

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

( 0 0 1 4 9 1 )

16 MAR 2020

**"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"**

**EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

**CONSIDERANDO**

Que mediante radicado No.36576 del 24 de octubre de 2018, el señor **RODRIGO HURTADO TORRES**, en calidad de Representante Legal de la sociedad **AGP DE COLOMBIA S.A.**, identificada con Nit.860.535.706-8, solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con el trabajador señor **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.026.562.751.

**ACTUACIONES PROCESALES**

Mediante **Auto No.4145 del 29 de noviembre de 2018**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN**. (Folio 61).

Con fecha 14 de diciembre de 2018, el Inspector mediante Auto avoca conocimiento del trámite y simultáneamente cita a Audiencia de que trata la ley 1437 de 2011 Art.35 inciso 2°, con el fin de garantizar el Derecho de Contradicción de las partes, al Representante Legal de la sociedad **AGP DE COLOMBIA S.A.**, señor **RODRIGO HURTADO TORRES**, y al trabajador señor **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO**, fijando como fecha para la misma el 15 de enero de 2019 a partir de las 11:00 a.m. (Folios 62-65)

Revisado el expediente se puede confirmar que, llegada la fecha y hora señalada, se hace presente el trabajador **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO**. En cuanto al empleador, **AGP DE COLOMBIA S.A**, fue devuelta la comunicación, de acuerdo con la certificación de la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, por dirección "Desconocida", examinado los documentos se verifica que la dirección a la cual el Inspector de Trabajo envió el requerimiento estaba errada. (Folios 66-70)

(...)

En la Bogotá D.C. a los diecinueve (15) días del mes de enero de mes de enero de 2019 siendo las (11.00) A.M., se hizo presente en esta Inspección de Trabajo el señor (a) documento de identidad No. identificado con de la ciudad de Bogotá D.C., en calidad de Apoderada como REPRESENTANTE LEGAL ( ) y/o APODERADO (A) ( ) de la empresa AGP COLOMBIA S. A. con NIT.860.535.706-8 y domicilio en la Calle 15 No.35-59 de Bogotá, y el señor **FREDY ALFONSO HENAO CLAVIJO** identificado con documento de identidad No..1.026.562.751 de la ciudad de Bogotá D.C., y domicilio en la Carrera 18 G. N.77-43 SUR

16 MAR 2020

**“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”**

de Bogotá, como persona en condición de DISCAPACIDAD, con el fin de llevar a cabo diligencia de que trata el artículo 35 de la Ley 1437 de 2011, dentro del Proceso Administrativo General de la referencia, En tal virtud, se procede a explicar al compareciente el deber que le asiste de rendir testimonio, según lo previsto en el artículo 383 del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004), enterándolo igualmente sobre las excepciones constitucionales y legales que lo eximen de cumplir dicho deber, referidas en el artículo 33 de la Constitución Política y en el artículo 385 del C. de P. P., Acto seguido se procede a informar sobre la amonestación consagrada en el artículo 389 de la misma normatividad, a través de la cual se entera al citado sobre la importancia moral y legal del acto, dándole a conocer además las sanciones establecidas contra los que declaren falsamente, contempladas en el artículo 442 del Código Penal.

Cumplido lo anterior se toma el juramento de rigor, por el cual el compareciente manifestó que no le asiste ninguna clase de impedimento y que es su voluntad rendir esta declaración en la diligencia que acá nos ocupa.

Se procede, en su orden Empleador y luego empleado, a formular al citados las siguientes preguntas en relación directa a la solicitud, de autorizar por intermedio de esta Ministerio de Trabajo la terminación de la relación laboral de los citados en la parte inicial de esta diligencia:

**A. EMPLEADOR.**

1.PREGUNTADO. - Sírvase decir su actividad comercial.

CONTESTO:

2.PREGUNTADO. - Sírvase decir, además de lo expuesto en la solicitud inicial, ¿que razón de más le asiste para adelantar este Trámite ante Mintabajo y en que la soporta?

CONTESTO:

3.PREGUNTADO. - Sírvase decir si se adelantaron requerimientos de acuerdo a lo pactado en el Contrato de Trabajo y/o en el Reglamento de Trabajo y/o el artículo 29 de la Constitución Política, por el presunto incumplimiento de su empleado señor LUIS HERNANDO ROBAYO.?

