



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**

**Señora**

**MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**  
CALLE 1 NO. 6 C 48 B/ JULIO RINCON  
SOACHA CUNDINAMARCA

**ASUNTO:** NOTIFICACIÓN POR AVISO RESOLUCIÓN 519 DE 2022  
PARTES: GLADYS AMANDA INFANTE RAMIREZ / MARIA GLORIA MOGOLLON  
PRIETO  
RADICADO PROCESO:11EE2021721100000011108 de 05 de abril de 2021

Por el presente se **NOTIFICA POR AVISO** el contenido de Resolución número **519** 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 TACITO**, de la averiguación en referencia.

En consecuencia se remite en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en Cuatro (4) 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](mailto: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.

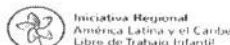
**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular:** 120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**

[mintrabajocol](https://www.instagram.com/mintrabajocol)

[MinTrabajoColombia](https://www.facebook.com/MinTrabajoColombia)

[@MintrabajoCol](https://twitter.com/MintrabajoCol)







**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCIÓN N° 00519 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 3455 de 2021 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 a la trabajadora MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 20.576.054, presentada por la señora GLADYS AMANDA INFANTE RAMIREZ.

**II. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS**

La Señora **GLADYS AMANDA INFANTE RAMIREZ** identificada con Cedula de Ciudadanía No. 52.015.756, con domicilio en el Municipio de Soacha – Cundinamarca en la Carrera 12 No. 55 72 B/ La Despensa, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajadora en situación de discapacidad, MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 20.576.054.

**III. HECHOS**

Que mediante radicado número **11EE20219721100000011108** del 05 de abril de 2019, se remite escrito presentado por la Señora **GLADYS AMANDA INFANTE RAMIREZ** identificada con Cedula de Ciudadanía No. 52.015.756, con domicilio en el Municipio de Soacha – Cundinamarca en la Carrera 12 No. 55 72 B/ La Despensa, quien presentó solicitud de autorización de despido de trabajadora en situación de discapacidad, MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 20.576.054. (Folios 1-22).

Que mediante Auto 2402 de fecha 04 de junio de 2019, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá avoca conocimiento y comisiona al Inspector de Trabajo EDGAR CONTRERAS. (Folio 23).

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 25 al 30).

Que mediante memorando radicado **08SI202272110000000553 del 07 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 de la trabajadora MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO, se encuentra en la Calle 1 No. 6 C 48 B/ Julio Rincon, en el Municipio de Soacha - Cundinamarca.

Que mediante Auto 459 de fecha 30 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 33).

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 36).

Que el suscrito Inspector de Trabajo de Soacha, mediante oficio de fecha 09 de mayo de 2022 requirió al Representante Legal de GLADYS AMANDA INFANTE RAMIREZ, con el fin de que indicara lo siguiente, en aras de dar adecuado trámite a la solicitud del asunto:

1. Cedula de Ciudadanía y/o Certificado de existencia y representación legal actualizado.
2. Copia del Contrato de trabajo de **MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**
3. Afiliación y aportes Sistema general de Seguridad Social de **MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**
4. Dirección física y electrónica de **MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**
5. Constancia de exámenes medico ocupacionales de ingreso, periódicos a **MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**
6. Constancias de inducción a **MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**.
7. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
8. 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.
9. La discriminación de cargos en la empresa.
10. 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.
11. 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
12. Copias del proceso disciplinario **MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**
13. De no existir actualmente una relación laboral remitir copia de la liquidación.
14. Demas pruebas que desee hacer valer

Que a la fecha no se obtuvo respuesta de la solicitud, tampoco el querellante realizó actividad alguna.

#### 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 a 22, requerimiento de fecha 9 de mayo de 2022. obrante a folios 37.

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"

### 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 al 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 1988 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.

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

**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 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.

**"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.



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**"

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."*

Uno de los principios que regula la actividad de las partes es el principio de disposición o impulso procesal según el cual, tanto el ejercicio de la acción como el desenvolvimiento de ella a través del proceso, así como los límites de dicha acción y la actividad misma del operador, están en gran medida regulados por la actividad de las partes. De la misma manera como las partes son dueñas de disponer de su propio derecho sustancial, así también disponen, si la ley no establece otra cosa, de la iniciación y desenvolvimiento del proceso.

Ha de tenerse en cuenta, adicionalmente, que el principio del impulso procesal no se aplica solo en el primer momento del proceso, al proponer la demanda en la cual el demandante establece los límites y los elementos de la prestación jurisdiccional requerida.

Tal principio se extiende a todo lo referente de la instrucción de la causa, ya que las partes, siendo las personas que conocen más a fondo la evolución de los hechos, son las que aportan todo el material con base en el cual el juez formará su convicción y reconocerá o no la existencia o inexistencia de determinado derecho. No obstante, las partes no solo cuentan con este principio para establecer el material documental de prueba, sino que tienen la facultad de solicitar todos los medios de instrucción que determinen convenientes para la demostración de los hechos alegados.

Adicionalmente, en materia probatoria, el sujeto procesal debe observar cierto comportamiento, si quiere conseguir un resultado favorable a sus intereses. Esto es lo que se denomina la carga de la prueba que regula el artículo [167] del C.G. del Proceso., por el cual, la parte que no ejerce una determinada actividad respecto del supuesto de hecho de las normas que invoca, no llega a obtener la finalidad que persigue, esto es, la aplicación del efecto jurídico que ellas consigan.

Si bien es cierto, que el impulso procesal lo puede realizar el juez al decretar pruebas de oficio, el mismo ostentará un carácter excepcional, pues cuando tal funcionario se vale de sus poderes para tomar iniciativas en el proceso, ello le está señalado por la ley como una obligación precisa, no en interés de las partes, sino en interés de la recta administración de justicia, es decir, en orden a una finalidad pública. Por eso, cuando la ley ha establecido en todo medio probatorio la forma de su solicitud, no le es dado al juez suplir el defecto para ir a escudriñar cuál fue el designio probatorio de la parte, a través de la revisión conjunta de la demanda, la contestación o todo el proceso, porque no es al juez a quien le corresponde fijar el objeto probatorio del medio solicitado, ni determinar las cuestiones concretas para las que se pretende la práctica de una prueba, a riesgo de que el querer de la parte interesada en ella, sea otro.

**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"**

Solo en el decreto oficioso le es otorgado al juez la posibilidad de concebir la prueba, establecer su finalidad, la elección del medio probatorio y el modo de su práctica, previa la valoración de las pruebas aportadas y practicadas en el proceso, y del establecimiento de los motivos de la necesidad de la misma.

Que de acuerdo con lo anteriormente expuesto y una vez verificado la queja interpuesta, y que a fin de esclarecer los hechos se requirió al quejoso.

Que según la ley 1755 del 2015 en su **Artículo 17. Peticiones incompletas y desistimiento tácito. Reza que** "En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.

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

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

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

Acorde con lo expuesto se colige que al no tener claridad sobre los hechos es imposible realizar la comprobación, tampoco el querellante realizo actividad alguna con el fin de ampliar la queja, es así como se escapa de nuestro ámbito para iniciar el respectivo tramite.

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

En consecuencia,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR** el desistimiento tácito de las presentes diligencias adelantadas bajo el radicado número **11EE2019721100000011108 del 05 de abril de 2019**, donde solicita autorización de autorización de despido de trabajador en situación de discapacidad, a la colaboradora **MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 20.576.054, incoada por la Señora **GLADYS AMANDA INFANTEE RAMIREZ** con domicilio en el Municipio de Soacha – Cundinamarca en la Carrera 12 No. 55 72 B/ la Despensa, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: ORDENAR** el archivo de la actuación

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE** 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.



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 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 si fuere el caso.

**NOTÍFIQUESE 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

Transcriptor: F Bernal  
Revisó/aprobó: L Navarro



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022902575400005269  
 Fecha: 2022-08-01 11:45:20 am  
 Remitente: Sede: D. T. CUNDINAMARCA  
 Depen: INSPECCIÓN SOACHA  
 Destinatario: MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO

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

Anexos: 0

Folios: 1



08SE2022902575400005269



Soacha 01 de agosto de 2022

Al responder favor de citar este número de radicado

Señora:

**MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO**  
 CALLE 1 NO. 6 C 48 B/ JULIO RINCON  
 SOACHA CUNDINAMARCA

**ASUNTO: Citación para notificación personal de Asunto Radicado No.**  
**11EE20217211000000011108 de fecha 05 de abril de 2019**  
**Empleador: GLADYS AMANDA INFANTE RAMIREZ**

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. 519 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 TACITO 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](mailto:mrodriguez@mintrabajo.gov.co)

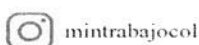
Transcribió y elaboró Yudy R.

**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](http://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

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

**Servicios Postales Nacionales S.A. NIT 900.052.917-9**  
 Minito Concesión de Correo  
 Atención al Cliente: (57-1) 4722000 01 9000 111 210 - servicioalcliente@472.com.co

**Remitente**  
 Nombre Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - SOACHA  
 Dirección: CALLE 1 NO. 6 C 48 B/ JULIO RINCON  
 Ciudad: SOACHA  
 Departamento: CUNDINAMARCA  
 Código postal: 250051737  
 Envío: RA383048894CO

**Destinatario**  
 Nombre Razón Social: MARIA GLORIA MCGOLLON PRIETO  
 Dirección: CALLE 1 NO. 6 C 48 B/ JULIO RINCON  
 Ciudad: SOACHA  
 Departamento: CUNDINAMARCA  
 Código postal: 250051737

**Valores**  
 Peso Físico(grams):200  
 Peso Volumétrico(grams):0  
 Peso Facturado(grams):200  
 Valor Declarado:\$0  
 Valor Flete:\$5.800  
 Costo de manejo:\$0  
 Valor Total:\$5.800 COP

**Observaciones del cliente :**  
 Dice Contener :  
 C.C.:  
 Fecha de entrega: 01/08/2022  
 Distribuidor:  
 C.C.:  
 Hora:  
 Firma nombre y/o sello de quien recibe:

**Destinatario Remitente**  
 Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - SOACHA  
 Dirección: AUTOPISTA SUR 37-40 CASA DE LA JUSTICIA MITC.CIT.II:830115226  
 Referencia:SOA-001  
 Teléfono:  
 Código Postal:250051737  
 Código Operativo:1111671  
 Ciudad:SOACHA  
 Depto:CUNDINAMARCA  
 Nombre/Razón Social: MARIA GLORIA MCGOLLON PRIETO  
 Dirección:CALLE 1 NO. 6 C 48 B/ JULIO RINCON  
 Tel:  
 Código Postal:  
 Depto:CUNDINAMARCA  
 Código Operativo:1111000

**Causas Devoluciones:**  
 RE Rehusado  
 NE No existe  
 NS No reside  
 NR No reclamado  
 DE Desconocido  
 D Dirección errada  
 C1 C2  
 N1 N2  
 FA  
 AP Apartado Clausurado  
 FM Fuerza Mayor  
 Cerrado  
 No contactado  
 Fallecido

**SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A NIT 900.052.917-9**  
 Minito Concesión de Correo  
**Centro Operativo :** UAC CENTRO  
**Orden de servicio :** 15396066  
**Fecha Pre-Admisión:** 01/08/2022 13:33:03  
**RA383048894CO**



**1111 671**  
**UAC CENTRO**  
**RA383048894CO**

**1111671111000RA383048894CO**  
 Parcela Siglo XXI, Corredor Logístico S.S. # 55 A.S. Bogotá / www.472.com.co Línea Nacional 01 9000 111 210 / la central 571 472000  
 Para consultar el estado de su envío, por favor ingresar al sitio www.serviciospostalesnacionales.com.co  
 Para consultar el estado de su envío, por favor ingresar al sitio www.serviciospostalesnacionales.com.co

(El usuario debe ingresar cuidadosamente los datos requeridos en el momento del envío para garantizar el correcto procesamiento del envío y poder realizar el seguimiento del envío. Para mayor información, por favor consultar el sitio www.serviciospostalesnacionales.com.co)



# Trazabilidad Web

Nº Guía

Buscar

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

1 of 1

Find | Next



## Guía No. RA383048894CO

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 RCA  
Dirección: AUTOPISTA SUR 37-40 CASA DE LA JUSTICIA      Teléfono:

### Datos del Destinatario:

Nombre: MARIA GLORIA MOGOLLON PRIETO      Ciudad: SOACHA      Departamento: CUNDINAMA RCA  
Dirección: CALLE 1 NO. 6 C 48 B/ JULIO RINCON      Teléfono:

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

Fecha	Código Operación	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 04:30 PM	CD.SUR	DEVOLUCION (DEV)	
04/08/2022 12:56 PM	CD.SUR	TRANSITO(DEV)	



Fecha: 8/5/2022 2:31:01 PM

Página 1 de 1