



109

MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION NÚMERO 2583
DEL 19 DE JULIO DE 2022**

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una petición de Autorización de Despido de un Trabajador en situación de discapacidad"

EL INSPECTOR DE TRABAJO DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas mediante el Decreto 4108 de 2011, las Resoluciones 3811 de 2018, 3238 de 2021 y 3455 de 2021, proferidas por el Ministerio del Trabajo, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

Que mediante radicado número **11EE2018721100000021249** del 21 de junio de 2018, la señora **ROCIO VEGA COCA**, identificada con cedula de ciudadanía 52.733.558 expedida en Bogotá, con domicilio en la **Transversal 5F No. 48K 59 Sur** y correo electrónico **rovecooca@gmail.com**, solicitó la autorización de terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad de la señora **NURY RUTH MONTAGUT DIAZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.098.602.820 expedida en Bucaramanga.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

Se fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

"(...)

1. El día 1 de agosto de 2016, se suscribió contrato de prestación de servicios profesionales entre ROCÍO VEGA COCA quien se denominó contratante y NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ quien se denominó contratista, en la cual cumpliría con las funciones de digitadora, con una duración máxima de 3 meses desde la firma del mismo.

2. El día 18 de enero de 2017, se suscribió CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO, entre ROCÍO VEGA COCA quien se denominará empleadora y la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, quien se denominará trabajadora por el término de tres meses, prorrogables a un periodo igual al pactado, en el cargo de ASISTENTE DE CONSULTORIO ODONTOLÓGICO.

3. Con ocasión al hecho anteriormente mencionado, se realizó prórroga del contrato el día 18 de abril de 2017, por un término igual al anteriormente pactado es decir 3 meses, significando esto que su duración sería hasta el 18 de julio del año 2017.

4. A su vez el día 18 de julio se realizó una última prórroga al contrato anteriormente enunciado por un periodo de tres meses más, significando esto que la duración de este sería hasta el día 18 de octubre del año 2017.

5. El día 16 de septiembre del año 2017 la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, sufre accidente de origen común, debido a que no se encontraba realizando labores acordes a las funciones para las cuales fue contratada.

6. El día 18 de septiembre de 2017, se le hace entrega a la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ de memorando en el cual se hace mención a los siguientes llamados de atención:

7. Incumplimiento en los horarios de trabajo, al llegar 25 minutos tarde se configura una falta que afecta la cabal realización de las labores diarias realizadas por parte de la trabajadora. 8. No cumplir con sus funciones tales como el lavado del instrumental odontológico.

9. No tener especial cuidado en sus labores tales como estar pendiente del aviso ya que el mismo no fue desconectado y se dejó prendido durante toda la noche.

10. Generar peligro a los pacientes y habitantes de la casa donde se encuentra el establecimiento de comercio, al dejar abierta la puerta principal del establecimiento, permitiendo el libre acceso a terceros.

11. Con ocasión al hecho anterior, le manifesté a la trabajadora la intención de no renovar el contrato debido a la falta de diligencia, cuidado y observancia de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, en sus funciones de trabajo, significando esto una terminación del contrato el día 18 de octubre de 2017, haciendo válida la causal establecida en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, literal C el cual establece: el contrato de trabajo termina por: "por expiración del plazo pactado"

12. El día 19 de septiembre del año 2017, la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, se dirige a la EPS Medimás, con ocasión al accidente sufrido, a pesar de ser posterior tres días al mismo, razón por la cual le fue expedida una incapacidad inicial de 3 días, la cual corresponde a las fechas 19 de septiembre de 2017 la cual es la fecha de inicio, al 21 de septiembre de 2017 siendo esta la fecha de finalización, significando esto que reanudaría sus funciones el día 22 de septiembre del año 2017.

13. El día 27 de septiembre del año 2017, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 06 días, la cual corresponde a las fechas 27 de septiembre de 2017 la cual es la fecha de inicio, al 01 de octubre de 2017 siendo esta la fecha de finalización.

