

RESOLUCIÓN No

13 DIC 2017

**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN SOBRE AUTORIZACIÓN PARA
DAR POR TERMINADO UN CONTRATO DE TRABAJO**

**EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES
DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES DE ORDEN LEGAL
ESPECIALMENTE EN LA RESOLUCIÓN 404 DE MARZO DE 2012, 3335 DEL 18 DE
SEPTIEMBRE DE 2013 Y 2143 DEL 28 DE MAYO 2014**

CONSIDERANDO

Que Mediante solicitud de fecha 01 de abril de 2016, el DR. **CAMILO ANDRÉS LEON BELTRAN** con cédula de ciudadanía No **80.416.964** representante legal de la empresa **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006** solicitó a este Ministerio de trabajo Autorización para dar por terminado el contrato de trabajo por duración de una etapa de una obra civil, con el trabajador **LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ** con cédula de ciudadanía No **79.492.077** de Bogotá D.C., por terminación definitiva de la obra

HECHOS

Mediante solicitud de fecha 01 de abril de 2016, el DR. **CAMILO ANDRÉS LEON BELTRAN** representante legal de la empresa **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006**, solicita autorización para dar por terminado contrato por duración de una etapa de una obra civil, bajo la causal de **TERMINACION ETAPA DEFINITIVA Y CULMINACION DE OBRA CIVIL**. Del trabajador **LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ**

El 01 de abril de 2016, la empresa **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006** anexa: copia de certificación de cámara y comercio de conciviles, copia documento consorcial, copia de historia de pago seguridad social de cada empleado, copia de las respectivas certificaciones de calificación pérdida de la capacidad laboral. (folios 4- 24)

ACTUACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Mediante auto Nro. 00304 De fecha 11 de abril de 2016 se avoco conocimiento y se comisiono a la inspectora del municipio de chaparral-Tolima, para adelantar el proceso de autorización de terminación de contrato de trabajo del señor **LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ**, por lo que el día 26 de abril de 2016 se comunicó el auto a la EMPRESA **CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006**. (fl.27).

El día dos (2) de mayo de 2016, se le solicito a la empresa CONSORCIO HIDROELÉCTRICO AMOYA 2006 aportar la documentación pertinente dentro de la solicitud de TERMINACION DE CONTRATO LABORAL. (folio 28).

El día 27 de mayo de 2016, este despacho recibe correo electrónico por parte de la Dra. LUZ STELLA CIFUENTES ECHEVERRI, donde manifiesta los inconvenientes para aportar la documentación exigida y el día 13 de enero de 2016 el Dr. CAMILO ANDRES LEON aporta la documentación exigida. (fl.31-61).

El día 15 de julio de 2016, mediante Auto. Nro. 655, se asignó nuevamente auto para realizar la instrucción y las diligencias y así determinar la viabilidad de los solicitado. (folios 62-63).

El día 12 de agosto de 2016 Y 25 DE AGOATO DE 2017, se citó a diligencia de declaración juramentada al señor LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ (folios 66-71).

El día 20 de septiembre de 2016, rindió diligencia de declaración juramentada la Dra. LUZ STELLA CIFUENTES (folios 68-70).

El día 12 de septiembre de 2017 se citó al señor LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ a rendir diligencia de declaración Juramentada (folio 72)

El día 12 de SEPTIEMBRE DE 2017 se recibió diligencia de declaración juramentada al señor LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ quine manifestó que en el campamento donde vivía para estar disponible las 24 horas, el día primero (01) de junio de 2009 al salir al baño se cayó en una zanja quedando atorado el pie y al girar la pierna se lesionó la rodilla acabando con los ligamentos cruzados anterior y posterior de la rodilla izquierda. Fue atendido por urgencias e incapacitado por 10 días luego le dio un trombo pulmonar que lo obligó a permanecer incapacitado por el término de tres meses posteriormente lo operaron de la rodilla. Manifestó que la empresa está al día con cesantías que se las consignan, primas, y vacaciones no se las han cancelado ya que ha estado incapacitado. Manifiesta que tiene pérdida de capacidad laboral del 24% por parte del fondo de pensiones por parte de Colfondos y la junta regional lo calificó con 36.10%. Aceptando que era accidente laboral la A.R.L. LIBERTY apeló a la junta regional manifestando que el trabajador estaba en el campamento por lo tanto no había derecho al accidente laboral por lo que la junta nacional lo calificó como de origen común y confirmó la pérdida de capacidad laboral del 36.10%, entonces optó por demandar a la A.R.L.,

