



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No.424

(03 DE OCTUBRE DE 2018)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA DESPEDIR TRABAJADOR EN RAZON EN SITUACION DE DISCAPACIDAD

La Suscrita Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo en uso de sus atribuciones Legales en especial las Consagrados en el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Art.26 de la Ley 361 de 1997, la Resolución No. 2143 de 28 de Mayo de 2014 art. 2 numeral 24, demás Normas Concordantes y,

CONSIDERANDO

Que el señor IVAN ALEJANDRO QUINTERO GARCIA, Representante Legal de la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS con NIT. No. 900.131.745-5, con dirección de notificación judicial Carrera 7 No. 156-10, Oficina 1403, Torre KRYSTAL en la Ciudad de Bogotá D.C., hiciera solicitud de autorización para terminar el contrato de trabajo del señor JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.421.758 de Acacias - Meta, quien se encuentra vinculado a la empresa desde el 25 de abril de 2015.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

Mediante auto No. 047 de fecha 7 de febrero de 2018, la Coordinadora del Grupo de Atención al ciudadano y Trámites, comisionó al Inspector de Trabajo Hernán Mauricio Clavijo Baquero, para adelantar el respectivo trámite, a efectos conceder o negar la autorización de despido del señor JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO, solicitada por la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS.

Mediante oficio 00106 de fecha de 01 de marzo de 2018, se le comunica a la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS con NIT. No. 900.131.745-5, a través de su representante legal o quien haga de sus veces, para que comparezca a este despacho el día 12 de marzo de 2018 con el fin de rendir diligencia de ampliación y ratificación de la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo del trabajador JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO.

Igualmente mediante el oficio 00189 de fecha de 17 de mayo de 2018, se envía comunicación al señor JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO, para que compareciera a este despacho a efectos de ser escuchada en diligencia de declaración y ejercicio del derecho de defensa, diligencia que se llevó a cabo el día 30 de mayo de 2018.

El 12 de marzo de 2018 se llevó a cabo diligencia de ampliación y ratificación con la Apoderada de la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS con NIT. No. 900.131.745-5, la Doctora SANDRA YANIRE HERNANDEZ COMBARIZA identificada con cédula de ciudadanía No. 52.066.413 de Bogotá D.C.

El 30 de mayo de 2018 se llevó a cabo diligencia de declaración y ejercicio del derecho de defensa con el señor JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgado a través del artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Art.26 de la Ley 361 de 1997, la Resolución No. 2143 de 28 de Mayo de 2014 art. 2 numeral 24 del Ministerio del Trabajo y demás Normas Concordantes. En este Ministerio dio competencia a las Direcciones Territoriales para reconocer y

darle trámite a las quejas entre otras autorizar el despido de trabajadores con limitaciones físicas consagrado para tal fin dando aplicación al Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Una de las razones por la cual el empleador puede dar por terminado el Contrato de trabajo, sin indemnización, es la denominada justa causa; es por ello, que el empleador debe evaluar muy bien la situación, de forma objetiva, justa y equitativa, antes de proceder a solicitar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador con limitaciones físicas. Ello debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre esta materia, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.

A efecto de verificar por parte del Ministerio, la pertinencia de autorizar el despido de un trabajador en condición de discapacidad, el empleador debe demostrar que previo a la decisión de dar por terminado el vínculo contractual, se adelantaron todas las acciones posibles para atender la situación del trabajador, tanto desde el punto de vista clínico por parte del sistema de salud, como desde el ámbito laboral por parte suya.

Para que una autorización del Inspector de Trabajo, sea viable el empleador debe aportar por lo menos los siguientes soportes documentales:

- A) Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
- B) 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.
- C) La discriminación de cargos en la empresa.
- D) 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.
- E) prueba que demuestre que el empleador ha agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa empeorarían la condición de salud del trabajador ó que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

En relación a la protección del trabajador discapacitado o limitado, la empresa no puede dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador por el hecho de estar incapacitado, limitado o discapacitado, y al respecto se aplica el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 de la Corte Constitucional, consagran el fuero de discapacidad.

