



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE BOLÍVAR**

**RESOLUCION No. 0166
(17 DE FEBRERO DE 2022)**

Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOLÍVAR, EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS QUE LE CONFIERE EL DECRETO NÚMERO 4108 DE 2011, LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 27 DE JULIO DEL 2009, LA RESOLUCIÓN No. 3455 DE NOVIEMBRE 16 DE 2021, QUE DEROGA LA RESOLUCIÓN No. 2143 DE 2014, Y LEY 1437 DE 2011, Y TENIENDO EN CUENTA LOS SIGUIENTES:

I. ANTECEDENTES

Mediante la Resolución 0465 del 10 de junio de 2021, se resolvió una solicitud de autorización de terminación de relación laboral de trabajador en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por parte de este Despacho, se debe tenerse en cuenta lo siguiente para resolver el recurso:

Mediante escrito con Radicado No. 05EE2021711300100003519 del 29 de junio de 2021, presentó recurso de reposición y en subsidio apelación contra la Resolución 0465 del 10 de junio de 2021 de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo (en adelante Coordinación Grupo A.C.T.) que negó la solicitud de autorización a la empresa SODAS CARTAGENA S.A.S., identificada con NIT No. 900355506 - 3 de la terminación del contrato de trabajo de la señora MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS, identificada con C.C. No. 78.711.741.

I. PRUEBAS

En el expediente se tienen como pruebas las siguientes:

- Copia del fallo de fecha 24 de mayo de 2019, del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena Sala Cuarta Laboral. (Folios 7 a 8)
- Copia remisión de expediente por parte de SALUD TOTAL EPS. (Folios 9 a 10)
- Copia dictamen No. 45506128 – 1469 de la Junta Regional de Invalidez de fecha 05 de octubre de 2018. (Folios 11 a 13)
- Copia de aviso de reintegro de fecha 21 de junio de 2019. (Folio 14)
- Copia de guía Servientrega No. 998853666 del 21 de junio de 2019. (Folio 17)
- Copia de aviso de reintegro de fecha 02 de julio de 2019. (Folio 18)
- Copia de guía Interrapidísimo S.A. No. 700026892344 de fecha 04 de julio de 2019. (Folio 19)
- Copia de solicitud de cumplimiento de sentencia judicial por parte de la demandante recibida el 02 de julio de 2019. (Folios 28 a 32)
- Copia de pago de prestaciones sociales del mes de junio de 2019. (Folios 21)
- Copia de escrito aviso de incumplimiento reintegro laboral presentado ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena. (Folios 22 a 26)
- Copia de contrato a termino fijo (Folios 34 a 38)

IV. FALLOS

IV.1. PRIMERA INSTANCIA:

Mediante Resolución No. 0465 de junio 10 de 2021, la Coordinación de A.C.T., resolvió negar autorizar a la empresa SODAS CARTAGENA S.A.S., del Contrato Individual de Trabajo de la señora MILADIS DEL

Continuación de la Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

CARMEN RAMOS CEBALLOS, al no configurarse la causal señalada en el numeral 6 del literal A del artículo 62 y numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, alegada por la empresa solicitante.

Y con acto administrativo Resolución número 1005 del 3 de diciembre de 2021, la misma Coordinación resolvió confirmar en todos y cada uno de sus apartes, la Resolución 0465 del 10 de junio de 2021, emanada de la Coordinación de A.C.T. del Ministerio del Trabajo, en la que se negó la autorización a la empresa SODAS CARTAGENA S.A.S., la terminación del Contrato Individual de Trabajo arriba mencionado.

V. RECURSO

V.1. APELACIÓN

La representante legal NAYITH DAGUER CEBALLOS representante legal de SODAS CARTAGENA S.A.S., manifestó en el escrito de recursos lo siguiente:

Primero reitera los hechos señalados en la solicitud, y adicionó la respuesta al requerimiento de información y documentos realizado el 02 de diciembre de 2020.