000467

FONDO DE PENSIONES, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIONES, E.P.S. LA ASEGURADORA. De igual manera responde que no tiene concepto favorable de recuperación y que su estado de salud ha ido desmejorando debido a que tiene osteoporosis grado tres y fisura en la columna. Debe andar con bastón. De igual manera manifiesta que no puede caminar mucho, no puede estar mucho tiempo sentado, mucho tiempo parado, no puede subir escaleras, no puede andar en bicicleta, no puede alzar peso superior a 5 kilos y solicita al ministerio de trabajo no autorizar la terminación de su contrato en razón de que se encuentra mucho peor de lo que estaba y quedaría desprotegido.

CONSIDERACIONES

Es importante resaltar la especial protección que el estado colombiano otorga a los trabajadores en estado de discapacidad, además de estar implícitamente resguardada en la CN, en derechos tales como el de la igualdad, y la estabilidad laboral reforzada de la que gozan estos trabajadores.

De igual forma hay que recordar que si la empresa resuelve despedir al trabajador, deberá solicitar al Ministerio del Trabajo, permiso para que este autorice con los soportes documentales que justifiquen el despido, argumentando que los puestos de trabajo existentes en la empresa, pueden empeorar las condiciones de salud del trabajador y que no existen opciones de trabajo disponibles acordes a las capacidades residuales de éste (aptitud física, psicológica y técnica), demostrando que se afecta el estado de salud del trabajador, y las finanzas de la empresa.

Entrando en materia este despacho no puede hacer un pronunciamiento sin hacer un análisis de los requisitos legales, y bajo estos parámetros el ministerio de trabajo considere viable la solicitud, los cuales son 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) 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, o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.

Como lo ha sostenido la corte constitucional en la Sentencia **T-519/03 la cual reza** “**Estabilidad laboral reforzada –casos en que se presenta-**

2.1. Como antes se señaló, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, **las personas limitadas** –por la debilidad manifiesta en que se encuentran -.

Con respecto a este último grupo dijo la Corporación:

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación.”

2.2. La norma analizada en la sentencia antes citada era el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que prescribe que:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. 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.”

Como se observa, lo que pretende garantizar la norma es la no discriminación laboral por la existencia de limitaciones físicas, garantizando así una estabilidad laboral mayor.”

Podemos observar que la jurisprudencia, la constitución y la ley otorgan una protección especial a las personas que se encuentren en situación de discapacidad, llamada estabilidad laboral reforzada, observemos el: **ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.”

Por lo que La empresa CONSORCIO HIDROELECTRICO AMOYA 2006, en su solicitud de terminación de contrato del trabajador señor LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ, argumento que el contrato Nro. 43/2712 firmado con ISAGEN S.A. E.S.P,

llegó a su etapa definitiva y entrega de la obra con el cliente en octubre de 2013, así mismo al momento de haber finalizado la obra la empresa CONSTRUCCIONES CIVILES S.A. "CONCIVILES" asumió la responsabilidad manifestando que la estabilidad laboral reforzada, no debe ser entendida como la obligación del patrono de conservar a perpetuidad en su cargo a un trabajador enfermo, evitando arbitrariedades por parte del empleador, por lo que se busca por este medio dar por terminado el respectivo contrato, ya que las causas que dieron origen al mismo y su objeto ya culminaron. Si bien es cierto la ley enfatiza a que el empleador no puede despedir a su trabajador en razón a su discapacidad, y si lo hace debe ser con un permiso especial del ministerio de trabajo, argumenta la empresa que la solicitud del mismo no obedece a esta causal, si no en razón a la **TERMINACION DEL OBJETO CONTRACTUAL**, por la terminación de la obra **PROYECTO HIDROELECTRICO RIO AMOYA 2006**, y liquidación del contrato Nro. 46/2712, no obstante la jurisprudencia ha manifestado que el plazo pactado en los contratos de obra o labor no se puede considerar como una justa causa para dar por terminado el contrato laboral del trabajador discapacitado, esto lo ha manifestado la jurisprudencia en sentencia T- 263/2009:

"[L]a 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.

En efecto, en la sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló:

"[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral."

En estos casos, con relación a los contratos de trabajo de obra o labor contratada, en la sentencia T-1083 de 2007, este Tribunal aclaró:

*“Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que, **en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad.**”*

Con la sentencia T-281/ 2010, podemos tener mayor claridad frente a la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada.” Reiteración de jurisprudencia.”

El conjunto de garantías, ofrecidas a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad¹, no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido, ya que el ámbito de protección asegurado, se aplica con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios. De allí que independientemente de la modalidad establecida, en el marco específico de las relaciones laborales se atenderán las garantías anteriormente mencionadas, vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; la ineficacia del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa y la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad.

Las garantías debidas a los trabajadores discapacitados son aplicables aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del periodo de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la

¹ Ver sentencia T-449 de 2008.

consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan *ipso jure*, siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina del trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el discapacitado incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

En estos términos, 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**, tienen 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.

Observemos que efectivamente la solicitud presentada por el CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006, se funda en una CAUSAL OBJETIVA la cual es la TERMINACION DE LA OBRA U OBJETO CONTRACTUAL, teniendo en cuenta la terminación del contrato 46/2712, el cual consta de un certificado de aceptación final de los trabajos con fecha 01 de abril del año 2014, para lo cual fue contratado el señor LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ mediante contrato de obra y labor de fecha 10 de marzo de 2009 (folio 35).

Mediante correo electrónico de fecha 27 de mayo de 2016, manifiesta la EMPRESA CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA, que frente a los estudios de puestos de trabajo, requeridos por el ministerio de trabajo mediante oficio de fecha 02 de mayo de

2016, no hay forma de realizar dicho estudio, ya que no hay actividad en la zona, por que dicho consorcio está en proceso de liquidación, las obras contratadas fueron terminadas en el año 2013, manifiesta adicionalmente en el correo que no existen puestos de trabajo ya que los 13 personas que están contratadas en la empresa se encuentran en sus respectivas casas, incluyendo al señor LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ, por lo que las posibilidades de reubicación laboral son nulas ya que el objeto social de la empresa CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006, ya no existe. Este ministerio observa que existe un acuerdo consorcial Nro. 001 de entre GEOMINAS S.A Y CONCIVILES S.A suscrito el día 31 de julio de 2007, donde aún existe un líder del consorcio el cual será CONSTRUCCIONES CIVILES S.A, representado legalmente por la DRA. CONSTANZA CRUZ, haciendo la salvedad que se encuentra en proceso de reorganización bajo la ley 1116 DE 2006.

La condición laboral actual del señor LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ es reubicado en su casa, sin desarrollar ningún tipo de actividad laboral por las razones que la empresa expuso. La nómina se encuentra al día aunque su proceso medio es desconocido para la empresa ya que no volvió a presentar incapacidades El día 12 de septiembre de 2017 se citó al trabajador a rendir diligencia de declaración juramentada, donde manifiesta que se encuentra al día con el pago de primas, cesantías, actualmente no se encuentra incapacitado y que su calificación de pérdida de capacidad laboral en primera instancia por COLFONDOS fue del 24%, por parte de la junta regional con una pérdida de capacidad laboral del 36.10%, apelando a la junta nacional quien calificó el mismo porcentaje, por lo que optó por demandar, cabe resaltar que el trabajador manifiesta que no tiene concepto favorable de recuperación y su estado de salud va desmejorando ya que actualmente tiene osteoporosis grado 3, fisura en la columna y anda con bastón, por lo que solicita al ministerio de trabajo que su contrato no sea terminado por que quedaría desprotegido. (folios 72-99).