14. El día 02 de octubre del año 2017, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 15 días, la cual corresponde a las fechas 02 de octubre de 2017 la cual es la fecha de inicio, al 16 de octubre de 2017 siendo esta la fecha de finalización

15. El día 17 de octubre del año 2017, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 15 días, la cual corresponde a las fechas 17 de octubre de 2017 la cual es la fecha de inicio, al 31 de octubre de 2017 siendo esta la fecha de finalización.

16. El día 01 de noviembre del año 2017, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 15 días, la cual corresponde a las fechas 01 de noviembre de 2017 la cual es la fecha de inicio, al 15 de noviembre de 2017 siendo esta la fecha de finalización.

17. El día 16 de noviembre del año 2017, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 30 días, la cual corresponde a las fechas 16 de noviembre de 2017 la cual es la fecha de inicio, al 15 de diciembre de 2017 siendo esta la fecha de finalización.

18. El día 16 de diciembre del año 2017, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 30 días, la cual corresponde a las fechas 16 de diciembre de 2017 la cual es la fecha de inicio, al 14 de enero de 2018 siendo esta la fecha de finalización.

19. El día 15 de enero del año 2018, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 30 días, la cual corresponde a las fechas 15 de enero de 2018 la cual es la fecha de inicio, al 13 de febrero de 2018 siendo esta la fecha de finalización.

20. El día 14 de febrero del año 2018, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 30 días, la cual corresponde a las fechas 14 de febrero de 2018 la cual es la fecha de inicio, al 15 de marzo de 2018 siendo esta la fecha de finalización.

21. El día 16 de marzo del año 2018, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 30 días, la cual corresponde a las fechas 16 de marzo de 2018 la cual es la fecha de inicio, al 14 de abril de 2018 siendo esta la fecha de finalización

22. El día 15 de abril del año 2018, se expide a favor de la señora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, una incapacidad por 15 días, la cual corresponde a las fechas 15 de abril de 2018 la cual es la fecha de inicio, al 29 de abril de 2018 siendo esta la fecha de finalización.

23. Posterior a esta ultima incapacidad, durante las fechas 30 de abril de 2018 hasta el 28 de mayo de 2018, se desconoce la situación de salud de la trabajadora NURY RUTH MONTAGUT DÍAZ, con ocasión a que no se aporta incapacidad alguna, ni comparece al lugar de trabajo.

24. Un mes después de la ultima incapacidad expedida a la señora NURY RUTH MONTAGUT, reaparece con una nueva incapacidad que se expide por parte de PROCARDIO SERVICIOS MEDICOS INTEGRALES, en la fecha 29 de mayo de 2018 por 30 días, siendo la fecha de inicio el 30 de mayo de 2018 y su finalización el 28 de junio de 2018.

25. Se hace necesario prestar especial observancia a que esta incapacidad se expidió bajo la ocupación OPERADORES DE MAQUINAS PARA ELABORAR CARNE, PESCADO Y MARISCOS, significando esto actividades ajenas a su actividad, a su vez permite evidenciar que la trabajadora está laborando en otro establecimiento y ejerciendo un objeto social al inicialmente contratado, el cual era ASISTENTE DE CONSULTORIO ODONTOLÓGICO.

26. Aunado a lo anterior, se evidencia la mala fe de la trabajadora en la medida en que el centro medico donde era atendida era en PUENTE ARANDA y posteriormente se hizo el cambio a PROCARDIO SERVICIOS MEDICOS INTEGRALES.

27. Posterior a esta fecha, no se han allegado más incapacidades por parte de la trabajadora, ni se ha presentado a su lugar de trabajo, significando esto un abandono del cargo.

28. Con ocasión al hecho anterior, hago la respectiva solicitud ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, para dar por finalizado el contrato de trabajo, según las formalidades establecidas.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante Auto Comisorio No. 2008 del 09 de julio de 2018, el Coordinador (E) del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social MARTA ALCIRA MORENO SOSA, adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de Bogotá, para adelantar el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud de la trabajadora y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda la solicitud impetrada.

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de Bogotá **MARTA ALCIRA MORENO SOSA**, avoca conocimiento el día 01 de febrero de 2019.