Señaló que: "...con relación a la notificación de citación de descargos enviada a la señora Miladis de fecha 26 de febrero de 2020, con Guía de Interrapidísimo, nos permitimos manifestar que la señora Ramos Ceballos en acta de descargos de fecha 03 de noviembre de 2021, manifestó que ella no había actualizado su dirección de descargos debido a que consideraba que ese era su lugar de domicilio a lo que imposible para nosotros como empleadores poder ubicar a la señora Miladis en otra dirección más que aquella que se registra en nuestros archivos, e incluso sin tener actualizado el número de celular de la misma. Solo hasta el día 07 de octubre de 2020 la señora Miladis del Carmen Ramos Ceballos se comunicó vía telefónica con la señora Erika Daguer Ceballos – Directora de Talento Humano y Asesora Jurídica de la empresa, para actualizar sus datos, como dirección actual de residencia y número de celular.

En dicha conversación manifestó que había salido de la ciudad y que por ello no actualizó su lugar de residencia, dado que ese lo consideraba su casa. ¿Cómo sería posible para nosotros como empresa ubicar a una persona que no se encontraba en la ciudad?

Es por ello que se envió nuevamente citación de Descargos con fecha 29 de octubre de 2020 y requerimiento de reintegro laboral, bajo el número de guía 70044382060, la cual tiene constancia de entrega de recibido por parte de la señora Miladis del Carmen Ramos Ceballos y quien de manera previa se le envió aviso por Whatsapp el día 29 de octubre de 2020 y por el mismo medio esta confirma asistencia a los descargos el día 3 de noviembre de 2020.

Cómo puede el empleador notificar a una persona que a pesar de haber requerido una solicitud de reintegro en un proceso laboral y este concedido, no asistir o más bien no reintegrarse de manera inmediata a su lugar de trabajo y más aun sin embargo si decide cambiar de lugar de domicilio y pretender que el empleador se comunique con él sin existir una notificación de cambio de domicilio y aviso de número de teléfono de contacto.

El proceso disciplinario sí se llevó a cabo, y como constancia de ello son los envíos de las notificaciones y solicitudes de reintegro a laborar, ya que la señora Miladis Ramos nunca presentó excusa alguna hasta la fecha de descargos (03 de noviembre de 2020), en la cual manifestó que no se reintegraba por que la empresa no le había pagado unos dineros. Señor inspector, ¿es esta una excusa para no reintegrarse a laborar?

¿Está conminado el emperador a que su trabajador aparezca o se comunique para poder notificarlo?

Con relación a que no se la haya comunicado a la señora Miladis Ramos sobre la decisión de imponer una sanción definitiva, me permito manifestar que en los descargos realizados a la misma se le pregunta si es

Continuación de la Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

consciente de que no asistir a laborar sin justificación alguna se considera falta grave. ¿Cree usted o se le informo?

*¿Cómo se puede imponer una sanción como un despido sobre una persona que tiene reconocido un grado de discapacidad si este sujeto legalmente a una solicitud de autorización por parte del Ministerio de Trabajo?
¿Cómo puede despedir un trabajador con estabilidad laboral reforzada sin autorización del Ministerio del Trabajo?*

Si bien como empleador se solicitó autorización con justa causa desde el mes de julio de 2019 es bien claro que el tiempo recurrido entre la radicación de dicha solicitud y la toma de decisión por parte del Ministerio se han enviado varios requerimientos a la señora Miladis Ramos Ceballos y que de esto se ha apartado constancia a su despacho y que ahora pretende el Ministerio que el empleador sea responsable de la notificación de dichos requerimiento a un lugar que se desconocía y que la misma trabajadora obvio notificar a su empleador su cambio de residencia y los motivos para los cuales esta no se presentaba a laborar.