CONTESTO:

4.PREGUNTADO. - Sírvase decir si tiene algo más que agregar o aportar el presente trámite Administrativo General con relación a su petición inicial?:

CONTESTO:

5. PREGUNTADO. - Sírvase decir si durante en vínculo laboral el señor tuvo algún accidente de trabajo.

CONTESTO:

**B. EMPLEADO:**

1.PREGUNTADO. - Sírvase decir si durante en vínculo laboral usted A dado cumplimiento a las obligaciones pactadas en el Contrato Laboral inicial.

CONTESTO: Si cumplo.

2.PREGUNTADO. - Sírvase decir si en la relación laboral se ha cancelado y aportados sus prestaciones laborales de Salud, Pensión y ARL en forma continua y cumplida.

CONTESTO; si señor.

3.PREGUNTADO. - Tiene algo que manifestar frente al trámite Administrativo General que acá nos ocupa y frente a la solicitud de parte de su empleador.

CONTESTO: No estoy de acuerdo.

4. PREGUNTADO POR EL DESPACHO. - Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia.

CONTESTO: No veo el motivo para que se de autorización de la terminación de la relación laboral, en lo que a mí me corresponde he cumplido con mis obligaciones laborales y medicas allegando las incapacidades que soportan mi situación, yo quiero seguir laborando, podre seguir aportando mi experiencia y cumplimiento a la empresa.

Una vez leída y aprobada se firma por quienes en ella intervinieron.

(...)

( 0 0 1 4 9 1 )

16 MAR 2020

**"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"**

Mediante **Auto No.4172 del 20 de agosto de 2019**, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada. (Folio 71).

El 18 de septiembre de 2019, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa: (Folio 72).

(....)

*En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:*

*A. Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:*

1. *Certificado de Existencia y Representación Legal*
2. *Reglamento interno de trabajo.*
3. *En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador; copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa enmarcada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.*
4. *Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.*
5. *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
6. *Discriminación de los cargos en la empresa.*
7. *Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.*
8. *Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.*
9. *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.*
10. *Relación de incapacidades*
11. *Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.*
12. *Dirección actualizada del Trabajador a efectos de comunicación y notificación.*
13. *Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.*

(....)

*B. Oficiar al trabajador, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo, previo suministro de dirección de notificación por parte del solicitante.*

(....)

Por medio de oficio fechado el 23 de septiembre de 2019, con radicado 9493, se requirió al solicitante **RODRIGO HURTADO TORRES**, Representante Legal de la empresa **AGP DE COLOMBIA S.A.**, para que aportara documentos faltantes, con el fin de atender la solicitud. (Folio 73-74).

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(

)

16 MAR 2020

001491

**“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”**

Igualmente, con radicado No.9494 del 23 de septiembre de 2019, se ofició al trabajador **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO**, para que ejerciera su derecho a la defensa y aportara documentos que considerara necesarios para esclarecer su situación. (Folios 75).

**FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD**

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

1. El señor Fredy Alonso Henao Clavijo (en adelante el trabajador), identificado con la cédula de ciudadanía 1.026.562.751, fue contratado por la Compañía el 22 de octubre de 2014 mediante un contrato Indefinido para el cargo de Inspector I.
2. El trabajador actualmente ejerce el cargo de INSPECTOR I, en el área de Control Final.
3. Las funciones ejercidas dentro del cargo mencionado son las siguientes: (i) Colocar plástico o viniltack a las caras exteriores de los vidrios y el plástico de burbujas; (ii) Colocar espumas protectoras; (iii) Colocar las etiquetas de identificación; (iv) Realizar aquellas responsabilidades que se describan en el manual de calidad o sus procedimientos; (v) Las demás que determine el empleador asociados a la naturaleza del cargo.
4. El trabajador actualmente no cuenta con ninguna calificación de pérdida de capacidad laboral.
5. El trabajador actualmente cuenta con las siguientes recomendaciones ordenadas por el médico tratante: (...)
6. El trabajador no se presentó a trabajar el pasado 28 de julio 2018 y tampoco aviso de la ausencia a su jefe inmediato
7. La compañía citó al trabajador a diligencia de descargos el día 6 de agosto de 2018, mediante comunicación del 1 de agosto del mismo año.
8. El trabajador reincidió en no presentarse a su sitio de trabajo el pasado 12 de agosto de 2018 y tampoco aviso de la ausencia a su jefe inmediato.
9. En esta ocasión argumentó una dolencia médica pero no aportó a la Compañía incapacidad alguna que certificara el impedimento para presentarse a trabajar.
10. La Compañía al evaluar los descargos consideró que las conductas del trabajador son un incumplimiento grave de sus obligaciones, por lo cual con base en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 y numeral 4 del artículo 60 del mencionado código y el artículo 5 del Reglamento de Trabajo, decidió terminar, el contrato de trabajo.
11. La decisión mencionada en el numeral anterior le fue informada al trabajador mediante comunicación, indicando expresamente que la misma se difería hasta el momento en que el Ministerio del Trabajo se pronunciara sobre la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo dado las recomendaciones médicas que él tiene.