El día 13 de febrero de 2019 mediante oficio con radicado **08SE201972110000001346**, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **MARTA ALCIRA MORENO SOSA**, remite a la señora **ROCIO VEGA COCA** donde avoca y solicita:

1. *Diagnóstico médico emitido por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador,*
2. *Calificación de origen y de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) de la EPS o FAP, ARL, Junta regional y/o Nacional de Calificación.*
3. *Resumen de incapacidades presentadas por el trabajador.*
4. *Copia de los tres últimos recibos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.*
5. *Dirección actualizada del trabajador para efectos de comunicación y notificación a fin de garantizarle el derecho de defensa y contradicción.*

El día 14 de febrero de 2019 la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de Bogotá **MARTA ALCIRA MORENO SOSA**, remite oficio a la señora **NURY RUTH MONTAGUT DIAZ** al correo electrónico nurieth@gmail.com donde la notifica y cita, con el fin de escucharla en diligencia Administrativa Laboral frente a las pretensiones elevadas por la señora **ROCIO VEGA COCA**, diligencia que se lleva a cabo el día 25 de febrero de 2019 en la oficina de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo.

Mediante **Auto Comisorio No. 2596 del 04 de junio de 2019**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto al Inspector de Trabajo y Seguridad Social **FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA**, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de Bogotá, 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.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de Bogotá, **FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA**, avoca conocimiento el día 15 de julio de 2019.

Mediante **Auto Comisorio No. 1690 del 31 de mayo de 2022**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, asigna en reparto la mencionada solicitud al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de Bogotá **IVAN VANEGAS PINEDA**, para que continúe con la solicitud. Conforme a lo anterior, corresponde a este despacho analizar y revisar una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar.

Una vez revisado el expediente y con el fin de verificar la situación actual y estado del contrato laboral celebrado entre las partes, mediante **Auto No. 1711 del 02 de junio de 2022** el suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, avoca conocimiento y se remite comunicación a la dirección electrónica suministrada por la señora **ROCIO VEGA COCA** (rove coca@gmail.com) el día 03 de junio de 2022, en la cual se solicitó:

"(...)

1. *Informar si la trabajadora **NURY RUTH MONTAGUT DIAZ**, tiene vínculo laboral con la empresa.*
2. *De ser afirmativo, remitir actualizados los datos de dirección de domicilio, correo electrónico y número de contacto de la trabajadora para ser notificada.*
3. *Y autorizar de manera expresa, la notificación vía correo electrónico."*

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Cabe mencionar, que el ministerio en reiteradas oportunidades ha sustentado que todo despido de un trabajador que se encuentra en situación de discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en concordancia con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

De esta manera la Corte en 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, y para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador. (...)"

Además, la Corte Constitucional en sentencia T 340 de 2017 en resumen, señala:

"(...) (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, y (iii) aun cuando se reconozca la indemnización, no procede el despido sin previa autorización. (...)"

Así mismo en su análisis, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de su Sala de Casación Laboral de abril de 2018 (SL1360 de 2018), concretó que, la protección laboral reforzada procede cuando el contrato es terminado por razón de la situación de discapacidad del trabajador, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, caso en el cual se entenderá que el despido es discriminatorio, y por lo tanto nulo; a su vez, se debe entender que la estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con lo manifestado por la Corte:

*"No es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.
Bajo este nuevo concepto, la Corte abrió la puerta para que los empleadores puedan desvincular a los trabajadores con discapacidad, siempre que tengan una causa objetiva para hacerlo. No obstante, es evidente que en una relación laboral se pueden presentar diferentes causas objetivas que justifiquen la terminación del contrato de trabajo, sin discriminación alguna."*

Dicho lo anterior, y una vez realizado el estudio de las pruebas obrantes en el expediente y analizados los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, así como los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, este despacho procederé a emitir el fallo a que haya lugar, teniendo en cuenta la competencia que le asiste, por lo que es necesario determinar que:

Con la Constitución de 1991, el debido proceso en las actuaciones administrativas se eleva a rango de derecho fundamental y la Corte Constitucional en su sentencia C 029 de 2021 enfatiza que:

"(...) el debido proceso (artículo 29 superior) comprende el conjunto de garantías que tienen como propósito sujetar las actuaciones de las autoridades judiciales y administrativas a reglas específicas de orden sustantivo y procedimental, con el fin de proteger los derechos e intereses de las personas"

en ellas involucrados. Este es uno de los pilares del Estado Social de Derecho, pues protege las libertades ciudadanas y opera como un contrapeso al poder del Estado.