Al respecto el artículo 26 de la Ley 361/97, determina:

"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina 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 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

La Ley 361 de 1997, se aplica igualmente al trabajador incapacitado temporalmente, quien es un limitado o disminuido físico, sensorial y síquico, el cual está enmarcado en el concepto de discapacitado, conforme al literal b) del artículo 7 del Decreto 917 de 1999, el cual señala:

" b) DISCAPACIDAD: Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona."

La Corte en la sentencia T-687 de 2006, consagra:

"... en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo. En efecto, en aquellos contratos que materialmente corresponden a contratos a término indefinido, cuyas obligaciones han sido plenamente satisfechas por el trabajador, que han sido sucesivamente renovados y que satisfacen necesidades permanentes de la empresa, el trabajador tiene derecho a que el patrono no adopte la decisión de no renovar el contrato fundado en razones discriminatorias o con la intención de lesionar o impedir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la asociación sindical. En estos casos, como se verá adelante, el derecho a la estabilidad en conexidad con el derecho a la no discriminación o con el derecho de asociación sindical, resulta plenamente aplicable.

Si el trabajador, asociado o trabajador independiente con limitaciones, independientemente de su origen profesional o común o la condición de discapacidad temporal o permanente recupera su capacidad de trabajo; los empleadores, empresas, entidades o instituciones están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría, compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios conforme al numeral 14 de la Resolución 1016 de 1989, los 4 y 8 de la Ley 776/2002.

Si luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el trámite o autorización de despido del trabajador en razón a su discapacidad o problemas de salud ante el Inspector de Trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determina el Decreto 2177 de 1989, el Convenio 159 de la OIT, y el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1016 de 1989.

Dentro de la justas causas consagradas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, fue consagrada en el numeral 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, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

En el sub examine, tenemos, que la Doctora SANDRA YANIRE HERNANDEZ COMBARIZA en calidad de Apoderada de la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS con NIT. No. 900.131.745-5, hiciera solicitud de autorización para despedir al trabajador con discapacidad JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.421.758 de Acacias - Meta, argumentando que "la empresa no tiene en la actualidad proyectos que desarrollar en la zona del área de influencia donde se desarrolló el objeto del contrato, ni en ninguna otra región del país, no existiendo entonces, opción disponible para estas personas..." (fl 3; numeral 16)

En diligencia de ampliación y ratificación de la solicitud la Doctora SANDRA YANIRE HERNANDEZ COMBARIZA, en calidad de Apoderada de la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS con NIT. No. 900.131.745-5 ratificó todas y cada una de las partes de la solicitud realizada por la empresa y a las preguntas formuladas por el despacho y señaló:

PREGUNTADO: ¿Manifieste al despacho, si sabe el motivo por el cual se encuentra rindiendo la presente diligencia; en caso afirmativo narre lo que le conste al respecto? CONTESTO: si conozco el motivo por el cual me encuentro rindiendo esta diligencia y consiste en adelantar audiencia de ratificación y ampliación de la solicitud realizada a través del radicado 000449 del 05 de febrero de 2018, correspondiente a la solicitud de autorización de despido de algunos trabajadores que presuntamente cuentan con estado de salud particular. La solicitud la basamos en el riesgo que tiene la empresa actualmente ante el

desequilibrio económico que sufrimos actualmente. (Subrayado fuera de texto original).

Dentro de la diligencia de ampliación y ratificación la Doctora SANDRA YANIRE HERNANDEZ COMBARIZA, se ratifica en los motivos por los cuales solicitó la autorización por parte del Ministerio de Trabajo para despedir al señor JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO, y expresa que lo hace por el riesgo que tiene la empresa actualmente ante el desequilibrio económico que sufren actualmente, no obstante este argumento no está tipificado en el código sustantivo del trabajo, ya que en su artículo 62 establecen las justas causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato laboral, no teniendo en cuenta la causal que argumenta la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS.

Por otro lado, dentro de la solicitud de autorización para despedir a los trabajadores, la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS argumenta que el contrato 8000000456, suscrito entre dicha empresa y ECOPETROL SA, fue liquidado por mutuo acuerdo el día 26 de diciembre de 2017, razón por la cual la obra o labor por la cual se había contratado al trabajador Juan Carlos Paez Montejo ya había finalizado, por lo tanto su contrato laboral llegó a su fin, no obstante con respecto a este argumento la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En esta dirección, en sentencia T-263 de 2009 la Corte manifestó lo siguiente:

“La jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”. (Énfasis y subrayado y negrilla fuera del texto original)

Aunado a lo anterior, es de resaltar que en el presente trámite la carga de la prueba corresponde al empleador, dada la condición de debilidad manifiesta del trabajador y por consiguiente, es él quien debe demostrar que agotó todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral del trabajador, lo cual procede una vez culminado el proceso de rehabilitación, o cuando por el contrario dicho proceso no es posible o viable; situación que no se presenta en este caso, ya que la empresa solo presentó certificaciones de que ya culminó la obra por la cual contrato al señor Juan Carlos Paez Montejo, junto con otras certificaciones de la empresa CENIT Y TRANSPORTE Y LOGISTICA DE HIDROCARBUROS y ECOPETROL S.A., donde expresan que en lo que va del año 2018 la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS no ha tenido contratos en ejecución con estas empresas, no obstante el objeto social de la empresa OBS, de acuerdo a su cámara de comercio, es muy amplio en cuanto a su campo de acción laboral y cuesta creer que los únicas fuentes de trabajo en todo el país corresponda a las empresas ECOPETROL SA. y CENIT Y TRANSPORTE Y LOGISTICA DE HIDROCARBUROS S.A.S.

Del mismo modo la Corte Constitucional continúa pronunciándose con respecto a la protección laboral reforzada a las que tienen derecho aquellos trabajadores que por su condición de salud desmejorada, no pueden ser desvinculados laboralmente pese haberse pactado la duración del contrato laboral a término fijo por obra o labor terminada, de acuerdo a esto en su sentencia T-281 de 2010 expresó lo siguiente:

“...la protección laboral reforzada que cobija a las personas con discapacidad es aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo, independientemente que éste se haya convenido por un término definido o por la duración de una obra o labor contratada e implica la exigencia de autorización por parte del funcionario del trabajo previo a la terminación de la relación laboral, lo que garantiza la aplicación del conjunto de garantías ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco de la estabilidad reforzada.”

Ya en cuanto al caso concreto con respecto a la condición de salud del trabajador Juan Carlos Paez Montejo obra en el expediente una serie de incapacidades expedidas por la IPS LLANOS ORIENTALES – IPS ACACIAS quien tiene convenio con la EPS MEDIMÁS S.A.S., relacionadas desde el 12 al 25 de enero

de 2018 por un periodo de 14 días y posteriormente desde 12 de febrero hasta el 13 de junio de 2018, allega incapacidades de periodos de 15 días por el diagnóstico "S903 CONTUSIÓN DE OTRAS PARTES Y DE LAS NO ESPECIFICADAS DEL PIE" como enfermedad de origen común, así mismo presenta orden de practicarse 10 terapias físicas integral con fecha de aprobación del 24 de mayo de 2018.

Aunado a lo anterior, al preguntarle a la Doctora SANDRA YANIRE HERNANDEZ COMBARIZA en la diligencia de ampliación y ratificación realizada el doce (12) de marzo de 2018, si el señor Juan Carlos Paez Montejo se encontraba incapacitado, a lo que contestó: "*Actualmente presenta una incapacidad desde el 27 de febrero hasta 13 de marzo de 2018, por una contusión de otras partes y no especificada del pie*", incapacidad que fue presentada por el trabajador y que obra en el expediente, así como un relación que presenta la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS, de 367 días de incapacidades por parte del trabajador JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO, así mismo el trabajador al momento de realizar la declaración en ejercicio del derecho de defensa, el día 30 de mayo de 2018, este manifestó que se encontraba incapacitado desde hace más o menos un año y medio, de lo cual no se tiene soporte en el expediente, sin embargo si presenta la incapacidad más reciente que va desde el 30 de mayo hasta el 13 de junio de 2018.

De igual manera, la empresa solicitante no aporta Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe la posibilidad de culminarse o no es procedente, por el contrario, el trabajador allega soportes de orden de practicarse 10 terapias físicas integral, expedidas por la EPS MEDIMÁS con fecha de aprobación el 24 de mayo de 2018, así como la incapacidad vigente descrita líneas atrás.

Por otro lado, en cuanto a la calificación de pérdida de capacidad laboral, existe concepto expedido por la ARL COLMENA, de fecha 23 de noviembre de 2017, el cual expresa una calificación PCL de 0,0 %, el cual fue apelado por el trabajador y a la fecha de la proyección de esta resolución no se evidencia respuesta por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, quien es la encargada de dirimir esta controversia.

En cuanto a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, si es que la hay, la Sentencia T-351 de 2003 proferida por la Corte Constitucional manifiesta lo siguiente: "*... la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores...*"

De acuerdo a esta línea jurisprudencia que la Corte ha sostenido, establecemos que independientemente que cuente con un dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral en firme o no, se debe tener en cuenta las condiciones de salud del trabajador, lo cual se puede evidenciar con el material probatorio que reposa en el expediente y como se expresó líneas atrás, la misma empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS allega una relación de 367 días de incapacidades por parte del trabajador Juan Carlos Paez Montejo, así como la incapacidad mas reciente la cual al momento de realizar la diligencia del derecho de la defensa se encontraba vigente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede concluir que el trabajador ha estado incapacitado durante varios días, algunas ininterrumpidamente, otras por periodos de 15 días, los cuales se están prorrogando, por la enfermedad de origen común diagnosticada como "S903 CONTUSIÓN DE OTRAS PARTES Y DE LAS NO ESPECIFICADAS DEL PIE"

Conforme a lo anterior, es claro para el Despacho, que el trabajador JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO se encuentra en una situación particularmente vulnerable y en condiciones de debilidad manifiesta, soportando actualmente una condición clínica, que al momento de realizar la diligencia del derecho a la defensa se encontraba incapacitado, situación que no ha cambiado de acuerdo que la empresa a la fecha no ha manifestado lo contrario e igualmente al momento de la proyección de esta resolución, no se evidencia concepto medico alguno o dictamen mediante el cual señale que el tratamiento de rehabilitación culminó, o no existe posibilidad de culminarse, además se encuentra con órdenes de 10 terapias físicas integrales. Por lo tanto, no es acorde con la situación especial que a la fecha afronta el trabajador, que el Ministerio de Trabajo expida una autorización legal para despedirlo.

Por lo tanto y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Negar la solicitud de Autorización para despedir al trabajador JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.421.758 de Acacias - Meta, con dirección de notificación en la Diagonal 15 No 26-100, Barrio Pablo Sixto en la ciudad de Acacias - Meta, número de teléfono 3106994499, presentada por el señor IVAN ALEJANDRO QUINTERO GARCIA, Representante Legal de la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS con NIT. No. 900.131.745-5, con dirección de notificación judicial Carrera 7 No. 156-10, Oficina 1403, Torre KRYSTAL en la Ciudad de Bogotá D.C.; según los considerandos de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: Dejar en libertad a las partes para que acudan a la Justicia Laboral Ordinaria por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente decisión procede el Recurso Reposición ante este Despacho y el de Apelación ante la Dirección Territorial Meta, del Ministerio de Trabajo, interpuesto personalmente y sustentado por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal.

ARTÍCULO CUARTO: Notificar la presente Resolución a los jurídicamente interesados, en los términos del artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Dado en Villavicencio, a los Cuatro (4) días del mes de Octubre del Dos Mil dieciocho (2018).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



AURORA PINZÓN ORTIZ

Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO

Acacias,

13 NOV 2018

7050001-043

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

Señor (a)
JUAN CARLOS PAEZ MONTEJO
CC 17.421.758
Diagonal 15 No. 26-100
Acacias - Meta

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución No.0424 de fecha 03/10/2018
Radicado 11EE2018715000100000449 DEL 5/02/2018

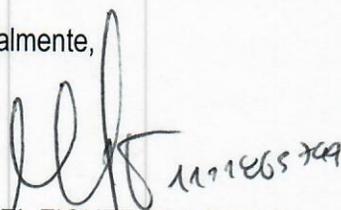
Por medio de este AVISO, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Resolución del asunto, expedida por la Coordinadora del GACT.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los artículos 67 y siguientes del mismo código.

