



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No.000992

(26 DE DICIEMBRE DE 2016)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO

La Directora Territorial (e) del Meta en uso de sus facultades legales y en especial las consagradas en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1530 de 1996, Resolución No. 2143 de 2014 y,

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución No. 658 del 27 de julio de 2016, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, negó la solicitud radicada en la Dirección territorial del Meta con el No. 3075 del 10 de junio de 2016, de autorización hecha por la Sociedad SEM S.A., identificada con el NIT 800.159.687 por medio de su representante legal JAIRO PATIÑO OROZCO, para la terminación del vínculo laboral de la trabajadora señora MARLEN NEIRA, identificada con cedula de ciudadanía No. 21.175.465.

Con radicado No. 04444 del 19 de agosto de 2016, el señor JAIRO PATIÑO OROZCO, en su calidad de gerente y representante legal de la sociedad SEM S.A., interpone recurso de apelación en contra de la Resolución No. 658 del 27 de julio de 2016.

Con Resolución No. 0841 del 24 de agosto de 2016, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites concede y remite en Apelación el expediente a esta Dirección Territorial.

CONSIDERACIONES DEL RECURRENTE

Manifiesta el recurrente frente a las actuaciones del Ministerio del Trabajo, que sustenta el recurso en los siguientes términos:

1. La norma establece en el numeral 15 del artículo 62 del C.S.T., subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, establece como justa causa de terminación de contrato en el sector particular, la siguiente: "La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad".....".....que todo trabajador que tenga una incapacidad superior a los 180 días se le puede dar por terminado el contrato laboral por justa causa.

2. La empresa ha presentado todos los documentos idóneos que certifican que la señora MARLEN NEIRA tiene actualmente una INCAPACIDAD que cumple el día de hoy casi 800 días, calificada como ENFERMEDAD COMÚN, que no le permite su reintegro a la vida laboral y mucho menos una reubicación.

3. En la resolución se refiere a DISCAPACIDAD, y lo que esta señora tiene es una incapacidad por ENFERMEDAD COMÚN tal como consta en los documentos anexos, que no le permite ejercer ningún tipo de actividad laboral y por consiguiente una reubicación, y por lo tanto es muy diferente los dos términos y su tratamiento jurídico, entendiéndose entonces sin lugar a dudas de que estamos ante una INCAPACIDAD PERMANENTE Y ABSOLUTA, de conformidad....., por lo tanto estamos plenamente habilitados por la ley y por consiguiente la norma nos permite proceder al retiro de esta señora a quien se le han entregado todos los documentos necesarios para el trámite de su PENSIÓN, pero no lo ha hecho por negligencia o ignorancia causando un grave perjuicio, por cuanto SEM S.A., que ha seguido asumiendo todos los pagos de salarios y prestaciones que corresponden y por un periodo que ya ha superado con creces lo establecido en la ley, no siendo justo someter a la empresa a continuar una relación laboral, teniendo fundamento legal y todo el derecho a dar por terminado este contrato.

4. El derecho fundamental al debido Proceso (ART.29 de la C.N), se está violando de parte del ministerio, al no permitir la terminación de un contrato en el cual se dan todas las condiciones y requisitos legales para tal fin, por lo tanto su decisión debe ser revocada., no se puede someter a la empresa al capricho de la empleada que se niega a

presentar los documentos para el trámite de su pensión y pretende con mentiras echarnos la culpa de su propia negligencia y conmovertos a ustedes como autoridad para que le proteja el derecho a este trabajo que lamentablemente esta INCAPACITADA para cumplir y cuya solución es proceder a solicitar su pensión.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El señor JAIRO PATIÑO OROZCO, representante legal de la sociedad SEM S.A., con escrito radicado en junio 10 de 2016 con el No. 03075, solicito que se autorice el despido de la trabajadora MARLEN NEIRA quien lleva incapacitada por más de 180 días, calificada por la ARL como Enfermedad de origen Común .

En principio, es de anotar que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen una disminución física, psíquica y/o sensorial (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

El trabajador incapacitado temporalmente por más de 180 días, se encuentra amparado por la estabilidad reforzada, y en relación a la aplicación **El numeral 15 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, establece como justa causa de terminación del contrato de trabajo en el sector particular, la siguiente:** "La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."

