



El empleo
es de todos

Mintrabajo

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2019717600100023416
		Fecha	2019-12-17 07:00:18 am
Remitente	Sede	D. T. VALLE DEL CAUCA	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario	STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA		
Anexos	0	Folios	1
COR08SE2019717600100023416			

Santiago de Cali, 17 de Diciembre de 2019

Al responder por favor citar este número de radicado

Señora

STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA

CALLE 11 A No. 43-58

Cali, Valle

Asunto: Notificación por AVISO-Resolución No.2868 del 15 de noviembre de 2019

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO, a la Señora **STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA**, de la decisión 2868 del 15 de noviembre de 2019 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vinculo laboral a trabajador en condición de discapacidad", expedida por la Doctora LILIANA COLLAZOS GUTIERREZ Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites. Se le informa que dicho acto administrativo, procede el recurso de Reposición ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y tramites y en subsidio 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 termino de publicación según el caso, de acuerdo con lo establecido en lo Artículos 74 y siguientes del Código de procedimiento Administrativo y de lo contencioso Administrativo-Ley 1437 de 2011.

Se Consecuencia, se entrega una copia integra, autentica y gratuita de la decisión aludida en (04) folios, se le advierte que la notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la entregar de este aviso, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 69 de la ley 1437 de 2011.

Atentamente,

VIVIANA CARDONA B

Auxiliar Administrativo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



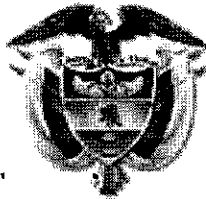
@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Avenida 3 Norte No. 23 AN - 02, Santiago de Cali, Colombia
PBX 5522022
dtvalle@mintrabajo.gov.co





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO**RESOLUCIÓN NÚMERO 2868
(15 DE NOVIEMBRE DE 2019)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE
TERMINACION DEL VÍNCULO LABORAL A UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD****LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA
DIRECCION 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, Resolución 02143 del 28 de mayo de 2014 y Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015

CONSIDERANDO:

Que este despacho avocó el conocimiento del trámite pretendido mediante auto No. 2019002217 del 23 de octubre de 2019, asignándose a la Doctora HELEN BARREIRO OSPINA, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, adscrita a este Grupo, para darle trámite a la solicitud presentada por el señor SERGIO ANDRES PINZON ENCISO, en calidad de representante legal de la empresa ADIDAS COLOMBIA LTDA, relacionada con la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con la señora STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA, quien se encuentra con discapacidad, disponiéndose por parte de la funcionaria designada, adelantar las diligencias pertinentes.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA:

Que se argumenta por parte del peticionario entre otras razones las siguientes:

- Entre la Compañía y la señora Stephanie Alejandra Zapata Vega (en adelante la trabajadora) existe un contrato de trabajo, el cual se encuentra vigente a la fecha.
- La trabajadora se encuentra afiliada a la EPS Sanitas y a la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) Porvenir.
- La trabajadora ha acumulado incapacidades de origen común por 570 días desde el día 02 de marzo de 2018, hasta el 23 de septiembre de 2019. Después de dicha fecha esto es desde el 24 de septiembre de 2019, la trabajadora no ha allegado incapacidades a la compañía, así como tampoco se ha presentado a trabajar.
- En vista de lo anterior la compañía requirió a la trabajadora para que presentara la incapacidad que justificara su inasistencia desde el día 24 de septiembre de 2019. Al respecto, mediante correo de fecha 2 de octubre de 2019. La trabajadora manifiesta que no cuenta con

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

incapacidad. Adicionalmente no se ha presentado a laborar desde el día 24 de septiembre de 2019.

- Lo anterior constituye un incumplimiento a su obligación legal, contractual, y reglamentario de prestar personalmente sus servicios en la jornada estipulada por el empleador. De igual manera constituye una falta a la prohibición legal de faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
- A lo anterior se suma que no obstante haberse acumulado más de 540 días de incapacidad la trabajadora no ha asistido a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de la capacidad laboral ante la AFP Porvenir.
- El día 21 de junio de 2019, la compañía envió comunicación a la EPS Sanitas con el fin de solicitar calificación de pérdida de la capacidad laboral de la trabajadora
- Mediante respuesta radicada el día 10 de julio de 2019 la EPS Sanitas, indico que desde el día 9 de noviembre de 2018 se adelantó proceso de remisión a la AFP Porvenir, así como también se emitió concepto de rehabilitación
- De igual manera mediante respuesta radicada el día 30 de julio de 2019, la EPS Sanitas informo sobre un acumulado de incapacidades con origen de enfermedad general de 481 días a 25 de junio de 2019. No obstante, el número de días acumulados y haberse cumplido con el deber legal de notificar el caso a la AFP, la EPS indica que no tiene conocimiento sobre dictamen de calificación de pérdida de la capacidad laboral.
- El día 17 de julio de 2019 la Compañía envió comunicación a la AFP Porvenir con el fin de solicitar la calificación de pérdida de la capacidad laboral de la trabajadora.
- Mediante respuesta radicada el 30 de julio de 2019, la AFP Porvenir informa que
- (i) la trabajadora no se ha acercado a realizar el trámite de pérdida de la capacidad laboral ante esa entidad.
- (ii) la trabajadora no había radicado concepto de rehabilitación emitido por la EPS a pesar de que este se había emitido por parte de la EPS Sanitas el día 9 de noviembre de 2018.
- Las respuestas dadas por la EPS Sanitas y la AFP Porvenir demuestran que la trabajadora ha estado incumpliendo con su obligación legal y contractual de observar las medidas preventivas prescritas por las autoridades del ramo, toda vez que a la fecha, no se ha acercado a la AFP Porvenir para realizar los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de la capacidad laboral.