Procede a citar los artículos 64 y 65 del Reglamento Interno de Trabajo de Sodas Cartagena SAS, y señaló que: *"La señora Miladis Ramos sí fue escuchada de manera directa en los descargos realizados el día 03 de noviembre de 2020 y para el despacho del señor inspector es claro que la señora Miladis Ramos Ceballos es una trabajadora con Estabilidad Laboral Reforzada, reconocida en un proceso Laboral Ordinario y de lo cual se aportó documentación en correos electrónicos. Por lo anterior no era preciso imponer un despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, tal como lo estipula la ley en este tipo de casos.*

Igualmente, citó el artículo 63 del Reglamento de Trabajo, relativo a faltas graves, y la retardos y ausencias injustificadas de los trabajadores. Resaltó la recurrente, que en descargos se le preguntó a la trabajadora Miladis Ramos si sabía que no presentarse a trabajar era una ausencia grave, a lo que respondió que no lo sabía.

Y continuó afirmando que: *"El desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento, esto es una máxima que se ha utilizado durante siglos para recordar a los gobernados que, lo desean o no, tanto su persona como su conducta siempre está bajo la lupa del derecho, regulada y normada aun y cuando no se pan cómo sucede esto, ni cuál es el contenido de las reglas que les están aplicando."*

Finalmente, expresó que, sus trabajadores conocen las cláusulas del contrato de sus contratos de trabajo, y afirmó que un Reglamento Interno de Trabajo no puede estar por encima de la ley, que estable que se debe solicitar autorización al ministerio del trabajo para despedir un trabajador con estabilidad laboral reforzada.

Y concluyó solicitado que se autorice la terminación del contrato de trabajo con fundamento en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Apreciaciones del Despacho:

Se procede a desatar el recurso de Apelación interpuesto, pero antes, es deber del Despacho exaltar la competencia que tiene esta Dirección Territorial para desatar el recurso en apelación, en atención al principio de la doble instancia, atendiendo a lo siguiente:

Competencia:

Encuentra el despacho que es llamado a conocer del presente asunto por motivo de su competencia de conformidad con la Resolución número 3455 del 16 de noviembre de 2021, que expresa en el artículo primero, numeral 7, la competencia de los directores territoriales para resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo, del Ministerio; por lo que es claro que este despacho es competente para desatar el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución número 0465 del 10 de junio de 2021.

Continuación de la Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 reza "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo ministerio lo determine". Subrayas de esta Coordinación.

Es el deber del Ministerio de Trabajo darle vigencia al cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido en el párrafo precedente.

El numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (de la cual nuestro país es miembro), establecen que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

De igual manera, el Artículo 1, de la Ley 1610 de 2013, consagra la Competencia general de las inspecciones de trabajo y seguridad social, que dispone lo siguiente:

"Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público".

Del caso concreto:

La Coordinación de A.C.T., resolvió negar autorizar a la empresa SODAS CARTAGENA S.A.S., la terminación del Contrato Individual de Trabajo de la señora MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS, porque la solicitud se encuentra enmarcada en la terminación del contrato por justa causa con base en la causal señalada en el numeral 6 del literal A del artículo 62 y numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, causales referidas a:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
(Art. 62, Núm. 6 del Literal A)

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo. (Art. 60, Núm. 4)

(Negrillas son del despacho)

De conformidad con las pruebas documentales que reposan en el expediente, corresponde a este Despacho determinar, si de conformidad con los argumentos expuestos por parte el apelante, hay lugar a revocar la Resolución número 0465 de junio 10 de 2021, revocándola en su totalidad, modificarla o confirmarla, resolviendo en todo caso, sobre la autorización de la terminación del contrato de trabajo a término fijo de la señora MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS.

En consecuencia, este despacho considera pertinente analizar los siguientes temas:

- ✓ Verificar del Ordenamiento Jurídico, las normas violadas en el caso concreto.
- ✓ Estudiar el acto administrativo recurrido en el caso sub examine.
- ✓ Determinar si existió o no, la configuración de la justa causa para dar autorización de terminación del contrato de la señora MILADIS RAMOS CEBALLOS, conforme a solicitud presentada por la empresa SODAS CARTAGENA S.A.S., por tratarse de una persona protegida con fuero de estabilidad laboral reforzada.

CONSIDERACIONES NORMATIVAS:

Continuación de la Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

A fin de desatar la presente controversia es menester e indispensable tener en cuenta las siguientes normas:

Al referimos a la igualdad contenida en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar Radicación N° 53394 14 «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad...

Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prescribe: "NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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 Radicación N°. 5339416 ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, 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 (negrillas de la Corte).

Artículo 60 numeral 4 Código Sustantivo de Trabajo: Se prohíbe a los trabajadores:

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

Artículo 62 Código Sustantivo de Trabajo:

TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto Ley 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA POR INCAPACIDAD Y/O DISCAPACIDAD

Teniendo en cuenta que el asunto bajo examen por parte de este Ministerio aborda la temática de la estabilidad laboral reforzada, nos permitimos poner de presente lo dispuesto por la jurisprudencia nacional, ya que existían diferencias muy marcadas en torno a si la estabilidad reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Inicialmente se permite este Despacho citar pronunciamientos⁴ de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante los cuales ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la "condición de limitados por su grado de discapacidad". Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los "grados de severidad de la limitación" así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%. En la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aún sufría las consecuencias de un accidente de origen profesional fue desvinculada de su empleo sin autorización del Ministerio -entonces de la Protección Social. (4 Sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532)

Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad laboral - ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral

Continuación de la Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación”

reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En consecuencia, y en vista de que existen diferencias muy marcadas y objetivas en la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. La Corte Constitucional se vio abocada en su calidad de órgano de cierre en la materia, a unificar la interpretación correspondiente por ser un asunto de su competencia, ya que de conformidad con el Artículo 241 de la Constitución Política, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional debe unificar criterios en pro de los derechos constitucionales de los ciudadanos. Por lo que el órgano constitucional, mediante Sentencia de Unificación SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

La Corte Constitucional es clara al mencionar que sin importar el tipo de vinculación que se tenga, sea de carácter laboral o mediante contrato de prestación de servicios, se tiene derecho a la protección constitucional de estabilidad ocupacional reforzada, cualquier trabajador o contratista que dentro de su relación laboral o contractual tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte el desempeño normal de sus labores en las condiciones regulares, independientemente de si tiene o no una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

En esta misma sentencia se señala:

“(…)

5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo⁵. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

(…), la Corte Constitucional expresamente señala, que una vez un trabajador o contratista contrae una enfermedad cualquiera que sea, o presenta por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida

Continuación de la Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se encuentra amparado constitucionalmente por estar inmerso en una situación de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación.

En sentencia T-004 de 2014, se establece:

4.1.6. En este orden de ideas, la legislación nacional establece que las incapacidades laborales que surjan como consecuencia de una enfermedad de origen común, existe el deber de que alguna de las entidades del Sistema General de Seguridad Social las pague. No obstante, existe un vacío legal frente al obligado a pagar cuando se superan los 540 días de incapacidad sucesiva, existiendo dos panoramas: 1) que el trabajador tenga un porcentaje inferior al 50% de pérdida de capacidad laboral y se sigan expidiendo incapacidades laborales o, 2) que la disminución en la capacidad laboral sea superior al 50%.

4.1.6.1. En el primer escenario, los derechos reconocidos legalmente para el trabajador cuya incapacidad ha finalizado, consiste en la obligación del empleador de reintegrar a su puesto habitual de trabajo, además que el empleador siga realizando en su favor aportes a la seguridad social y que su vínculo laboral sea terminado únicamente con la autorización del Ministerio del Trabajo.

4.1.6.2. En el segundo, la jurisprudencia constitucional ha establecido que si la fecha de estructuración de la invalidez coincide con el momento en que las incapacidades laborales se causan, se debe reconocer el derecho pensional y como éste se paga retroactivamente, "no hay lugar al pago simultáneo de la prestación por concepto de incapacidad y por concepto de pensión según lo establecido en el artículo décimo de la ley 776 de 2002". Igualmente, el trabajador que es calificado y supera el 50% de pérdida de capacidad laboral, ante la disminución física que padece, las entidades del Sistema les corresponde actuar con solidaridad y diligentemente reconocer y pagar una suma de dinero con la cual pueda satisfacer sus necesidades básicas; razón por la cual mientras se decide definitivamente sobre el reconocimiento y el pago de la pensión de invalidez, el Fondo de Pensiones deberá costear las incapacidades laborales.

Por otra parte, es menester señalar que, para el presente trámite se, tuvo en cuenta, que la Resolución 1590 del 8 de septiembre de 2020, levantó la suspensión de términos existente en los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio, medida dispuesta en la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020.

Cabe resaltar que, la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, por causa de la pandemia Coronavirus – Covid-19, se encuentra vigente y prorrogada hasta el 31 de agosto de 2021, mediante la Resolución 738 del 26 de mayo de 2021 de Ministerio de Salud y Protección, por ello, se han adoptado medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones, medidas también encaminadas a la protección de los ciudadanos, a la protección laboral de los trabajadores y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia.

Un ejemplo de ello es, lo dispuesto respecto a la notificación de los actos administrativos, en el marco del estado de emergencia, que deberá ser de forma electrónica, de conformidad a lo ordenado por el artículo 4 del Decreto Legislativo 491 de 2020, que dispone lo siguiente:

"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 obligatoria indicar la dirección electrónica para recibir notificaciones, y con la sola radicación se entenderá que se ha dado la autorización.

En relación con las actuaciones administrativas que se encuentren en curso a la expedición del presente Decreto, los administrados deberán indicar a la autoridad competente la dirección electrónica en la cual recibirán notificaciones o comunicaciones. Las autoridades, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la expedición del presente Decreto, deberán habilitar un buzón de correo electrónico exclusivamente para efectuar las notificaciones o comunicaciones a que se refiere el presente artículo.

El mensaje que se envíe al administrado deberá indicar el acto administrativo que se notifica o comunica, contener copia electrónica del acto administrativo, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo. La notificación o comunicación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar la administración. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011."

Conclusiones.

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

Se analizó lo decidido por Coordinación Grupo A.C.T., quienes mediante Resolución No. 0465 del 10 de junio de 2021, resolvió negar autorizar a la empresa SODAS CARTAGENA S.A.S., la terminación del Contrato Individual de Trabajo de la señora MILADIS RAMOS CEBALLOS, porque la solicitud se encuadra en la terminación del contrato por justa causa, con base en la causal señalada en el numeral 6 del literal A del artículo 62 y numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Tesis que no comparte el despacho en primera instancia; lo que genera la improcedencia de la autorización, teniendo en cuenta que el despido no se encuadra en ninguna de las causales objetivas establecidas por la ley laboral, que pueda desvirtuar que el despido obedece debido a la condición de discapacidad del trabajador.

Llegados al punto jurídico de la controversia, resulta pertinente precisar que, en fallo de Tutela, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T -772 de 2012, señaló lo siguiente: "El Ministerio del Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de vulnerabilidad ... esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual, no es dable que el Ministerio incumpla con este deber absteniéndose de emitir pronunciamiento alguno; pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por lo que, se debe verificar si en realidad el despido se debe a la justa causa alegada o es en razón de la condición de vulnerabilidad del trabajador" (Subrayas son del Despacho).

De igual manera, la misma Corte, en sentencia de tutela T -447 de 2013, indica que: "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".

En consecuencia, a lo anterior, es deber del Despacho analizar si en efecto, el despido requerido por el empleador obedece a la condición de discapacidad de los trabajadores o si, por el contrario, existe una causa que justifique el quebrantamiento de la relación laboral.

Encontramos apoyo en las consideraciones prorumpidas en la Sentencia T - 1046 de 2008, donde la Corte Constitucional rotula el "derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad en trabajadores que se encontraban incapacitados y que se les haya terminado el contrato de trabajo por la finalización de la obra", argumenta:

Este principio, tiene aplicación no sólo respecto a contratos de trabajo a término indefinido, sino también en aquellos casos en que los contratos son de duración específica. En ellos, en general, el simple vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la decisión de un empleador de no renovar un contrato o de darlo por terminado, si subsisten la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador, el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y se trata de una persona en una situación de debilidad, a menos que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual. **Por ende, cuando una persona goza de "estabilidad laboral reforzada", no puede ser desvinculada sin que exista una razón imparcial para el despido y legalmente medie la autorización de la oficina del trabajo o del juez, según el caso, que avale la decisión.** (negritas son del despacho)

Nuestra Honorable Corte Constitucional, ha reafirmado en Sentencia de Constitucionalidad C -200 de 2019, manifestando lo siguiente:

Las inspecciones de trabajo y seguridad social como agentes de la constitucionalización del Derecho Laboral

70. En las hipótesis previstas y en atención al estado de debilidad en el que se encuentra el trabajador, no sólo por su posición dentro de la relación laboral sino por su condición de salud, debe tenerse en cuenta el papel que juega el Inspector de Trabajo.

El artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 enumera las funciones de las inspecciones del trabajo y seguridad social. En primer lugar, la función preventiva propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, se adopten medidas que garanticen los derechos del trabajo y se eviten conflictos entre empleadores y trabajadores. La función coactiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo. La función conciliadora consiste en intervenir en la solución de los conflictos laborales sometidos a consideración del Inspector de Trabajo. Gracias a la función de mejoramiento de la normatividad laboral, el Inspector de Trabajo tiene la facultad de implementar iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales. Finalmente, posee la función de acompañamiento y de garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.

En razón de su función de acompañamiento, el Código Sustantivo del Trabajo dispone que se requiere de la autorización escrita del inspector del trabajo para que: (i) los menores de 18 años puedan trabajar (artículo 30); (ii) se amplíe el contrato de aprendizaje por más de 6 meses (artículo 87); y (iii) se pueda despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto (artículo 240). Igualmente, (iv) el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que "ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo".

Igualmente, manifestó la Corte Constitucional en el fallo Ut – supra, lo siguiente:

Por otro lado, resulta exigible que la actuación del inspector de trabajo sea ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso [223]. En efecto, la función del Inspector de Trabajo como autoridad protectora de los derechos del trabajador debe desplegarse en el marco de la razonabilidad [224], a fin de hacer efectivas las normas constitucionales en favor de los trabajadores sin olvidar que ellas se relacionan con otras disposiciones que manifiestan el interés del Estado, como la promoción de las empresas como base del desarrollo económico del país. Desde esa perspectiva, debe analizar las opciones que protegen de mejor manera los derechos del trabajador sin caer en decisiones extremas que en la práctica eliminen la existencia de esta causal de terminación del contrato laboral [225]. De esa manera, al proteger los derechos de los trabajadores y considerar la importancia de las empresas, maximiza las posibilidades de lograr que aumente la oferta de empleo para personas con diferentes capacidades. Por supuesto, no es una tarea simple y habrá de estudiarse caso a caso. Igualmente, para su efectivo funcionamiento es vital que el Ministerio del Trabajo adelante una capacitación constante.

111. Algunos criterios que pueden guiar el análisis de la situación se concentran en la determinación de si la desvinculación fue discriminatoria. Todos ellos corresponden a factores objetivamente verificables que deben ser entendidos desde la presunción según la cual todo despido de un trabajador, en las condiciones descritas por la norma acusada, se presume injusto. Con base en esos elementos, el inspector de trabajo debe analizar los siguientes criterios:

- a. El despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo.
- b. Aunque sea un criterio relevante para la prestación de sus servicios personales, el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al término de los 180 días.
- c. El empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas en las opciones que considere.
- d. Todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada.
- e. Si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato.

Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Con todo, e indiscutible que el reconocimiento del cambio de significación material de la Constitución que ha dado lugar a este fallo, permite que asuntos que han generado altísima litigiosidad constitucional ahora sean atendidos por una autoridad administrativa, con lo que se maximiza la eficacia del Estado y la efectividad de los derechos fundamentales de los involucrados (art. 2º superior)"

Por todo lo anteriormente manifestado, se permite concluir de manera razonable que, la solicitud de terminación del contrato de trabajo de la señora MILADIS RAMOS CEBALLOS, no obedece a una situación

Continuación de la Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022 por medio de la cual se resuelve un Recurso de Apelación"

de índole objetiva, como es una justa causa comprobada de las consagradas en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el presente caso, SODAS CARTAGENA S.A.S., no realizó el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la diligencia de descargos fue programada para el 02 de marzo de 2020, y posteriormente reprogramada para el 03 de noviembre de 2020, la cual, se aportó con posterioridad a la radicación de la solicitud de terminación de contrato. Es decir, la referida empresa no se agotó el disciplinario con anterioridad a la presentación de la solicitud, y ello se evidencia en que solo hasta el 3 de noviembre se realizaron los descargos hasta el 3 de noviembre de 2020, cuando la mismas fue presentada el 12 de julio de 2019. Es decir, la empresa debió seguir y agotar el procedimiento contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de SODAS CARTAGENA S.A.S., en el CAPITULO XVIII, ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIA, artículos 64 y 65, en concordancia con la Sentencia C-593 de 2014.

Por último, es de resaltar que existe un proceso judicial que se adelanta en el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, relacionado con el conflicto jurídico que se ha generado por el cumplimiento del fallo de segunda instancia del Tribunal Superior del Distrito de Cartagena, que, entre otras, ordenó el reintegro de la trabajadora. Por consiguiente, es el juez de conocimiento, quien legalmente, está llamado a manifestarse de fondo, sobre las pretensiones de la demandante, e indicar si se ha cumplido o no, por parte de SODAS CARTAGENA S.A.S. con la obligación de reintegrar a la señora MILADIS RAMOS CEBALLOS, o si ordena el reintegro. Situación que escapa de las competencias de los Inspectores de Trabajo Seguridad Social, y del Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, la Dirección Territorial de Bolívar no accede a la solicitud de revocatoria de la Resolución objeto de recurso, por no encontrar sustento jurídico que incida en la decisión tomada, de acuerdo con los motivos manifestados en la presente providencia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada uno de sus apartes la Resolución 0465 del 10 de junio de 2021, que resolvió negar la solicitud de autorización de terminación del contrato laboral individual de trabajo de la señora MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS, presentada por la empresa SODAS CARTAGENA S.A.S., identificada con NIT No. 900355506 - 3, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos del artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, advirtiéndole que, contra el presente acto administrativo no proceden los recursos de ley.

La utilización de los medios electrónicos deberá realizarse de conformidad con los preceptos previstos en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica se aplicará el procedimiento establecido en los artículos anteriormente referenciados.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DAVID ALFONSO MARTÍNEZ CUESTA
Director Territorial Bolívar

Proyecto: R. Pérez
Revisó y Aprobó: D. Martínez

Cartagena D.T y C. 2 de marzo del 2022

No. Radicado: 08SE2022741300100000430
Fecha: 2022-03-02 10:32:57 am
Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS
Anexos: 0 Folios: 1



Al responder por favor citar este número de radicado



Señores
MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS
DIR: Barrio el Pozón – Sector La Unión Mz L – Lote 6
Cartagena -Bolívar

ASUNTO: Notificación Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022

De conformidad con el artículo 68 Código de Procedimiento y de los Contencioso Administrativo, me permito citar a este Despacho ubicado en la Carrera 10 B No. 32C-24 antiguo edificio Instituto Agustín Codazzi, a fin de notificarlo (a) del contenido de la Resolución No. 0166 del 17 de febrero de 2022, por medio de la cual se Resuelve un Recurso de Apelación. Si no comparece dentro (5) días hábiles, contados a partir de la fecha del envío de la presente comunicación se le notificará por AVISO, que se considerará surtida al día siguiente de la entrega en su dirección.

Para la notificación, sea persona natural o jurídica se requiere presentar documento de identidad o Certificado de Existencia y Representación Legal, en caso de ser apoderado debe aportar poder debidamente autenticado, si es abogado, y si no lo es, una autorización firmada por el Representante Legal o quien haga sus veces y fotocopia de su cédula.

Atentamente,

IMARA OSPINO VALDES
Auxiliar administrativo

Proyecto/Elaboro: Imara O.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

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



Trazabilidad Web

N° Guía

Buscar

Para visualizar la guía de version 1 ; sigue las [instrucciones](#) de ayuda para habilitarlas

1 of 1 Find | Next

Guía No. YG283928842CO

Fecha de Envío: 09/03/2022
12:32:41

Tipo de Servicio: POSTEXPRESS

Cantidad: 1 Peso: 500.00 Valor: 3100.00 Orden de servicio: 15029580

Datos del Remitente:

Nombre: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - CARTAGENA Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR Departamento: BOLIVAR
Dirección: CARRERA 10B N° 32c-24 Teléfono: 3168188026

Datos del Destinatario:

Nombre: MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS (IMARA) Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR Departamento: BOLIVAR
Dirección: Barrio el Pozón – Sector La Unión Mz L – Lote 6 Teléfono:
Carta asociada: Código envío paquete: Quien Recibe:
Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
09/03/2022 12:32 PM	PO.CARTAGENA	Admitido	
15/03/2022 04:19 PM	CD.CARTAGENA	Otros: cerrado 1ra vez-cargar siguiente turno	



Fecha:3/22/2022 11:08:44 AM

Página 1 de 1



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022741300100000698

Fecha: 2022-03-22 12:23:12 pm

Remitente: Sede: D. T. BOLÍVAR

Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS

Anexos: 0

Folios: 1



08SE2022741300100000698



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

CARTAGENA, 22 de marzo de 2022

de radicado

Señor(a), Doctor(a),
MILADIS DEL CARMEN RAMOS CEBALLOS
DIR: Barrio el Pozón – Sector La Unión Mz L – Lote 6
Cartagena -Bolívar

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica de la **Resolución No. 0166** del 17 de febrero de 2022, suscrito por el Doctor **DAVID ALFONSO MARTINEZ CUESTA**, Director Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo, por medio de la cual se se archiva una averiguación preliminar, teniendo en cuenta que no fue posible notificarlo personalmente; igualmente se fija en lugar visible de acceso al público.

Por lo anterior se le informa que contra la Resolución en mención proceden recursos de reposición ante este Despacho y en subsidio de apelación ante la Dirección de Riegos Laboral, dentro de los diez (10) días siguiente a la notificación de presente aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso

Se advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de su destino, conforme lo establece el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Se Anexan: Cinco (5) folios en fotocopias simples del acto administrativo. (**Resolución No. 0166** del 17 de febrero de 2022).

Atentamente,

IMARA OSPINO VALDES
Auxiliar Administrativo

Transcriptor: Imara o.
Elaboró: Imara o

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Trazabilidad Web

N° Guia

Buscar

Para visualizar la guía de version 1 ; sigue las [instrucciones](#) de ayuda para habilitarlas

1 of 1 Find | Next



Guía No. YG284861696CO

Fecha de Envío: 25/03/2022
07:57:14

Tipo de Servicio: POSTEXPRESS

Cantidad: 1 Peso: 500.00 Valor: 3100.00 Orden de servicio: 15073045



Datos del Remitente:



Nombre: MINISTERIO DEL_TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - CARTAGENA Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR Departamento: BOLIVAR
Dirección: CARRERA 10B N° 32c-24 Teléfono: 3168188026



Datos del Destinatario:



Nombre: EUGENIA DOMINGUEZ MACHADO (IMARA) Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR Departamento: BOLIVAR
Dirección: SECTOR LA MATUNA CALLE 32#10-9 OFICINA 214 EDIFICIO MONROY Teléfono:

Carta asociada:

Código envío paquete:

Quien Recibe:

Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
25/03/2022 07:57 AM	PO.CARTAGENA	Admitido	
29/03/2022 07:39 AM	CD.CARTAGENA	No reside - dev a remitente	



Fecha:3/30/2022 10:16:13 AM

Página 1 de 1