Así mismo, el artículo 4º del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del Decreto Extraordinario número 2351 de 1965, dispone que "De acuerdo con el numeral 15 del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del mismo decreto, cuando a ello haya lugar, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad".

De conformidad con la normativa precitada, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, la incapacidad ininterrumpida superior a 180 días, originada en enfermedad o accidente de origen común, debiendo aclararse que para dichos efectos debe tratarse de una incapacidad que haga imposible la prestación del servicio, es decir, que inhabilite al trabajador para el desarrollo de sus funciones. En este caso, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario y dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La Estabilidad Laboral Reforzada: "Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido". (Sentencia C-470 de 1997).

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar porque las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del Código Contencioso Administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama Policía de Trabajo, fundado en la necesidad de garantizar a los asociados unas veces y/o a la Nación en otras, que los derechos reconocidos en las Leyes se hagan realidad, tales como la seguridad social, los aportes parafiscales, la jornada de trabajo entre otras; sin embargo, ello no puede implicar la calificación jurídica de sus partes de manera que su decisión no signifique expresa o implícitamente el otorgamiento de derechos o la imposición de obligaciones.

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por

parte del empleado y redundante en la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para dar por terminada la relación de trabajo.

Tratándose de los sujetos con disminuciones en su salud, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término "estabilidad laboral reforzada" para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza la permanencia en el empleo de las personas que padece una limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

La estabilidad laboral reforzada no solo se predica de los discapacitados o inválidos, sino que también cubre a las personas que por su especial condición de salud merecen una especial consideración al momento de determinar la protección constitucional a que son acreedores. (El resaltado es mío)

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

"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. (...)"

El Ministerio del Trabajo únicamente tiene competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive la condición de discapacidad de un trabajador, es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, no obstante el esfuerzo del solicitante para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 62, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1065, en forma expresa determina las causales que justifican la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador dentro de las causales, en el numeral 15 se establece:

"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 (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."

Así mismo, el artículo 4 del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del Decreto Extraordinario número 2351 de 1965, define que de acuerdo con el numeral 15) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso.

Lo anterior, implica que dentro del procedimiento únicamente se evalúa, cuando en materia laboral se trate, la causal contemplada en el literal A-13 del artículo 62 del C.S.T. Para todos los casos, el referente será la ineptitud del trabajador para realizar sus funciones, teniendo en cuenta el grado de disminución de su condición física y su pérdida de capacidad laboral.

Dadas las competencias fijadas por la normativa legal vigente, no le es posible al Ministerio del Trabajo, pronunciarse de fondo sobre la existencia de conductas que puedan estar enmarcadas dentro de las justas causas establecidas en el artículo 62 del C.S.T. diferentes a la enunciada con anterioridad, puesto que no es posible declarar la existencia de derechos ciertos e indiscutibles en concordancia con lo establecido en el artículo 486 del C.S.T.

Para estos efectos, el Gobierno Nacional a través de los Ministerios de Trabajo, Salud y Educación Nacional, establecerá los mecanismos necesarios para que los limitados cuenten con los programas y servicios de rehabilitación integral, en términos de readaptación funcional, rehabilitación profesional y para que en general cuenten con los instrumentos que les permita autorregalizarse, cambiar la calidad de sus vidas y a intervenir a su ambiente inmediato y en la sociedad.

Lo anterior sin perjuicio de las obligaciones en materia de rehabilitación establecidas en el Plan Obligatorio de Salud para las Empresas Promotoras de Salud y para las Administradoras de Riesgos Profesionales cuando se trate de limitaciones surgidas por enfermedad profesional o accidentes de trabajo.

En busca del mejoramiento continuo, la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio del Trabajo, tiene como misión, el de ser garante de la promoción de los lineamientos que deben aplicar las instituciones de la

seguridad social, en materia de rehabilitación integral, con los requisitos mínimos esenciales, de calidad y atención oportuna a los trabajadores quienes han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, para lograr el mayor nivel de funcionalidad, reincorporarlos ocupacionalmente y mejorar su calidad de vida.

Esta obligación se fundamenta en la Ley 100 de 1993, artículo 153 numeral 3, que establece: "El Sistema General de Seguridad Social en Salud brindará atención en salud integral a la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia".