Observamos que la jurisprudencia y la ley consagra una estabilidad laboral reforzada para las personas que se encuentran en situación de discapacidad más sin embargo no es a perpetuidad, por lo que este despacho concluye que frente a este caso si opera la **CAUSAL OBJETIVA**, la cual es la **TERMINACION POR LA DURACION DE UNA ETAPA U OBRA CIVIL**, ya que la terminación del contrato no es en razón a la discapacidad del señor LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ, sino en razón a que el **OBJETO** para el cual fue contratada ya no existe, ya que fue liquidado totalmente **EL CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006** y **CONCIVILES** se encuentra en proceso de **REORGANIZACION** previsto en la ley 1116 de 2006. Sin tener puestos de trabajo para reubicación, actualmente el trabajador no se encuentra con incapacidad vigente. Por tal razón y de acuerdo a lo descrito anteriormente el Coordinador del grupo de atención al ciudadano y trámites de la territorial Tolima del ministerio de trabajo

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR la TERMINACION DEL CONTRATO POR LA DURACION DE UNA ETAPA U OBRA CIVIL del trabajador **LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ**, identificado con C.C Nro. 79.492.077 de Bogotá D.C., solicitado por el CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 "CONCIVILES S.A" identificado con NIT 890.300.604-4, representado legalmente por el Dr. CAMILO ANRES LEON BELTRAN. Identificado con la cédula de ciudadanía No 80.416.964.

ARTICULO SEGUNDO: Se ordena cancelar por parte del CONSORCIO HIDROELECTRICA AMOYA 2006 "CONCIVILES S.A." identificado con NIT 890.300.604-4 una indemnización de 180 días de salario a favor del señor **LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No 79.492.077 de Bogotá D.C. y prestaciones pendientes por cancelar.

ARTICULO TERCERO: Contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el Director Territorial del Tolima, interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación.

ARTICULO CUARTO: Notificar a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente proveído en los términos de los artículos 68 y 69 de la Ley 1437 de 2011.

Dada En Ibagué-Tolima, A Los catorce (14) Días Del Mes De diciembre Del Año Dos Mil diecisiete (2017).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE:


EDGAR LOZADA ACOSTA
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y tramites

	No. Radicado 08SE2018747300100000088
	Fecha 2018-01-17 08:05:26 am
Remitente	Sede D. T. TOLIMA
	Depen DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario	LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOS
Anexos 0	Folios 1
	
COR08SE2018747300100000088	

Ibagué, 16 de Enero de 2018

Al responder por favor citar este número de radicado

Señora
LUIS EDUARDO MANZANO MUÑOS
Calle 56 B No. 29 Sur 09 Villa Ximena
Bogotá

Notificación por Aviso en **CARTELERA Resolución No. 467 del 13/12/2017**

Autoridad que lo expidió: ELIO FABIO RODRIGUEZ MENDOZA Director Territorial Tolima

Recurso que proceden: contra la presente Resolución proceden los recursos de **REPOSICION** ante esta Dirección Territorial y en **SUBSIDIO DE APELACION**, ante la Subdirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación según el caso, de acuerdo con el art. 76 de la Ley 1437 de 2011, queda agotada la vía gubernativa procediendo las acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Se adjunta copia íntegra Resolución No. 467 del 13 de diciembre de 2017, constante de 5 folios

Se advierte que la notificación por aviso se considerara surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, conforme lo establece el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,


MARIBEL ESPITIA CARDENAS
Técnico Administrativo

Anexo: Cinco (5) folios

Transcriptor: Maribel E.C.
Elaboró: Maribel E.C.
Reviso/aprobó: Maribel E.C.

D:\MARIBEL\ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES\NOTIFICACION POR AVISO EN CARTELERA.docx