Por lo que reitera en la misma providencia, las siguientes características:

(i) debe garantizarse en todo tipo de actuaciones judiciales y administrativas. En tal sentido, constituye un fundamento de la legalidad dirigido a controlar las posibles arbitrariedades en que puedan incurrir las autoridades como consecuencia del ejercicio del poder del Estado;

(ii) tiene diversos matices según el contenido del derecho del cual se trate. De esta manera, la exigencia de los elementos integradores del debido proceso es más rigurosa en determinados campos del derecho en [los] que la actuación puede llegar a comprometer derechos fundamentales;

(iii) es un derecho de aplicación inmediata (artículo 85 superior), que se expresa a través de múltiples principios que regulan el acceso a la administración de justicia (artículos 228 y 229 de la Constitución) como la celeridad, publicidad, autonomía, independencia, gratuidad y eficiencia; (...)

(iv) se predica de todos los intervinientes en un proceso y de todas las etapas del mismo; y,

(vi) su regulación se atribuye al Legislador quien, dentro del marco constitucional, define cómo habrá de protegerse y los términos bajo los cuales las personas pueden exigir su cumplimiento, entre otras.

En cuanto a los procedimientos del debido proceso entre los particulares, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional en Sentencia T 083 de 2010, ha sido clara en afirmar que:

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución establezca que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso".

Como consecuencia de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)" (Negrilla fuera de texto).

En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor".

Por esta razón, ha dicho, "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". (Negrilla fuera de texto).

Con el objetivo de respetar el debido proceso se ha indicado que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y

112

la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente".
(Negrilla fuera de texto).

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados"

Considerando que en el sistema no registra por parte de la señora **ROCIO VEGA COCA** respuesta alguna sobre el requerimiento enviado el día 03 de junio de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo, que decreta:

PETICIONES INCOMPLETAS Y DESISTIMIENTO TÁCITO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.

A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

Una vez vencido el término que se establece en el artículo anterior, de haber realizado el estudio de las pruebas que reposan en el expediente, corresponde a este despacho emitir acto administrativo encaminado a resolver la solicitud en el trámite de autorización de terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad realizada por la señora **ROCIO VEGA COCA** en contra de la señora **NURY RUTH MONTAGUT DIAZ**.

En mérito de lo expuesto, el suscrito Inspector del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TACITO de la petición radicada con el número **11EE2018721100000021249** del 21 de junio de 2018, presentada por la señora **ROCIO VEGA COCA**, identificada con cedula de ciudadanía 52.733.558 expedida en Bogotá, referida a la autorización de terminación vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad existente entre la empleadora y la señora **NURY RUTH MONTAGUT DIAZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.098.602.820 expedida en Bucaramanga, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de Reposición ante la inspección de trabajo, el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso, de conformidad con artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Dicho recurso puede ser dirigido al correo electrónico solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR por medios electrónicos a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente Acto Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020 en concordancia con los arts. 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, así:

- **Al Empleador ROCIO VEGA COCA**
Dirección de notificación: Transversal 5F No. 48K-59 Sur / Carrera 48L No 5F-29 Sur Inter 9 Bochica Sur, en Bogotá D.C.
Correo electrónico de notificación: rovecoca@gmail.com
- **A la trabajadora NURY RUTH MONTAGUT DIAZ**
Dirección de notificación: Carrera 5C No. 48H-60 Bochica Sur, en Bogotá
Correo electrónico de notificación: No registra

NOTÍFQUESE Y CÚMPLASE



IVAN VANEGAS PINEDA

Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá