

No. Radicado: 08SE2023907652000022790
Fecha: 2023-07-27 09:35:28 am
Remitente: Sede: D. T. VALLE DEL CAUCA
Depen: INSPECCIÓN PALMIRA
Destinatario SEÑORA DOLLY KATERINE BOLAÑOS GOMEZ
REPRESENTANTE LEGAL O QUIEN HAGA SUS VECES
MG77 S.A.S
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2023907652000022790

Al responder por favor citar este número de radicado



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

Palmira Valle, 27 de julio de 2023

Señora
DOLLY KATERINE BOLAÑOS GOMEZ
Representante Legal o quien haga sus veces
MG77 S.A.S
Variante sector del cebro lote 1 Santa Ana
Correo electrónico: cdasantaanafv@gmail.com
Florida, Valle

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO
RESOLUCION NRO. 3953 DE FECHA 11 DE JULIO DEL
2023**

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en los Artículos 56 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y conforme lo autorizado, nos permitimos notificarle personalmente de la **RESOLUCIÓN NRO. 3953 DEL 11 DE JULIO 2023, por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral a trabajador con discapacidad**, proferida por el Doctor **CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Inspección de Palmira de la Dirección Territorial, adjuntando copia íntegra del acto administrativo.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo 56, esta notificación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que usted acceda a la misma, hecho que será certificado por la entidad.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor **CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS** y en subsidio de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la presente notificación; recursos que podrán ser presentados a través de los correos electrónicos: cmejia@mintrabajo.gov.co soacosta@mintrabajo.gov.co en el horario de atención al ciudadano de **7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Calle 32 A Nro. 29 -48, Palmira (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.**

Los recursos presentados **con posterioridad** a los horarios ya determinados o **en días no hábiles**, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente;



DIANA MARIA MONTENEGRO BALTAZAR
Auxiliar Administrativa

Anexo(s): (03) Folios Resolución
Copia:

Elaboró:
Diana María Montenegro B.
Auxiliar Administrativa
Inspección Municipal Palmira
Dirección Territorial Valle

Revisó:
Diana María Montenegro B.
Auxiliar Administrativa
Inspección Municipal Palmira
Dirección Territorial Valle

Aprobó:
Diana María Montenegro B.
Auxiliar Administrativa
Inspección Municipal Palmira
Dirección Territorial Valle



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCIÓN NÚMERO 3953
(JULIO 11 DE 2023)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE
TERMINACION DEL VINCULO LABORAL A TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD**

**EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DEL MUNICIPIO DE
PALMIRA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA.**

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011 y en la Resolución 1043 del 29 de marzo de 2022,

CONSIDERANDO

Que la señora **DOLLY KATHERINE BOLAÑOS GOMEZ** en calidad de representante legal de la empresa **MG77 S.A.S.**, identificada con NIT. 900678840-5, presenta solicitud relacionada con la autorización para la terminación del vínculo laboral del señor **HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ** identificado con C.C No 16882428, quien se encuentra según manifestación del empleador con incapacidad superior a los 180 días, solicitud que se radicó en esta Dirección Territorial el día 08 de junio de 2023 con numero 11EE2023717600100010278.

Que mediante 2940 del 08 de junio de 2023, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial Valle del Cauca, Avoca el conocimiento de la actuación administrativa, asignándose al inspector de Trabajo y Seguridad Social **CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS**, adscrito a la Dirección Territorial del Valle del Cauca, para que instruya el trámite pretendido.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Primero: La empresa solicitante fundamenta su solicitud, entre otros en los siguientes hechos:

(...) "Cordial saludo.

Por medio de la presente la empresa MG77 S.A.S. identificada con Nit. 900678840-5 tiene el caso de un trabajador el señor Hernán Benavidez Domínguez identificado con numero de cedula 16882428, con incapacidad permanente de origen común (No profesional) con 282 días de incapacidad, las cuales han sido reconocidas económicamente por la Entidad Promotora de Salud -COOSALUD- a la cual está afiliado y posterior a los 180 días continuidad con el Fondo de pensiones -COLPENSIONES-; la empresa ha soportado económicamente el pago de las incapacidades al 100% al trabajador hasta el día 240 y ha pagado las prestaciones asistenciales determinadas por la norma frente a su contratación; sin embargo y para la continuidad del pago de la incapacidad el trabajador solicitó el pago directamente al Fondo de pensiones (tramite que está en proceso por el mismo), es de anotar que la empresa solicito al trabajador un poder firmado para generar el cobro de estas incapacidades ante el fondo de pensiones (Documento solicitado por esta entidad para que la empresa pueda gestionar el mismo), sin embargo este documento no ha sido aportado por el trabajador.

