



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION No. 2858
(16 DICIEMBRE DE 2020)**

“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN ARCHIVO EN AVERIGUACIÓN PRELIMINAR”

El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales y en especial las establecidas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 31 del Decreto 4108 de 2011, la Resolución 2143 de 2014, la Ley 1437 de 2011, la Ley 1610 de 2013, y las demás normas concordantes

CONSIDERANDO

ANTECEDENTES FÁCTICOS

Por medio de radicado 21415 de fecha 22 de junio de 2018, el señor NORBERTO HURTADO MEDINA, identificado con cédula de ciudadanía 79.289.615, presenta queja contra la empresa **PAPELERA INDUSTRIAL FK LTDA**, con NIT. 800.065.887-7, por cuanto existe una presunta violación a las normas de carácter laboral.

El quejoso sustenta su queja en los siguientes hechos:

... Mediante escrito del 29 de mayo del 2018, fui informado por el GERENTE SEÑOR JORGE LUIS FERNANDEZ ARENAS que atendiendo lo establecido en la CLAUSULA TERCERA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, QUE DICE “DURACION DEL CONTRATO” que el próximo 30 de junio del 2018 vence el contrato y que debo reclamar los salarios y prestaciones sociales a que tengo derecho. Decisión de la empresa que es injusta, al tener conocimiento de mis PATOLOGIAS que fueron informadas a la empresa, y que se originaron cuando estaba al servicio de la misma...

ACTUACION PROCESAL

1. Mediante Auto de Asignación y Avoco No. 000519 de 13 de septiembre de 2018, se comisiona a la Inspección Doce de Trabajo, para llevar adelante las actuaciones administrativas, en concordancia con la Ley 1437 de 2011 y Ley 1610 de 2013, a la empresa **PAPELERA INDUSTRIAL FK LTDA**, con el fin de verificar si existen presuntas violaciones a la Ley laboral y por ser competencia del Ministerio de Trabajo consagrado en los artículos 17 y 485 del C.S.T. (fl 32)
2. Con radicado 14271 de 17 de octubre de 2018, se efectúa requerimiento a la empresa querellada así: (fl 33)
 - Copia de nóminas de pago meses enero a junio 2018 del querellante
 - Copia pago aportes de seguridad social integral del quejoso meses enero a junio 2018
 - Si el querellante a la fecha no está laborando en la empresa, copia de la liquidación de prestaciones social y prueba del pago
 - Copia autorización del Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato de trabajo del querellante

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar"

3. Se programa visita de inspección reactiva para el día 21 de agosto de 2019, se toma registro fotográfico, se requiere aporte de documental y se levanta el acta pertinente. (fls 37-42)
4. Con radicado 31449 de 13 de septiembre 2018, la empresa querellada aporta documental requerida en físico y en medio magnético (USB). (fls 44-56)

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Tratándose de aspectos de competencia del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, los inspectores de trabajo y seguridad social, tendrán el carácter de policía administrativa laboral, encargados de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de seguridad social, en caso de encontrar violación a dichas disposiciones o la realización de actos que impidan o retarden el cumplimiento de las actividades propias de la labor de inspección, tiene la potestad para imponer sanciones pecuniarias de acuerdo a la siguiente normatividad:

Constitución Política de Colombia, artículos 83 y 209.

Artículo 83.- "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."

Artículo 209.- "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."

"Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley."

Artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 485. "AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen."

ARTICULO 486. "ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

(...)

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar"

La Ley 1610 de 2013 en su artículo 1 establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Resolución 2143 de 2014 artículo 7 establece las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. "1. Adelantar investigación administrativo-laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y demás normas sociales que sean de su competencia (...)"

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la asignada a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: "... La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor..."

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

En virtud de los hechos narrados en la queja presentada por el señor NORBERTO HURTADO MEDINA, que dio origen al inicio de la presente averiguación preliminar y realizado el análisis de los hechos descritos y las actuaciones del Despacho se presentan las siguientes consideraciones:

