

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 2690
(26 DE JULIO DE 2022)

“Por medio del cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de las facultades legales, en especial las que confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No. **05EE202174110000021249** del 11 de junio de 2021, la señora **LEONOR VALDIVIESO SÁNCHEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No.51.595.518, en calidad de Representante Legal del **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, identificada con Nit.800.190.831-1, solicita autorización para terminar el contrato laboral con la señora **EVANGELINA ALFONSO DE TORRES**, identificada con cédula de ciudadanía No.51.573.488.

ACTUACIONES PROCESALES

Con **Auto No.1229 del 18 de junio de 2021**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, para adelantar y llevar hasta su culminación 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 a la solicitud impetrada.

El 31 de enero de 2022, se profiere auto que avoca conocimiento mediante el cual se ordena requerir al empleador y a la trabajadora para que aporten documentos necesarios para continuar el trámite y para que ejerza su derecho a la defensa, respectivamente.

(...)

La solicitud presentada será resuelta y atendida de fondo atendiendo estrictamente el orden de su presentación, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 962 de 2005 sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal, así mismo dentro de los criterios señalados en la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en su Título III. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL.

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

A. Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:

1. Concepto emitido por la ARL, EPS, Fondo de Pensiones, Junta Regional o Nacional en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.

Continuación Resolución No. 2690 del 26 de julio de 2022 "Por medio del cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

2. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que la trabajadora culminó tratamiento de rehabilitación, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
 3. Acatamiento por parte del empleador de las recomendaciones médicas prescritas en favor del trabajador
 4. Discriminación de los cargos en la empresa.
 5. Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en el lugar de trabajo existe o no un cargo acorde a la salud y/o de la discapacidad del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.
 6. Informar si se realizaron movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral.
 7. Concepto médico laboral que certifique que la discapacidad y/o situación de salud de la trabajadora es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o en los otros posibles cargos existentes en el lugar de trabajo.
 8. Cualquier otro documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos de trabajo existentes en el lugar de trabajo, empeoraría 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.
 9. Relación de incapacidades, si se han generado después de radicada la solicitud.
 10. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
 11. Con el fin de no transgredir el derecho constitucional al debido proceso, se solicita aportar correo electrónico, número de contacto y dirección actualizada de la trabajadora, a efectos de comunicación y notificación
 12. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.
- B. Oficiar a la trabajadora, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo.
- C. Las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos (...)

Con oficio radicado 08SE2022721100000000781, el 31 de enero de 2022 mediante correo electrónico institucional, se requirió a la Representante Legal del **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, señora **LEONOR VALDIVIESO SANCHEZ**, a la dirección electrónica conferrol34@gmail.com, señalada en el pie de página de la solicitud, para que aporte documentos faltantes, con el fin de continuar con el trámite respectivo.

Así mismo, con radicado 08SE20227211000000001398 el 10 de febrero de 2022, se envía comunicación a la trabajadora **EVANGELINA ALFONSO DE TORRES**, mediante correo certificado de la empresa Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, a la dirección Carrera 49 A Bis No.37-44 Sur, señalada por el empleador en el acápite de notificaciones de la solicitud, para que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo y aporte las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos, la cual fue devuelta por la empresa de correos con la anotación "No existe".

El 19 de febrero de 2022, la empleadora **LEONOR VALDIVIESO SANCHEZ** Representante Legal del **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, da respuesta al requerimiento, solicitando no continuar con el trámite.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

Continuación Resolución No. 2690 del 26 de julio de 2022 "Por medio del cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

1. Señora Evangelina Alfonso de Torres, con la cédula de ciudadanía No. 51.573,488 quien tiene contrato Individual de trabajo a término fijo interior a un año, el cual vence el 24 de junio de 2021.
2. Su condición actual es persona pensionada hace aproximadamente tres (3) años.
3. Bajo su condición de pensionada, fue contratada como aseo en nuestro Conjunto Residencial, la cual debe desplazarse por todo el conjunto, subir escaleras hasta el quinto piso, (su labor básica el lavar pisos, barrer y limpiar).
4. Desde el pasado 24 de marzo se encuentra incapacitada con los siguientes diagnósticos:

INCAPACIDAD	PERIODO		DIAGNOSTICO	EMITIDO POR	
	DE	HASTA			
1	24-mar	27-mar	EXACERBACION DE EPOC	HOSPITAL SAN IGNACIO	ANEXO 1
2	28-mar	31-mar	EXACERBACION DE EPOC	HOSPITAL SAN IGNACIO	ANEXO 2
	1-abr	4-abr	NO	NO PRESENTA INCAPACIDAD	
3	5-abr	12-abr	CUADRO DE EPOC	INCAPACIDAD MEDICO DR. JESUS ALBERTO PEREIRA A.	(anexo 3)
4	12-abr	26-abr	EPOC A ESTUDIO, OXIGENO REQUIRIENTE	EPS COMPENSAR	(ANEXO 4)
5	28-abr	12-may	PACIENTE OXIGENO PERMANENTE POSTERIOR A COVID 19	EPS COMPENSAR	(ANEXO 5)
6	13-may	20-may	PACIENTE CON REQUERMIMIENTO DE OXIGENO POR EPOC AGUDIZADO.	EPS COMPENSAR	(ANEXO 6)
	21-may	27-may	NO	NO PRESENTA INCAPACIDAD	
7	28-may	30-may	ENFERMEDAD PULMONAR OBSTRUCTIVA CRONICA CON EXACERBACION AGUDA, NO ESPECIFICADA	EPS- ALQUERIA, CRUZ ROJA CO, OMBIANA	(ANEXO 7)