Por lo anterior la empresa ha venido cargando el peso económico que demanda esta situación generando dificultades administrativas y alta carga prestacional.

En relación a lo indicado y además avalados en el Código Sustantivo de Trabajo artículo 62 inciso A 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 ciento ochenta días." La empresa solicita muy respetuosamente al Ministerio de trabajo la autorización de la terminación de contrato." (...), documento visible a folio 1.

Que adjunto a la solicitud realizada por la entidad empleadora, se anexan entre otros, los siguientes documentos:

- Copia del contrato de trabajo del señor HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ, visible a folio 2 y 3.
- Copia formato terminación de contrato de trabajo del señor HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ, visible a folio 4.
- Copia de afiliación y pagos a la seguridad social integral del señor HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ, visibles a folios 5 a11.

De acuerdo con lo anterior revisada la solicitud y el material probatorio aportada por la empresa solicitante el despacho considera tener el material probatorio suficiente para resolver la presente solicitud de terminación del contrato laboral del señor **HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ**.

ANÁLISIS PROBATORIO

Frente a las preliminares y al contenido probatorio aportado al expediente el fallador tiene el material suficiente para resolver la solicitud, y de ello se deduce que el trabajador **HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ**, se presume cobijada bajo la especial protección constitucional, tal como lo infiere en la solicitud de terminación de contrato presentada por la empresa, de acuerdo con su manifestación relacionado en la solicitud de terminación del contrato visible a folio 1, donde se establece que el trabajador se encuentra incapacitado superando los 180 días sin que se haya incorporado el mismo a sus funciones como trabajador.

Con lo anterior, es pertinente mencionar lo que de manera reiterada la Jurisprudencia Constitucional se pronuncia sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta y en ese sentido se debe precisar que la Corte ha insistido en el deber que le atañe a este Ente Ministerial, de pronunciarse frente a las solicitudes de autorización de despido interpuestas por los empleadores en procura de atemperarse a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es así, como en la Sentencia C-744 de 2012 se señala:

"...Se erige así la obligación del Estado colombiano de ofrecer, no solo una protección especial a las personas que se encuentran en situación manifiesta de debilidad física o psíquica, sino garantizarles que puedan alcanzar su rehabilitación o una integración social, mediante una atención especializada, adoptando medidas en su favor... El artículo 26 de esta Ley originalmente consagró que 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"; además, proscribió que un contrato laboral sea terminado por razón de la limitación, "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" ... Así, se indicó que la estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad constituye un derecho constitucional, que comporta la garantía de acceder a un empleo, permanecer en él y gozar de estabilidad, "mientras no exista una causal justificativa del despido". Al respecto, en el fallo C-531 de 2000 esta corporación indicó ... Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, ... Tal seguridad ha sido identificada como una 'estabilidad laboral reforzada' que a la vez constituye un derecho constitucional, ..."
... En fallo C-531 de 2000 se puntualizó además que, si bien la legislación en pro de los discapacitados no consagra derechos absolutos o a perpetuidad, el Estado tiene el deber de garantizar que los discapacitados no solo obtengan, sino que conserven su empleo y sean allí protegidos, declarándose la exequibilidad del inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997..."

Ahora bien en la Sentencia T - 504 de 2008 del Magistrado Rodrigo Escobar Gil, se esgrime:

"... Ahora bien, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.

De esta forma, esta Corporación ha establecido que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores respecto de los cuales ha sobrevenido alguna discapacidad, en un trabajo digno y conforme a sus condiciones de salud... De igual forma, la Corte ha considerado que el derecho a la reubicación laboral no se limita al simple cambio de funciones, sino que comporta la proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de brindar al trabajador la capacitación necesaria para que se desempeñe adecuadamente en su nueva labor...

De igual forma, la Corte ha derivado el derecho a la reincorporación laboral del Régimen de Seguridad Social en Salud desarrollado a partir de la Ley 100 de 1993, en el que se reconoce el pago de las incapacidades generadas en enfermedad general. De acuerdo con el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, **la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral sólo podrá tramitarse cuando se haya adelantado el tratamiento y rehabilitación integral o se comprueba la imposibilidad de su realización, de manera que, si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo...**. (Subrayado y Negrilla fuera del texto)

En Sentencia T - 279 de 2006 del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, se sustenta:

"... Las anteriores disposiciones permiten concluir que la aplicación de la facultad del empleador consagrada en el artículo 7, numeral 15 del Decreto 2351 de 1965, debe entenderse sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 y las demás normas que han desarrollado el derecho a la reincorporación laboral.

... Es así como frente a la contingencia de la enfermedad, el Sistema prevé el pago de la incapacidad. Si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo. Si la enfermedad genera una limitación o pérdida de la capacidad laboral, puede dar lugar al pago de la pensión de invalidez, en cuyo caso la calificación de la pérdida laboral le corresponde emitirla a la Junta de calificación de invalidez. A su vez, el Sistema establece que el reconocimiento de la pensión de invalidez sólo puede tramitarse cuando las entidades del sistema de seguridad social hayan adelantado el tratamiento y rehabilitación integral, o se compruebe la imposibilidad de su realización (artículo 23 del Decreto 2463 de 2001), y que las administradoras de los fondos de pensiones deberán remitir los casos a las Juntas de calificación de invalidez antes de cumplirse el día 150 de incapacidad temporal, previo el concepto del servicio de rehabilitación integral emitido por la EPS...

Sobre estos asuntos, la Sala considera pertinente transcribir apartes del Concepto No. 3853, de fecha 23 de agosto de 2005, proferido por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo del Ministerio de la Protección Social, en el que se resumen las diferentes circunstancias en que puede encontrarse el trabajador que padece una enfermedad no profesional que supera los 180 días de incapacidad y las obligaciones correlativas que surgen por parte del empleador y del trabajador afectado.

Dice el Concepto en mención:

... a) El caso del trabajador incapacitado por enfermedad general que supere los 180 días de incapacidad:

"En el evento en que el trabajador incapacitado por enfermedad general supere los 180 días de incapacidad por enfermedad general que reconoce el SGSS a través de las EPS, al término de los 180 [días] de incapacidad temporal, el empleador deberá proceder a reincorporar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, y **si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo, de la misma forma deberá proporcionar al trabajador un trabajo compatible con sus actitudes, para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que sean necesarios, asignándole funciones acordes con el tipo de limitación o trasladándolo a un cargo que tenga la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.**" (subrayado del despacho).

... Obsérvese que en estas distintas circunstancias en que puede encontrarse el trabajador incapacitado por enfermedad no profesional, se parte de la base de la existencia del dictamen médico o la certificación de la autoridad competente sobre la pérdida de la capacidad laboral, únicos documentos que le permitirán al empleador adoptar la decisión legal correspondiente: bien sea, brindar la oportunidad de la reinstalación o reubicación o, para la terminación unilateral de la relación laboral.

4.3 Entonces, como conclusiones sobre estos puntos, se tiene : **(i) el empleador no goza de la facultad plena de aplicar el artículo 7, numeral 15, del Decreto 2351 de 1965, pues, para aplicarlo debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro; (ii) debe existir siempre el dictamen médico o calificación de la autoridad competente sobre la capacidad laboral, con el fin de conocer la situación personal del trabajador; (iii) el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho...**. (Subrayado y Negrilla fuera del texto)

Ahora bien, considerando la línea jurisprudencial precedente, a continuación, se verificará si se cumplen los presupuestos jurisprudenciales necesarios para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador **HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ**.

(i) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica:

Según evidencia documental que glosa en el expediente, el trabajador se encuentra incapacitado, razones más que suficientes para catalogar al trabajador, como un sujeto cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

(ii) Que el empleador tenga conocimiento de aquella situación:

Considerando que la empresa solicitante, presentó la solicitud de autorización de despido ante este ente Ministerial, es dable afirmar que es conocedor de la condición de salud actual del trabajador y en consecuencia asume la condición de debilidad manifiesta del trabajador **HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ**

Sobre las Justas Causas invocadas por el Empleador:

La empresa argumenta justa causa por haber superado los 180 días de incapacidad, al cobijo del Artículo 62, Núm. 15 del C.S.T., **no hay que desconocer que, la norma en toda su literalidad también reza: " ... El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnización legales y convenciones**

derivadas de la enfermedad ..."; existiendo un sinnúmero de normas de rango constitucional y social que abarcan y protegen este conglomerado, resultando más favorables en sí para su propio bienestar. (subrayas y negrillas del Despacho)

Al respecto es dable concluir que, si bien es cierto la empresa y/o persona natural, cuenta con autonomía para realizar la contratación y desvinculación del personal que requiera según sus necesidades, también lo es el hecho que esta facultad no le es del todo plena cuando se trata de trabajadores amparados con estabilidad laboral reforzada, puesto que bajo el principio de la **solidaridad**, el empleador está llamado a garantizar el derecho a la reincorporación laboral del trabajador una vez concluya su tratamiento médico y cuente con la orden del reintegro laboral o culmine el proceso de calificación en su Fondo de Pensiones, a la luz de la Ley 776 de 2002 y el Convenio 159 de la OIT, por lo que existiendo aún la posibilidad de recuperación y en consecuencia del reintegro laboral del trabajador, no es admisible considerarlo como una justa causa para la terminación del contrato.