De las pruebas documentales allegadas al plenario se tienen entre otras:

- Copia del contrato de trabajo (fl 15)
- Respuesta de la AFP Porvenir (fl 19)
- Comunicación dirigida a la EPS Sanitas (fl 22)
- Respuesta de la EPS Sanitas (fl 23)
- Respuesta de la EPS Sanitas (fl 25)
- Comunicación dirigida a la AFP Porvenir (fl 26)
- Correo enviado a la trabajadora (fl 27)
- Reglamento de trabajo (fl 29)
- Citación a descargos (fl 47)

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

- Acta de descargos (fl 49).

Por oficios del 25 de octubre de 2019 radicado 0759, la funcionaria asignada corrió traslado a la señora STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA, para que se manifestara sobre los motivos expuestos, pero no hubo pronunciamiento al respecto.

Al respecto la Sentencia C-531 de 2000 señala:

“...En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, para la Corte es claro que, en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de “la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.

En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo 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 estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.

*Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que **la legislación que favorezca a los discapacitados “no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros”**.* (Subrayado y negrillas fuera del texto)

Para el caso en estudio es preciso traer a colación la Sentencia T-877 de 2014 del Mg. Jorge Iván Palacio Palacio:

“...A pesar de que este Tribunal ha establecido que la terminación unilateral de un contrato no se refiere a una sanción disciplinaria sino al ejercicio de una facultad que la ley le confiere a las partes, lo cierto es que tal facultad no se puede desarrollar fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, tanto a los funcionarios públicos como a los particulares. Por ello, la Corte ha indicado:

*“Quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de suerte que **la causal debe estar demostrada plenamente** y, no es posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas. Además, si pese a todo lo anterior el trabajador se encuentra inconforme con la decisión, puede acudir a la administración de justicia a través de los procedimientos de la jurisdicción laboral. De este modo, la disminución de la estabilidad relativa de los trabajadores no puede desconocer el derecho a la defensa y a la contradicción. En suma, **la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede***

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

verse disminuida por la terminación unilateral del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia. (Subrayado fuera de texto)

En el caso bajo estudio y de acuerdo a la Sentencia T-605 de 1999 del Mg. Alfredo Beltrán Sierra:

“... Pero además, el respeto al derecho de defensa del trabajador, se exige como condición indispensable para la terminación de la relación laboral por parte del empleador. En este sentido, esta Corporación señaló en un fallo de constitucionalidad, lo siguiente:

“Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador,....Es importante insistir en que un hecho puede ser censurable y contrario al comportamiento que deben observar las partes en una relación de trabajo, pero para que encaje dentro de la causal a que nos hemos venido refiriendo, esto es, **para que dé lugar a la terminación de la relación laboral se requiere la gravedad de la conducta imputada, la cual puede deducirse válidamente de la magnitud del hecho, las repercusiones que éste tenga y las circunstancias en que los hechos se presentaron... Cabe agregar también, que si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; el juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento...** (Subrayado y negrilla fuera del texto)

De ahí que sea indispensable invocar lo relacionado con el debido proceso en procesos sancionatorios iniciados por los particulares, referido en la Sentencia C - 593 de 2014:

“...Así, ha señalado la jurisprudencia que los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro reo, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nullapoena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in ídem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla...

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de

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

imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”...

Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. **También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados” ...**

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es **“indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos.** Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”.

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- “La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
- el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
- el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones” ...

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

... la ley otorga a los patronos en relación con sus subordinados deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas, y siempre deben estar plenamente probadas. Adicionalmente, y siguiendo la línea jurisprudencial, se estableció que toda sanción debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído al trabajador, se le haya permitido ejercer cabalmente su derecho de defensa y se evalúen todas las pruebas con que se cuente. **Así mismo, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada.**

Se dijo, además, que la garantía constitucional del debido proceso por la cual se exige la preexistencia de la norma en que haya sido contemplada la falta que se atribuye al imputado, es aplicable a los procesos internos de las empresas cuando se trata de imponer sanciones a sus trabajadores, por lo que sí se crean faltas que no estaban contempladas previamente se constituiría una violación al debido proceso...

