



El empleo
es de todos

Mintrabajo

**MINISTERIO DE TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL CUNDINAMARCA
INPECCION DE TRABAJO SOACHA**

Soacha 09 de agosto de 2022

NOTIFICACION POR AVISO

Señor

ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO
CARRERA 42 ESTE NO. 38 25
SOACHA CUNDINAMARCA

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO RESOLUCIÓN 518 DE 2022
PARTES: MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS / ELKIN ANDRES CALDERON
PARAMO
RADICADO PROCESO:11EE2018721100000000416 de 09 de enero 2018

Por el presente se **NOTIFICA POR AVISO** el contenido de Resolución número **518** de fecha **29 de julio de 2022**, suscrito por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Territorial de Cundinamarca, decisión a través del cual se dispuso se **DECLARA EL DESISTIMIENTO EXPRESO**, de la averiguación en referencia.

En consecuencia se remite en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en Tres (3) folios, Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso o de la des fijación en página web, según sea el caso, luego del cual inmediatamente empezara a correr el término de diez (10) días hábiles para que interponga y sustente los recursos procedentes; de reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Soacha y/o de apelación ante el Director Territorial de Cundinamarca según sea el caso.

Atentamente,

Maria Yudy Rodriguez Ocampo

Auxiliar Administrativa

Ministerio del Trabajo

Dirección Territorial de Cundinamarca

Inspección de Trabajo Soacha

Carrera 4 No. 38 80 Autopista Sur, Casa de Justicia

Soacha Cundinamarca

Correo Electrónico: mrodriguez@mintrabajo.gov.co

Transcribió y elaboró Yudy R.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



mintrabajocol



MinTrabajoColombia



@MintrabajoCol



Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. 00518 DEL 29 DE JULIO DE 2022

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

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

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a proferir el Acto Administrativo definitivo, con el fin de resolver la solicitud de autorización para despedir al trabajador ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.024.532.656, presentada por la empresa MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS.

II. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

El señor **FABIO MAURICIO CORTES RUIZ** en su calidad de Representante Legal de MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS con Nit 900.491.854-3, con domicilio en la ciudad de Bogotá – Cundinamarca en la Avenida Calle 161 No. 19 A 85, correo electrónico Dayana.benavides@multicarrier.com.co, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, del trabajador ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.024.532.656, con domicilio Carrera 42 Este No. 38 25, en el Municipio de Soacha - Cundinamarca,.

III. HECHOS

Que mediante radicado número **11EE2018721100000000416 del 09 de enero de 2018**, se remite escrito presentado por el señor **FABIO MAURICIO CORTES RUIZ** en su calidad de Representante Legal de MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.024.532.656, con domicilio Carrera 42 Este No. 38 25, en el Municipio de Soacha - Cundinamarca. (Folios 1 al 52).

Que mediante Auto 5109 de fecha 7 de octubre de 2019, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá avoca conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo **MARIO ALEXANDER VELANDIA**. (Folio 53).

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

Que mediante Auto 00473 de fecha 09 de febrero de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá reasigna el conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo ALIRIO ANTONIO NOVOA HERRERA. (Folios 54 al 59).

Que mediante memorando radicado **08SI202272110000000786** del 23 de marzo de 2022, la Coordinadora del Grupo Atención al Ciudadano de la Dirección Territorial Bogotá, remite por competencia a la Dirección Territorial Cundinamarca teniendo en cuenta que el lugar de residencia del trabajador ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO, se encuentra en la Carrera 42 Este No. 38 25, en el Municipio de Soacha - Cundinamarca.

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

Que mediante Auto 458 de fecha 22 de marzo de 2022, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca asigna conocimiento al Inspector de Trabajo de Soacha. (Folio 62).

Que a través de Auto de fecha 09 de mayo de 2022 el Inspector de Trabajo de Soacha da cumplimiento a comisión y ordena la práctica de pruebas. (Folio 65).

Que el suscrito Inspector de Trabajo de Soacha, mediante oficio de fecha 09 de mayo de 2022 requirió al Representante Legal de la empresa MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS, con el fin de que indicara lo siguiente, en aras de dar adecuado trámite a la solicitud del asunto:

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

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

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

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

Que mediante correo electrónico de fecha 12 de julio de 2022, la Doctora **DAYANA BENAVIDES** en su calidad de Gerente Administrativa y Comercial de MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS, presenta escrito donde indica que desde la radicación han transcurrido más de cuatro años sin que se emita pronunciamiento alguno por parte del Ministerio de Trabajo; tiempo durante el cual el señor **ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO**, presento su carta de renuncia y esta fue aceptada; en consecuencia desiste de la solicitud por lo tanto es innecesario continuar con el trámite. (folios 67 al 72).

IV. ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

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

En el desarrollo de la preliminar se tuvo en cuenta las aportadas por el solicitante, obrante a folios (1 al 52), requerimiento de fecha 09 de mayo 2022 obrante a folios 66, correo electrónico de fecha 12 de julio de 2022 obrante a Folio 67.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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

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

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

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

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

Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. La obligación anterior también se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1983 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, artículos que establecen lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Que mediante correo electrónico de fecha 12 de julio de 2022, la Doctora **DAYANA BENAVIDES** en su calidad de Gerente Administrativa y Comercial de MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS, presenta escrito donde indica que desde la radicación han transcurrido más de cuatro años sin que se emita pronunciamiento alguno por parte del Ministerio de Trabajo; tiempo durante el cual el señor **ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO**, presento su carta de renuncia y esta fue aceptada; en consecuencia desiste de la solicitud por lo tanto es innecesario continuar con el trámite. (folios 67 al 72).

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

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

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

En consecuencia,

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR el desistimiento expreso de las presentes diligencias adelantadas bajo el radicado número 11EE201872110000000416 del 09 de enero de 2018, donde solicita autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 1.024.532.656, con domicilio en el Municipio de Soacha - Cundinamarca, Carrera 42 Este No. 38 25, incoada por la empresa MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS con Nit 900.491.854-3, con domicilio en la ciudad de Bogotá – Cundinamarca en la Avenida Calle 161 No. 19 A 85, correo electrónico Dayana.benavides@tmulticarrier.com.co por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: ORDENAR el archivo de la actuación

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

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

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

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

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

Dirección Territorial de Cundinamarca

El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022902575400005267
 Fecha: 2022-08-01 11:36:20 am
 Remitente: Sede: D. T. CUNDINAMARCA
 Depen: INSPECCIÓN SOACHA
 Destinatario: ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO

MINISTERIO DE TRABAJO
 DIRECCION TERRITORIAL CUNDINAMARCA
 INPECCION DE TRABAJO SOACHA

Anexos: 0

Folios: 1



08SE2022902575400005267

Soacha 01 de agosto de 2022

Al responder favor de citar este número de radicado



Señor:

ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO
 CARRERA 42 ESTE NO. 38 25
 SOACHA CUNDINAMARCA

ASUNTO: Citación para notificación personal de Asunto Radicado No.
 11EE201872110000000416 de fecha 09 de enero de 2018
 Empleador: MULTICARRIER DE COLOMBIA SAS

Respetados Señores,

Comedidamente, me permito solicitarle se sirva comparecer a la Inspección de Trabajo Soacha, ubicada en la Carrera 4 No. 38 80 Autopista Sur, Casa de Justicia, Soacha Cundinamarca; dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, con el fin de notificarle personalmente el contenido del Acto Administrativo No. 518 de fecha 29 de julio de 2022, proferido por la Inspección de Trabajo de Soacha de la Dirección Territorial Cundinamarca del Ministerio de Trabajo, en el expediente de la referencia, por medio del cual se DECLARA DESISTIMIENTO EXPRESO de las presentes diligencias.

Favor presentar documento de identidad.

De no comparecer a este despacho, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, CPACA.

Cordialmente,

Maria Yudy Rodriguez Ocampo

Auxiliar Administrativa

Ministerio del Trabajo

Dirección Territorial de Cundinamarca

Inspección de Trabajo Soacha

Carrera 4 No. 38 80 Autopista Sur, Casa de Justicia

Soacha Cundinamarca

Correo Electrónico: mrodriguez@mintrabajo.gov.co

Transcribió y elaboró Yudy R

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

Atención Presencial
 Con cita previa en cada Dirección
 Territorial o Inspección Municipal
 del Trabajo.

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



mintrabajocol



MinTrabajoColombia



@MintrabajoCol

AÑO INTERNACIONAL
PARA LA ELIMINACIÓN
DEL TRABAJO INFANTILIniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

2021



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. RA383048877CO

Fecha de Envío: 02/08/2022
00:01:00

Tipo de Servicio: CORREO CERTIFICADO NACIONAL

Cantidad: 1 Peso: 200.00 Valor: 5800.00 Orden de servicio: 15396066

Datos del Remitente:

Nombre: MINISTERIO DEL_TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - SOACHA Ciudad: SOACHA Departamento: CUNDINAMA
Dirección: AUTOPISTA SUR 37-40 CASA DE LA JUSTICIA Teléfono: RCA

Datos del Destinatario:

Nombre: ELKIN ANDRES CALDERON PARAMO Ciudad: SOACHA Departamento: CUNDINAMA
Dirección: CARRERA 42 ESTE NO. 38 25 Teléfono: RCA

Carta asociada: Código envío paquete: Quien Recibe:
Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha	Código Operativo	Evento	Observaciones
01/08/2022 08:35 PM	CTP.CENTRO A	Admitido	
02/08/2022 04:40 AM	CTP.CENTRO A	En proceso	
02/08/2022 05:26 AM	CD.SUR	En proceso	
02/08/2022 04:29 PM	CD.SUR	DEVOLUCION (DEV)	
04/08/2022 12:56 PM	CD.SUR	TRANSITO(DEV)	