Con el fin de ilustrarnos sobre la materia aludida, a continuación, extractamos apartes de la Sentencia T-548/12:

"... La legislación laboral colombiana ha protegido la estabilidad laboral de la persona que se encuentra en ese periodo de incapacidad por merma temporal en su estado de salud, hasta tanto se defina su situación jurídica para que no quede por fuera del Sistema Integral de Seguridad Social ...

... En ese sentido, es ostensible que la terminación del contrato de trabajo sin tener en cuenta si el empleado que ha pasado 180 días de incapacidad pueda recuperarse, tiene un efecto contrario a varios derechos fundamentales inalienables debido a que, por una parte, se le desvincula del empleo que le proveía los recursos económicos para su subsistencia, y por otra, el sistema de seguridad social lo abandona sin que se hubiese reestablecido su salud. ...

... En este asunto, la terminación de la relación laboral afectó gravemente el derecho fundamental a la salud del accionante, ya que, al suspenderse las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, se interrumpió el tratamiento médico necesario para su rehabilitación. ...

... Por ello, en desarrollo de los principios de solidaridad, universalidad y cobertura integral del Sistema, el empleador, la EPS, la ARP y la AFP, deben actuar diligente y coordinadamente para cubrir los gastos, bien sea de recuperación o de pensión de invalidez. ...".

De cara a lo anterior, es de precisar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en este tipo de trámites solo obedecen al mandato legal que ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual faculta y limita al Inspector del Trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, más no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

En este orden de ideas, debe entender el solicitante, que la reincorporación laboral es un "...proceso continuo y coordinado que prepara a la persona inválida para que alcance una mayor independencia, autonomía e integración a la actividad laboral social, e igualdad de condiciones y con los mismos derechos y responsabilidades, a través de las etapas de: evaluación, orientación, adaptación, formación y ubicación laboral." según lo define el Artículo 11 del Decreto 2177 de 1989, que además debe ser llevado a cabo por un profesional idóneo en la materia conforme las competencias estipuladas en la Resolución 4502 de 2012 y bajo los lineamientos establecidos en el Manual de Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales, versión 2011, expedido por el Ministerio de la Protección Social.

Así las cosas, es pertinente afirmar que, para el caso en estudio, se evidencia que al trabajador aún se encuentra en periodo de incapacidad, situación que, al tenor de las líneas jurisprudenciales esbozadas anteriormente, sustentados en los principios de solidaridad, universalidad y cobertura integral, no se descarta que la desvinculación tenga conexidad con su estado de salud actual.

En mérito a lo anteriormente expuesto el despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral del señor **HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ** identificado con C.C No 16.882.428, con domicilio registrado en la Calle 10 No 11-18 B/ Los Almendros del municipio de Florida Valle del Cauca; solicitud interpuesta por la empresa **MG77 S.A.S**, identificada con NIT. 900678840-5, representada legalmente por la señora **DOLLY KATERINE BOLAÑOS GOMEZ**, con dirección para Notificación Judicial en la Variante Sec del Cedro Santa Ana Lote 1de la ciudad de Florida Valle, y correo electrónico para notificación: [hdariosalazar@gmail.com.](mailto:hdariosalazar@gmail.com), por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al trabajador del señor **HERNAN BENAVIDEZ DOMINGUEZ** identificado con C.C No 16.882.428, con domicilio registrado en la Calle 10 No 11-18 B/ Los Almendros del municipio de Florida Valle del Cauca.; a la empresa solicitante **MG77 S.A.S**, identificada con NIT. 900678840-5, representada legalmente por la señora **DOLLY KATERINE BOLAÑOS GOMEZ**, con dirección para Notificación Judicial en la Variante Sec del Cedro Santa Ana Lote 1de la ciudad de Florida Valle, y correo electrónico para notificación: [hdariosalazar@gmail.com.](mailto:hdariosalazar@gmail.com)

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, recursos que podrán ser presentados a través de los correos electrónicos: [cmejia@mintrabajo.gov.co.](mailto:cmejia@mintrabajo.gov.co), [soacosta@mintrabajo.gov.co.](mailto:soacosta@mintrabajo.gov.co), en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Calle 32ª No 29-48 Parque Lineal de la ciudad de Palmira (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Palmira Valle del Cauca, a los once (11) días del mes de julio del año Dos Mil Veintitrés (2023).

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE


CARLOS ALBERTO MEJIA HOYOS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Palmira Valle

Transcriptor : C Mejia.
Elaboró : C Mejia.
Reviso/Aprobó : C Mejia