Contra el acto notificado proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y de Apelación ante la Dirección Territorial Meta del Ministerio del Trabajo, interpuestos por escrito ante este despacho dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación por AVISO.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino.

Cordialmente,


MIGUEL FIGUEROA LOZANO
Auxiliar Administrativo
Inspección de Trabajo de Acacias

Anexo: dos (3) folios a doble cara, Resolución 424 del 03/10/2018
Copia:

Transcriptor: Miguel F.
Elaboro: Miguel F.
Revisó/Aprobó: Mauricio C.
Ruta electrónica: C:\Users\ADMIN\Desktop\NOTIFICACIONES ACACIAS\NOTIFICACION POR AVISO

Carrera 15 No. 12-50 Casa de la Cultura Acacias - Meta,
Tel: (8) 656 97 67
Línea Nacional Gratuita 0180001125183
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co

SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A NIT 900.062.917-9

CORREO CERTIFICADO NACIONAL



Centro Operativo: PO.VILLAVICENCI Fecha Admisión: 14/11/2018 13:13:54
 Orden de servicio: 10858850 Fecha Aprox Entrega: 22/11/2018

RA040350013CO

1032
600
Devolución

Remitente	Nombre/ Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - VILLAVICENCIO			Causal Devoluciones:	
	Dirección: MINISTERIO DEL TRABAJO - VILLAVICENCIO NIT/C.C.T.I: 830115228			RE Rehusado	Cerrado
Destinatario	Nombre/ Razón Social: JUAN CARLOS PAEZ			NE No existe	N1 N2 No contactado
	Dirección: DIAG 15 26-100			NS No reside	FA Fallecido
Valores	Tel: Código Postal: 507001567 Código Operativo: 1032600			NR No reclamado	Art. 100
	Ciudad: ACACIAS Depto: META			SE No reconocido	Fuerza Mayor
Peso Físico(grams): 200		Dice Contener:		Tel: Hora:	
Peso Volumétrico(grams): 0		C1 C2		Fecha entrega: 17/11/2018	
Peso Facturado(grams): 200		Observaciones del cliente:		No. RADICACIÓN: 121917802	
Valor Declarado: \$0		2197 MFOLO		Gestión de entrega: 16/11/2018	
Valor Flete: \$6.500				C.C. No. 17.432.775	
Costo de manejo: \$0				26 NOV 2018	
Valor Total: \$6.500					



10320001032600RA040350013CO

Principal Bogotá D.C. Colombia Diagonal 25 0 # 95 A 55 Bogotá / www.72.com.co Línea Nacional 01 8000 11 20 / Tel. contacto: (57) 4722005. Min. Transporte, Uic. de carga 000200 del 20 de mayo de 2010/Min. IC, Res. Mercadería Express 00867 de 9 septiembre del 201

Guía No. RA040350013CO

Tipo de Servicio: CORREO CERTIFICADO NACIONAL Fecha de Envío: 14/11/2018 13:13:54

Cantidad: 1 Peso: 200.00 Valor: 6500.00 Orden de servicio: 10858850

Datos del Remitente:

Nombre: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - VILLAVICENCIO Ciudad: VILLAVICENCIO_META Departamento: META

Dirección: MINISTERIO DEL TRABAJO - VILLAVICENCIO Teléfono: 6602482

Datos del Destinatario:

Nombre: JUAN CARLOS PAEZ Ciudad: ACACIAS Departamento: META

Dirección: DIAG 15 26-100 Teléfono:

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

Fecha	Centro Operativo	Evento	Observaciones
14/11/2018 01:13 PM	PO.VILLAVICENCI	Admitido	
22/11/2018 07:23 AM	PO.VILLAVICENCI	Envío no entregado	
26/11/2018 03:21 PM	PO.VILLAVICENCI	Entregado	
27/11/2018 09:02 AM	PO.VILLAVICENCI	Digitalizado	
28/11/2018 04:40 PM	PO.VILLAVICENCI	TRANSITO(DEV)	
29/11/2018 11:36 AM	CTP.CENTRO A	TRANSITO(DEV)	