La empresa en respuesta al requerimiento realizado en visita de Inspección reactiva aporta copia de respuesta a derecho de petición del quejoso (fl 46) así: "...Tal como la ley lo indica la empresa debe avisar al trabajador con un plazo no inferior a 30 días la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, en este caso dicho plazo se vencería el día de junio de 2018, fecha que aún no ha llegado, lo que quiere decir usted se encuentra en un periodo de PREAVISO en el cual usted ha venido realizando sus labores cotidianas, y ha venido cumpliendo con los respectivos pagos de salarios y aportes a seguridad social; por tal razón su petición de reintegro no corresponde a la realidad. Es importante aclarar que la empresa en ningún momento ha querido vulnerar sus derechos y tal como se lo manifesté en la carta de fecha 29 de mayo de 2018 donde se le informa la no prórroga de su contrato, esta decisión fue motivada por otro tipo de circunstancias relacionadas con la situación financiera de la empresa y no por su situación médica, lo cual se evidencia claramente en el hecho que han pasado seis años desde el diagnóstico inicial, y atendiendo las recomendaciones médicas que le fueron formuladas se le reubico laboralmente modificando sus funciones, así mismo ante su primera programación de cirugía de cadera la cual a última hora usted canceló, se le brindo todo el apoyo necesario al igual que con las demás situaciones médicas que usted ha mencionado. Sin embargo y teniendo en cuenta su petición y todas las disposiciones legales existentes para estos casos le informo que la empresa ha decidido prorrogar su contrato de trabajo por el término inicialmente pactado para que pueda continuar con su tratamiento médico, con lo cual la carta de fecha mayo 29 de 2018 queda sin ningún efecto. "

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar"

Antes de tomar la decisión de fondo es pertinente tener en cuenta los siguientes aspectos e ilustrar a la empresa querellada sobre las implicaciones de aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin el respectivo permiso del Inspector de Trabajo, para desvincular a persona en situación de especial protección o estabilidad laboral reforzada.

El artículo 26 del Capítulo IV de la Ley 361 de 1997 señala: *Artículo 26º.- 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 ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.*

En el concepto de este Ministerio, ID 106368/16 se lee:

"(...)

5.12. Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con "limitación" o "limitadas" (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación" (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

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

Continuación de la Resolución “Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar”

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

En sentencia SU 049/17,” (...) Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena). Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

“[...] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de uno u otro modo exigió al [peticionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía.”

(...)

Visto lo anterior a folio 46 del expediente de autos y toda vez que no se configuró el despido del quejoso, de acuerdo al documento aportado a folio 46, en el cual se evidencia que la empresa querellada manifiesta al quejoso, que la carta de mayo 29 de 2018 queda sin ningún efecto; y que solamente se trataba de un preaviso; es necesario advertir que, aun cuando, un trabajador no presente ninguna patología visible o que dé lugar a pensar en una limitación o minusvalía que no le permita su producción laboral normal, la empresa de buena fe debe considerar antes de tomar una decisión, tener en cuenta lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para evitar vulnerar los derechos del trabajador, máxime si ya existen antecedentes y tratamientos médicos de conocimiento del empleador.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar"

La razón de ser de la Autorización que emite el Ministerio del Trabajo para terminar una relación laboral a una persona en estado de debilidad manifiesta es garantizar la estabilidad laboral reforzada del(a) empleado(a) por su condición, pues una persona en esas circunstancias tendrá dificultad para conseguir un trabajo, por ende queda desprotegida de la seguridad social y los procesos médicos que venían en curso se pueden truncar por la falta de aporte al sistema de seguridad social.

No podemos olvidar que dentro de la relación laboral se establece que existe una parte débil económicamente hablando, en este caso es el empleado, como quiera este no es el dueño de los medios de producción y su medio de subsistencia económica es el salario mensual, así las cosas, al quedarse desprovisto de su empleo, se ve afectado su mínimo vital y el de su familia, viéndose reflejado el perjuicio causado al bien jurídico investigado.

Estas conductas por parte de las empresas, facultan al Estado Colombiano a través del Ministerio del Trabajo para Inspeccionar, Vigilar y Controlar el cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social Integral, lo cual redundará en la protección de los trabajadores; es por ello que el Ministerio de Trabajo impone sanciones, las cuales tienen dos finalidades, (i) que el empresario no vuelva a cometer la conducta que se le reprocha pues conoce las consecuencias jurídicas; (ii) que a nivel general la sociedad entienda la importancia del respeto por los derechos de los menos favorecidos y acaten lo que indica la Ley. Para el presente caso se exhorta a la empresa **PAPELERA INDUSTRIAL FK LTDA**, tener en cuenta la aplicación de la normatividad laboral antes de tomar decisiones similares.

Finalmente, se tiene que la fecha de expedición del presente acto administrativo se emite en virtud de lo establecido en las Resoluciones **0784 del 17 de marzo de 2020** por la cual "*se adoptan medidas transitorias por motivos de la emergencia sanitaria*" y **876 del 01 de abril de 2020** por la cual "*se modifican las medidas previstas en la resolución 0784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el decreto 417 de 2020*" emitidas por el Ministerio del Trabajo con ocasión de la emergencia sanitaria por COVID- 19, las cuales contemplaron: "*Establecer que no corren términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, las Direcciones de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, de Riesgos Laborales, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social de este Ministerio, tales como averiguaciones preliminares, quejas disciplinarias, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, solicitudes de tribunales de arbitramento, trámites que se adelanten por el procedimiento administrativo general y demás actuaciones administrativas y que requieran el cómputo de términos en las diferentes dependencias de este Ministerio. Esta medida implica la interrupción de los términos de caducidad y prescripción de los diferentes procesos que adelanta el Ministerio del Trabajo.*"

Mediante la Resolución No. **1294 del 14 de julio de 2020** el Ministerio de Trabajo levantó de manera parcial la suspensión de términos señaladas por la resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la resolución 0876 del 01 de abril de 2020 para algunos trámites, servicios y actuaciones administrativas.