(...)

De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: "... la Compañía ha considerado que el trabajador ha incurrido en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, al cometer una falta grave. No obstante, dado que el trabajador tiene actualmente unas recomendaciones médicas, y en virtud de la jurisprudencia constitucional que ha extendido la protección laboral reforzada a trabajadores con recomendaciones médicas, solicitamos que el Ministerio del Trabajo autorice la terminación del contrato de trabajo del señor Fredy Alonso Henao Clavijo.....". (Folios 1 – 60).

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese

( 0 0 1 4 9 1 ) 1 6 MAR 2020

**"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"**

permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del empleador toma ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

"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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, ésta deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Conforme a lo anterior, corresponde a este despacho analizar y revisar una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

*"En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: "El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados" (Sentencia T-772 de 2003).*

*De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio, en el mismo pronunciamiento se continúa indicando que La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase 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". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "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.)".*

*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*

RESOLUCION NÚMERO

( 0 0 1 4 9 1 )

DE 2020

16 MAR 2020

**“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”**

*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 otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.*

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos de la honorable Corte, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **AGP DE COLOMBIA S.A.**, en contra del trabajador **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No. **9493** de fecha **23 de septiembre de 2019** (Folio 73-74), se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite, y que efectivamente fue entregado en la dirección Calle 15 No.35-59, indicada en el acápite de Notificaciones de la solicitud a Folio 4, como se evidencia en la certificación de la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72 (Folio 76). A la fecha el empleador **AGP DE COLOMBIA S.A.**, representada legalmente por el señor **RODRIGO HURTADO TORRES**, no ha allegado documentación requerida.

Así mismo se observa que el trabajador **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO** recibió requerimiento, en la dirección Carrera 18 G No.77-43 Sur, de acuerdo con la certificación de la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72 (Folio 77). A la fecha, el trabajador no ha allegado respuesta de defensa ni documentación que pueda aportar para esclarecer el trámite.

Lo anterior pone de presente que, independiente de la debilidad manifiesta del trabajador e igualmente por efectos de los diferentes fallos de la Honorable Corte Constitucional, no le corresponde a este Ministerio pronunciarse de fondo autorizando o no el despido del trabajador, máxime, cuando ni siquiera se acredita el cumplimiento de los requisitos previstos en la normatividad correspondiente, por ende, la competencia no le está atribuida a los Inspectores de Trabajo, contrario sensu, lo que presenta en su solicitud son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar el proceso disciplinario realizado al trabajador **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO**, ya que el empleador no aportó el Reglamento Interno de Trabajo, solicitado en el requerimiento del 23 de septiembre de 2019, con el fin de identificar cual es el procedimiento para la imposición de sanciones que debe realizar la empresa **AGP DE COLOMBIA S.A.** a sus empleados cuando incurren en una falta disciplinaria, y así verificar el debido proceso y el derecho de defensa, tampoco se puede evidenciar el estado de salud actual del trabajador. Por lo tanto, se debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Cabe resaltar que, si se procede con el trámite sin el cumplimiento de los requisitos mínimos, al trabajador se le estaría vulnerando el debido proceso, y como quiera que los actos surgidos de la administración deberán propender en los principios de eficacia y celeridad, con el objeto de resguardar

( 0 0 1 4 9 1 )

16 MAR 2020

**"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"**

el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados, el despacho debe archivar la solicitud de terminación de vínculo laboral del señor **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO**.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO** de la solicitud realizada mediante el radicado No. 36576 del 24 de octubre de 2018 relacionado con la solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador **FREDY ALONSO HENAO CLAVIJO** identificado con cédula de ciudadanía No.1.026.562.751, presentada por el empleador **AGP DE COLOMBIA S.A.**, identificada con Nit.860.535.706-8, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR** la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad.

**ARTICULO TERCERO: INFORMAR** a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición, el cual deberá interponerse ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR**, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

- 1. Al solicitante en la Calle 15 No.35-59 – Bogotá
- 2. Al trabajador en la Carrera 18 G No.77-43 Sur – Bogotá

**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**



**IVAN MANUEL ARANGO PAEZ**

Coordinador

**Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.**

Proyectó y Revisó: D. Forero *DFR*  
Aprobó: I. Arango