El Plan Obligatorio de Salud, artículo 162 de la Ley 100/93, estipula que este Plan permitirá la protección integral de las familias a la maternidad y enfermedad general, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las patologías, según la intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan.

Así mismo en el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, y demás normas que establecen el cubrimiento de los procesos asistenciales y de rehabilitación integral, por parte de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), mediante las Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS), a los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o se les diagnostique enfermedades profesionales.

Relacionado con lo anteriormente expuesto, el Manual de rehabilitación profesional, también incorpora el manejo de la rehabilitación ocupacional como sistema de procesos formando un conjunto de actividades relacionadas o que interactúan entre sí, obteniendo como resultado acciones eficientes y efectivas en tratamiento de las personas con la optimización de los recursos. Esto, desde la perspectiva de sistema de gestión y posicionándolo como un modelo de atención.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos a favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Es por esta razón que mientras la incapacidad o discapacidad no impida al trabajador desarrollar una actividad similar y/o acorde con sus capacidades, no se le puede despedir, puesto que la empresa para la cual trabajaba quien sufrió un accidente que lo llevó a ese estado, debe garantizarle la recuperación y ocupación si esto es posible.

Así las cosas, el empleador debe procurar ubicar al trabajador en un cargo acorde con sus capacidades físicas o mentales, en el cual puede desarrollar sin contratiempos las actividades propias del cargo.

En todo caso, el servidor del Ministerio del Trabajo, evaluará que las motivaciones que conllevan a la solicitud de parte del solicitante, sean la ineptitud del mismo o el empeoramiento en su condición de salud frente a los cargos existentes o creados y no un proceso discriminatorio frente a su condición.

Si lo anterior no es objetivamente posible, es necesario probar la imposibilidad de reubicarlo, **el servidor debe evaluar la limitación del trabajador independientemente de su origen.**

En este orden de ideas el despacho, entra a revisar la documentación que se recibe con la solicitud de autorización para despedir al trabajador en situación de discapacidad y los demás documentos que forman parte del expediente, con el fin de verificar que cumpla con:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).
2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. 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.

5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización.

Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber 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.

De la misma forma, esta Corporación en la Sentencia T-504 de mayo 16 de 2008 Corte Constitucional, estudiando un caso similar, consideró que la desvinculación del actor del trabajo por haber cumplido un periodo de incapacidades laborales superior a 180 días continuos, negándose a reubicarlo en otro empleo, era lesivo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la igualdad y la seguridad social. Al efecto, la Corte concluyó que las *"entidades demandadas violaron los derechos invocados por el accionante como quiera que (i) lo desvincularon laboralmente mientras se encontraba incapacitado desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada, (ii) hicieron caso omiso de las recomendaciones de reubicación elevadas por los médicos de salud ocupacional que atendieron al actor, (iii) superado el término de 180 días de incapacidad del accionante no*

adelantaron gestiones para procurar su rehabilitación y reintegración laboral, así como tampoco procuraron definir su estado de invalidez, de suerte que violaron el principio de solidaridad que les asiste frente a sujetos de especial protección, (iv) suspendieron el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social integral sin reparar en el estado de salud del actor y sin indagar sobre su posibilidad de ser reintegrado laboralmente, y (v) adoptaron medidas para superar el perjuicio que la liquidación de la Cooperativa la Paz irrogaba a los cooperados y al usuario del servicio, sin considerar dentro de las mismas la inclusión del accionante como beneficiario del reintegro."

Dadas las competencias fijadas por la normativa legal vigente, no es posible al Ministerio del Trabajo, pronunciarse de fondo sobre la existencia de conductas que puedan estar enmarcadas dentro de las justas causas establecidas en el artículo 62 del C.S.T. diferentes a la enunciada con anterioridad, puesto que no es posible declarar la existencia de derechos ciertos e indiscutibles en concordancia con lo establecido en el artículo 486 del C.S.T.

En Sentencia de la Corte Constitucional C-1037 de 2003, se confirma lo señalado por la Ley 797 de 2003 respecto a la justa causa para dar por terminado la relación laboral así:

"ARTÍCULO 9°. El artículo 33 de la Ley 100 quedará así: (...) "PARÁGRAFO 3o. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

"Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

En este orden de ideas, del estudio del expediente se concluye por este despacho que, la Territorial del Ministerio del Trabajo no le compete en virtud del artículo 486 del C.S.T., decidir si la incapacidad del trabajador por más de 180 días tal como se señala en el artículo 62 del C.S.T., es justa causa para autorizar la terminación del contrato de trabajo de la señora **MARLEN NEIRA MORENO**, identificada con cedula de ciudadanía No. 21.175.465, toda vez que no es posible una rehabilitación, y como se observa a folio 127 la IPS Cafesalud, le informa que su reconocimiento económico está a Cargo de su Administradora de Fondo de Pensiones, y que debe remitirse ante su empleador para el trámite respectivo. No aparece dentro del acervo probatorio documento alguno que acredite el reconocimiento de la pensión y por ende su inclusión en la respectiva nómina de pensionados.

Por lo anteriormente expuesto este despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 658 del 27 de julio de 2016, por medio de la cual se negó la solicitud de la **SOCIEDAD SEM S.A.**, identificada con el NIT 800.159.687, con domicilio en la Calle 37 30 65 Centro Villavicencio Meta, que hizo por medio de su representante legal **JAIRO PATIÑO OROZCO**, para la terminación del vínculo laboral de la trabajadora señora **MARLEN NEIRA MORENO**, identificada con cedula de ciudadanía No. 21.175.465, con domicilio en la Diagonal 15 No. 28 - 40 Manzana F barrio Villas del Mediterráneo, Villavicencio Meta, todo de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Meta, con el fin de que se surtan las notificaciones correspondientes.

ARTICULO CUATRO: NOTIFICAR el contenido de la presente Resolución a los jurídicamente interesados, en los términos del artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informándole que contra la presente providencia no procede recurso alguno por agotamiento de la vía gubernativa. Una vez en firme archivar el expediente en la oficina de origen.

Da en Villavicencio, 26 de diciembre de 2016

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE


NUBIA LUCIA ARIZA TOVAR
Directora Territorial del Meta (e)

Villavicencio, **23 Enero 2017**

7050001-05-08 000-0337
Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

Señora
MARLEN NEIRA MORENO
Diagonal 15 No. 28 – 40 Manzana F Casa 6 Villas del Mediterraneo
VILLAVICENCIO META

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 0992 26/12/2016
Radicado 3075 del 10/06/2016

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 el Despacho de la Dirección Territorial Meta – Ministerio del Trabajo.

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.

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,



AURORA PINZON ORTIZ
Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Anexo: 1 (tres folios)

Copia:
Transcriptor: Janeth P.

c:\users\nparrado\desktop\gact 2017\notif aviso.docx

472
 Servicios Postales
 Nacionales S.A.
 NIT 900.062917-9
 DG de Aduanas
 Línea 441 01 6000 111 Z

EMITENTE
 Membro Razón Social
 MINISTERIO DEL TRABAJO -
 MINISTERIO DEL TRABAJO -
 VILAVICE
 Dirección: MINISTERIO DEL
 TRABAJO - VILLAVICENCIO
 Ciudad: VILLAVICENCIO META

Departamento: META
 Código Postal:
 Envío: YG153459025CO

DESTINATARIO
 Nombre Razón Social:
 0337MARLENEIRA MORENO

Dirección: DG 15 28 40 MZ F CS 1
 VILLAS DEL MEDITERRANEO
 Ciudad: VILLAVICENCIO META

Departamento: META

Código Postal:
 Fecha Admisión:
 23/01/2017 19:19:39

Mo. Inscrito de compra 000001 del 26/05/
 Mail. 11 Las Mesetas Express 000001 del 05/05/17

472	Motivos de Devolución	Desconocido	<input type="checkbox"/>	No Existe Número	<input type="checkbox"/>
		Rehusado	<input type="checkbox"/>	No Reclamado	<input type="checkbox"/>
		Cerrado	<input type="checkbox"/>	No Contactado	<input type="checkbox"/>
		Fallecido	<input type="checkbox"/>	Apartado Clausurado	<input type="checkbox"/>
	Dirección Errada	Ejerza Mayor	<input type="checkbox"/>		
	No Reside		<input type="checkbox"/>		
Fecha 1:	23/01/2017	Fecha 2:	DVA	BAFS	ANG
Nombre del destinatario:	WILLINGTON TRIVIÑO				
Observaciones:	Haga Digitar con 20				
Centro de Distribución:	del				
	C.C. 15 US\$ 181 de Vicio				