Mediante la Resolución No. **1590 del 08 de septiembre de 2020** el Ministerio de Trabajo levantó la suspensión de términos señaladas por la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 01 de abril de 2020, a partir del día hábil siguiente de la publicación de la Resolución 1590 de 08 de septiembre de 2020, para todos los trámites administrativos y disciplinarios, no incluidos en la Resolución 1294 del 14 de julio de 2020.

Mediante el **Art. 4 del Decreto 491 de 2020** se regula la notificación por medios electrónicos hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, y establece que la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos. El Artículo fue declarado exequible y modulado mediante la sentencia de constitucionalidad C - 242 del 09 de julio de 2020 en el sentido de poder notificar a todas las partes y si estas no tienen acceso a correo

RESOLUCION No. **2858**

DEL 16/12/2020

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar"

electrónico puedan suministrar un medio alternativo para facilitar la notificación como por ejemplo a través de llamada telefónica, mensaje de texto, aviso o por estación de radio comunitaria, normatividad reiterada mediante el memorando interno del Ministerio de Trabajo No. 08SI20201200000011743 del 18 de septiembre de 2020.

Mediante el **Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020** se reglamentó el Decreto 491 de 2020 en lo relacionado con la seguridad de los documentos firmados durante el trabajo en casa, en el marco de la emergencia sanitaria, permitiendo suscribir válidamente los actos, providencias y decisiones que se adopten mediante firma autógrafa mecánica, digitalizadas o escaneadas siguiendo las directrices dadas por el Archivo General de la Nación y las que se imparten en el Decreto.

Mediante la **Resolución 2230 de 27 de noviembre de 2020** se prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, modificada por la Resolución 1462 de 2020), hasta el 28 de febrero de 2021, razón por la cual, la notificación del presente acto administrativo se realizará por medios electrónicos, no obstante, en caso de que no pueda surtirse de la forma antes señalada, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Así las cosas y conforme a las competencias asignadas a las Inspecciones del Trabajo mediante el artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014 y en concordancia con el artículo 486 del CST, este Despacho concluye que no hay fundamento de orden legal para seguir con el trámite administrativo y se decide dar por terminada la presente Actuación Administrativa Laboral.

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO en contra de la empresa **PAPELERA INDUSTRIAL FK LTDA**, con NIT 800.065.887-7, por las razones expuestas.

ARTICULO SEGUNDO: ARCHIVAR las diligencias preliminares iniciadas al radicado 21415 de fecha 22 de junio de 2018, presentado por el señor NORBERTO HURTADO MEDINA, en contra de la Empresa **PAPELERA INDUSTRIAL FK LTDA**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido del presente acto administrativo por medios electrónicos del presente acto administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, Sentencia C 242 del 09 de julio de 2020 y memorando 08SI20201200000011743; informando que contra el presente Acto Administrativo procede los recursos de **REPOSICION** ante esta Coordinación y en subsidio de **APELACION** ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, por aviso o al vencimiento del término de publicación según sea el caso, de acuerdo con el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

PARAGRAFO: En el evento que la notificación no pueda hacerse en forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

QUERELLADO: **PAPELERA INDUSTRIAL FK LTDA**, con dirección de notificación judicial en la Calle 17 No.69 B -20 de la ciudad de Bogotá D.C. Correo electrónico: papelerafk@yahoo.com.mx

RESOLUCION No. **2858**

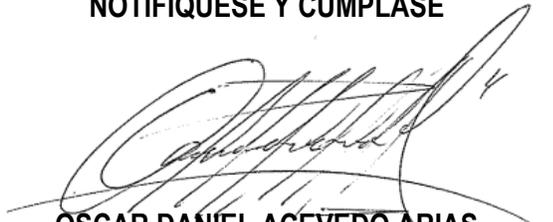
DEL 16/12/2020

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual resuelve un archivo en Averiguación Preliminar"

QUERELLANTE: NORBERTO HURTADO MEDINA, dirección de notificación judicial en la Calle 84 D Sur No. 80 K – 11 Bosa San José, de la ciudad de Bogotá D.C.

ARTICULO CUARTO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



OSCAR DANIEL ACEVEDO ARIAS

Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyecto: Alba R.
Reviso: Rita V.
Aprobó: Oscar Acevedo