Con el fin de garantizar esta garantía, estimó la Corte que era necesario que los entes privados fijaran unos parámetros mínimos que delimitaran el uso del poder y bajo los cuales las personas podían conocer las condiciones por las que se rige su relación con ese privado (reglamentos). **Además, los reglamentos deben especificar cada una de las etapas procesales de manera que las sanciones no queden sujetas al simple arbitrio de los encargados de tomar las decisiones....**

Se observa entonces que la potestad disciplinaria en el ámbito laboral, entendida ésta como la prerrogativa del patrono de imponer castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones, se encuentra sometida al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al respeto de las garantías mínimas consagradas por el artículo 29 Superior y que forman parte del debido proceso...". (Subrayado y negrilla fuera del texto)

En cuanto al derecho a la defensa y debido proceso del sujeto disciplinado, la Sentencia T - 433 de 1998 del Mg. Alfredo Beltrán Sierra, estipuló:

“... El artículo 29 de la Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esto significa que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, **sino a los particulares que se arrogan esta facultad**, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.). Razón que hace indispensable que los entes de carácter privado fijen

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

unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente... Se hace referencia a unas reglas mínimas que deben estar contenidas en estos reglamentos, para denotar que existen una serie de materias o áreas, en las que el debido proceso está constituido por un mayor número de formalidades y procedimientos, que integran ese mínimo irreductible que debe ser observado, a fin de proteger derechos igualmente fundamentales..." (Subrayado y negrilla fuera del texto)

Ahora bien, considerando la línea jurisprudencial precedente, el fallador verificará si se cumplen los presupuestos jurisprudenciales necesarios para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA.

(i) *Que la trabajadora presente una limitación física, sensorial o psíquica:*

La señora STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA, se encuentra incapacitada.

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

Considerando que la empresa ADIDAS COLOMBIA LTDA, realizó la solicitud de autorización de despido ante este Ente Ministerial, es dable afirmar que es conocedora de la condición de salud actual del trabajador y en consecuencia asume la condición de debilidad manifiesta de la señora STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA.

Sobre las Justas Causas invocadas por el Empleador:

Del estudio minucioso del caso en comento es corolario, que el empleador en caso de requerir ejercer su poder disciplinante con respecto de un trabajador aforado, entendiéndose como sujeto que goza especial protección, debe ahondar en garantías a fin de no incurrir en la vulneración de derechos constitucionales, luego entonces se encuentra obligado no solo a demostrar objetivamente la incursión de una justa causa por parte del trabajador, sino también a cumplir con los requisitos mínimos establecidos en la jurisprudencia precedente cuando detenta dicha potestad.

Partiendo de esta premisa y retomando los lineamientos de la Honorable Corte Constitucional, el papel del inspector de trabajo en este caso es el de constatar la existencia de la justa causa endilgada y garantizar el derecho al debido proceso, y la defensa que tiene el trabajador que goza del fuero de estabilidad laboral reforzada, cuando le es imputada una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador.

Al respecto hay que indicar que por parte del empleador se sustenta que la trabajadora ha incurrido en las justas causas para la terminación del contrato de trabajo, estipuladas en el artículo 53 literal c del Reglamento de trabajo concordante con el artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo,

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

al no encontrarse incapacitada y no presentarse a laborar a la empresa, tal como lo reconoce en el Acta de Descargos.

Obrando de conformidad con lo estipulado en la Circular 049 del 1 de agosto de 2019, el otorgamiento del permiso no constituye declaración de derechos, ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituye la justa causa invocada por el empleador.

En merito de lo antes expuesto este despacho

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la terminación del vínculo laboral de la señora STEPHANIE ALEJANDRA ZAPATA VEGA, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 1144077852 con domicilio registrado en la Calle 11 A No. 43-58 de Cali (Valle) interpuesta por el señor SERGIO ANDRES PINZON ENCISO, Representante legal de la empresa ADIDAS COLOMBIA LTDA, NIT 805011074-2, con dirección para notificación en la Calle 100 No. 19-54 Piso 2 de Bogotá D.C. por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: Contra la presente proceden los recursos de Reposición ante la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y en subsidio 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, 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 Santiago de Cali, a los quince (15) días del mes de noviembre del año dos mil diecinueve (2019).

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

LILIANA COLLAZOS GUTIERREZ

Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Instruyó: Helen B.
Elaboró: Helen B.
Revisó/Aprobó: Liliana C.

c:\users\hbarreiroo\documents\hbarreiroo fuera discapacidad adidas colombia ltda vs stephanie alejandra zapata vega.docx

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número								
	<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> Cerrado	<input type="checkbox"/> No Reclamado								
	<input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Fallecido	<input type="checkbox"/> No Contactado								
	<input type="checkbox"/> No Reside	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor	<input type="checkbox"/> Apartado Clausurado								
Fecha 1:	DIA	MES	AÑO	R	D	Fecha 2:	DIA	MES	AÑO	R	D
Nombre del distribuidor:						Nombre del distribuidor:					
C.C.						C.C.					
Centro de Distribución:						Centro de Distribución: <i>gaime Garcia</i>					
Observaciones:						Observaciones: <i>18 DIC 2019</i>					