línea jurisprudencial demanda la Corte, que en tal caso, al trabajador se le aplique en plenitud el procedimiento disciplinario correspondiente, que le garantice su derecho a la defensa a controvertir pruebas y a un debido proceso.

"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.*
- *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.

- *Sí es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno*

¹ Circular 049 de 1 de agosto de 2019, emitida por el Ministerio de Trabajo.

30 ENE 2020

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

de trabajo o en el contrato individual."²

En el caso concreto la solicitud realizada por el empleador se funda en el hecho de que la trabajadora se encontraba trabajando por su propia cuenta o posiblemente a través de un tercero en la dirección Zona industrial de Montevideo entre Avenida 68 y la Avenida Boyacá sobre la calle 15, vendiendo productos comestibles en una caseta. argumentando la empresa que la trabajadora debe atender las recomendaciones del médico tratante y que se encuentra imposibilitada para trabajar, luego su negligencia al estar laborando en otro lugar impide a todas luces el seguimiento tanto en la entidad competente como del empleador que ha acatado las recomendaciones pertinentes para evitar la progresión de la enfermedad que padece y por ende estando en incapacidades es su deber cuidar de su estado de salud.

Sin embargo, en el expediente no se evidencia, que se le haya otorgado la posibilidad a la trabajadora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa, no se anexo al expediente las pruebas de: "1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; 2. la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, 3. las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; 4. el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; 5. la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; 6. el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; 7. la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y 8. la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones"³

Frente a la situación fáctica descrita y después de examinar el plenario, este despacho, procederá a no autorizar la terminación de la relación laboral, en los términos expresados en apartes anteriores y en todo caso, sin que esta Coordinación invada las competencias privativas, reservadas a las autoridades judiciales y a la jurisdicción ordinaria laboral.

En mérito de lo expuesto, la Dirección Territorial Bogotá,

RESUELVE,

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de retiro de la trabajadora DELFA MARÍA DUARTE GUIZA, identificado con cédula de ciudadanía No. 52.113.398, radicada por MARIA ELVIRA AYALA ARANGO, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.475.486, en calidad de Representante legal de FROG DESING S.A.S., con Nit. 800.217.686-7 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano de la Territorial de Bogotá y en subsidio de apelación ante la Dirección Territorial, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez

² Circular 049 de 1 de agosto de 2019, emitida por el Ministerio de Trabajo.

³ Sentencia T-917 de 2006.

000409

RESOLUCIÓN NÚMERO _____ DEL HOJA No 8
30 ENE 2020

"Por medio de la cual se resuelve una petición de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

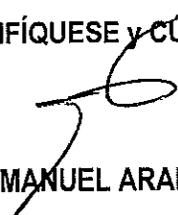
días siguientes a ella a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, así:

Al solicitante en la Calle 103 No. 63- 39 de Bogotá D.C. correo electrónico: victor@verumgrupoconsultor.com

Al trabajador en la Carrera 10 No. 15- 39 oficina 1102 Edificio Unión de Bogotá D. C. correo electrónico: taor61@hotmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


IVAN MANUEL ARANGO PÁEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó y revisó. Leidy Rodríguez
Aprobó: Ivan Manuel Arango Páez