5. Son hechos constitutivos para dar por terminado su contrato de trabajo, primeramente, su estado de salud indefinido.
 6. Se requiere contratar a otra persona que reemplace a la señora Evangelina, maxime porque se requiere mantener todas las zonas comunes del primero al quinto piso, desinfectado diariamente.
 7. Al solicitar a ustedes esta autorización, se ha tenido en cuenta que esta trabajadora no quedará desamparada económicamente, por cuanto goza de su pensión de vejez no es una persona sola, convive con su hija mayor de edad, su esposo y otros familiares, actualmente en la carrera 49 Bis No. 37-44 sur de esta ciudad de Bogotá.
 8. Que en ningún momento creemos que se le estén vulnerando sus derechos Constitucionales.
 9. del 31 de mayo a la fecha no ha presentado incapacidad alguna y tampoco se ha presentado a trabajar, dice que aún no está bien y es dependiente de una bala de oxígeno permanente en su casa.
- (...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es pertinente informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria", modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020".

Posteriormente, este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 del 8 de septiembre de 2020 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo", entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese 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. De esta

Continuación Resolución No. 2690 del 26 de julio de 2022 "Por medio del cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

manera, toda actuación del empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

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 del trabajo." (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, en Sentencia T-041/19, Magistrado Sustanciador doctor JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, la Honorable Corte Constitucional indica lo siguiente:

"En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.¹

13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,² **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'.**"³ Negrillas fuera del original.

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.⁴

(...)

18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la**

¹ Consultar las sentencias T-597 y T-440 de 2017, T-928 de 2014 y C-531 de 2000.

² "La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque "la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo".

³ Sentencia T-417 de 2010.

⁴ Ibídem.

Continuación Resolución No. 2690 del 26 de julio de 2022 "Por medio del cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.⁵ (Negrilla fuera de texto)

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 el empleador despide a un trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta, 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 (...)".

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos de la Honorable Corte, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la solicitud del **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, en contra de la trabajadora **EVANGELINA ALFONSO DE TORRES**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial el oficio con radicado No. **08SE20227211000000781** del 31 de enero de 2022, se puede colegir que se requirió a la Representante Legal del **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, con el fin de que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite.

En virtud del requerimiento efectuado al empleador, mediante correo electrónico del 19 de febrero de 2022, la Representante Legal del **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, manifiesta lo siguiente:

"(...) REF. CONTINUAR CON TRAMITE

LEONOR SÁNCHEZ, en calidad Administradora, y representante legal del **CONJUNTO RESIDENCIAL FERROL ETAPAS III Y IV**

⁵ Se debe precisar que recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-1360-18 abandonó el criterio establecido en las sentencias SL-36115 y SL-35794 de 2010, en el sentido de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se determinó que el despido "de un trabajador en estado de discapacidad" se presume discriminatorio, salvo que el empleador demuestre en el juicio ordinario la ocurrencia de una causal objetiva. Así mismo se interpretó que el precitado artículo no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio; de tal manera postuló que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador; en este sentido, "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". Aclaró que no obstante la determinación del empleador puede ser controvertida por el trabajador, quien solo deberá acreditar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, conllevando la necesidad para el empleador de demostrar la ocurrencia de la causal objetiva. En caso contrario, el despido se tornará ineficaz, procediendo las medidas dispuestas en el artículo 26 de la Ley 361.

Continuación Resolución No. 2690 del 26 de julio de 2022 "Por medio del cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

En razón de la solicitud presentada y atendiendo su comunicado doy respuesta de conformidad con lo resuelto al trámite solicitado y refiero lo sucedido posterior a lo solicitado respecto a la trabajadora **EVANGELINA ALFONSO DE TORRES**, mediante los siguientes

HECHOS:

1. Posterior a presentar la solicitud ante el Ministerio de Trabajo, se culminaron las incapacidades, cumpliéndose la última el 30 de mayo de 2021, por consiguiente, vía correo certificado se remitió a la trabajadora Aviso de preaviso de terminación del Contrato con Justa causa POR ABANDONO DEL CARGO, día 7 de junio de 2021, presentándose el día 17 de junio de 2021, allegando una incapacidad retroactiva del mismo día 17 de junio 2021. Incapacidades que no fueron convalidadas por la EPS, pero sí fueron pagas dentro de la nómina a la trabajadora oportunamente.
2. En razón al vencimiento de su contrato y las reiteradas ausencias a su puesto de trabajo se determina abandono de cargo desde el día 4 de abril de 2021, donde la empresa cumplió con los procedimientos señalados en el Art. 63 del C.S.T. se emitió comunicado de la terminación del contrato con la respectiva antelación de treinta (30) días hábiles, cuarenta cinco (45) días calendario, como lo indica la norma, enunciándole que su contrato con vencimiento al 24 de junio de 2021 tampoco va a ser renovado.
3. Igualmente era una decisión manifestada de la trabajadora no continuar laborando como se explicó desde la solicitud del trámite, ya que esta pensionada no le reportaban algunas incapacidades y las que obtuvo con médicos externos a la EPS, no fueron soportadas ni autorizadas por la EPS, a pesar de cancelarse completos los aportes parafiscales, no reconoció la EPS ninguna incapacidad por encontrarse pensionada, situación y pruebas que se remitieron desde la solicitud del trámite al MINTRABAJO.
4. Con fundamento en lo expuesto y habérsele presentado las comunicaciones sobre la terminación del contrato, se le canceló en su totalidad las incapacidades y ausencias, asumiéndolas la empresa y entregándosele el pago total de su liquidación.
5. En cumplimiento a la normatividad y terminación del contrato con la trabajadora, es de anotar que respecto al trámite solicitado, No es pertinente continuar con el trámite, agradeciendo de antemano su amabilidad.
6. Adjunto los documentos correspondientes de cómo se concluyó el caso.

Por lo anterior, se evidencia en el presente trámite de autorización de terminación de vínculo laboral que el **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, dio por terminado el contrato laboral, sin autorización de este ente Ministerial.

Este despacho reitera y de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, que todo despido de un trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, de esta manera toda actuación del Empleador torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, si no existe autorización de este ministerio.

Este requisito es fundamental, debido a que el inspector de trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacidad o debilidad manifiesta que cuenta con especial protección constitucional.

Continuación Resolución No. 2690 del 26 de julio de 2022 "Por medio del cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

Sobre el particular, la señora **LEONOR VALDIVIESO SÁNCHEZ** Representante Legal del **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, omitió la decisión de esta autoridad de trabajo, de modo que no permitió que se verificara que con la solicitud del despido no se afectarían los derechos fundamentales del trabajador objeto del presente trámite, además, el empleador olvidó que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial sine qua non para despedir al trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta y no una mera formalidad.

Por las razones expuestas, el despacho concluye que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo sin que este ministerio emitiera el respectivo acto administrativo. Por tanto, esta inspección remitirá al grupo de Prevención, Inspección y Vigilancia en Materia Laboral de esta dirección territorial, para que se investigue el actuar del empleador **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, al despedir a la trabajadora sin esperar la respectiva autorización.

Ahora bien, como ya se expuso, la trabajadora para la cual el empleador inicio el trámite no mantiene el vínculo laboral con este, desapareciendo así las causas que dieron origen a la solicitud, por lo tanto, el despacho advierte a la trabajadora que podrá acudir a la justicia ordinaria, puesto que los funcionarios de este ministerio no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa archivará la presente solicitud de autorización para terminar contrato de trabajo, teniendo en cuenta no solo lo manifestado en la parte motiva del presente acto administrativo sino, también porque la señora **EVANGELINA ALFONSO DE TORRES**, ya no tiene vínculo laboral con el empleador.

En mérito de lo anteriormente expuesto esta Inspección:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR la solicitud realizada mediante el radicado No. 05EE2021741100000021249 del 11 de junio de 2021 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral con la señora **EVANGELINA ALFONSO DE TORRES**, identificada con cédula de ciudadanía No.51.573.488, presentada por , la señora **LEONOR VALDIVIESO SÁNCHEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No.51.595.518, en calidad de Representante Legal del **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, identificada con Nit.800.190.831-1, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR el expediente al grupo de Grupo Prevención, Inspección y Vigilancia en Materia Laboral, de esta Dirección Territorial, para que se investigue el actuar del empleador **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**, al despedir a la trabajadora sin la respectiva autorización.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante esta Inspección y/o de apelación ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., 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 el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011. Lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

Continuación Resolución No. 2690 del 26 de julio de 2022 "Por medio del cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

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 499 del 10 de marzo de 2020 en concordancia con los arts. 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, así:

- Al empleador **CONJUNTO RESIDENCIAL EL FERROL ETAPAS 3 Y 4**
Dirección de notificación: Transversal 69B No.9D-90, en Bogotá D.C.
Correo electrónico de notificación: conferrol34@gmail.com
- A la trabajadora **EVANGELINA ALFONSO DE TORRES**
Dirección de notificación: Carrera 49 A Bis No.37-44 Sur, en Bogotá D.C.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

Diana Marcela Forero Ruiz

DIANA MARCELA FORERO RUIZ

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

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

Preventivo, Revisó y Aprobó: Diana F. DMF2