

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

RESOLUCIÓN NUMERO (0 0 5 0 2 4) de fecha (28 NOV. 2019)

"Por medio del cual se resuelve un recurso de reposición"

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

En ejercicio de las facultades otorgadas por el artículo 3 del Convenio 81 de 1947 de la OIT ratificado por Colombia, en concordancia con el artículo 53 inciso 3 de la Constitución Política, Ley 1437 de 2011, Artículo 2° Literal a) Numeral 28 de la Resolución No. 2143 de 2014, y demás normas concordantes y complementarias.

CONSIDERANDO:

ANTECEDENTES FÁCTICOS:

1. Que mediante radicado No.40478 del 21 de noviembre de 2018, la empresa ORDEN HOSPITALARIA SAN JUAN DE DIOS con NIT.860.019.014-7, presento a través de apoderado, solicitud para que la oficina del trabajo autorice la terminación de la relación laboral con la señora MERY ROCIO CASTAÑEDA ORTIZ, identificada con la Cédula de Ciudadanía No 52.832.164 de Bogotá.
2. La Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C, mediante la resolución número 001084 del 28 de marzo de 2019, resolvió "NO AUTORIZAR la terminación de la relación laboral de la empresa ORDEN HOSPITALARIA SAN JUAN DE DIOS con NIT.860.019.014-7 (...) y la señora MERY ROCIO CASTAÑEDA ORTIZ identificada con la Cédula de Ciudadanía Numero 52.832.164"
3. Que, una vez efectuada la notificación de que trata el Art. 68 de la Ley 1437 de 2011, , interpuso en tiempo los recursos de reposición y en subsidio el de apelación en contra del anterior proveído a través de memorial radicado en este Ministerio con el Radicado No. 12880 del 23 de abril de 2019, conforme lo anterior se procede a resolverlo.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Competencia:

Con fundamento en lo establecido en la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, entra el despacho a resolver lo que es de su competencia, sin invadir la órbita de la justicia ordinaria.

"Por medio del cual se resuelve un recurso de reposición"

Del Recurso:

En su escrito, el recurrente solicita:

"REVOQUE la Resolución No. 001084 de 29 de marzo de 2019 y en consecuencia autorice el despido de la señora MERY ROCIO CASTAÑEDA por parte de la empresa ORDEN HOSPITALARIA SAN JUAN DE DIOS., atendiendo a todos y cada uno de los criterios previstos en la norma reseñada y en beneficio de mi representada."

En síntesis, se sustenta el recurso en que, de conformidad con la normatividad y la jurisprudencia aplicable al caso particular, esta coordinación en su momento de abstuvo de valorar de manera objetiva la solicitud de desvinculación de la trabajadora, como se advierte de los apartes citados:

*(...) "es claro que debe mediar la autorización del Ministerio de trabajo para proceder con dicha solicitud, peor(SIC) también es claro que el solo hecho de que una persona este enferma no acredita su estabilidad perpetua en el puesto, pues lo que busca la ley es que no sea despedida en forma discriminada por su condición si no(SIC) que existan **causales objetivas como una justa causa o su incompatibilidad en el cago(SIC) a desempeñar**, esta última razón máxime que nos ocupa pues como se dejó claro en la solicitud la señora Mery Roció Castañeda no puede ejercer la labor para la cual fue contratara(SIC)."*

*"Así las cosas, es claro que al proyectar la Resolución no se tuvo en cuenta el factor objetivo que avocaba dicha solicitud y como se indicó en la jurisprudencia anterior es menester del ministerio conocer sobre estas solicitudes, so pena de incurrir en la sanción mencionada, pues al proyectar la Resolución **no se revisó la prueba fehaciente de que la señora MERY ROCIO CASTAÑEDA, es totalmente incompatible con el cargo, siendo esta una justificación objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo**, el inspector que proyectó la Resolución solo se basó en ver que dicha solicitud es en razón de la enfermedad, pues es claro(SIC) que si no existiera la enfermedad no habría lugar a la solicitud(SIC) **contrario a la obligación del ministerio de analizar en profundidad y de manera objetiva el alcance de la solicitud, pues desde la hoja número 2 es clara la posición del inspector al tratar de inducir su negativa con el solo hecho de que la trabajadora está enferma y nunca vislumbro ni se(SIC) pronunció sobre los hechos objetivos COMO LA INCOMPATIBILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO Y CARGO POR EL CUAL FUE CONTRATADA, O QUE LA EMPRESA TUVO QUE CONTRATAR OTRA PERSONA PARA QUE EJERCIERA SUS LABORES.***

*Ahora, la máxima autoridad administrativa del trabajo no puede pasar por alto el hecho de que la solicitud es única y exclusivamente basada en una causal objetiva de la cual no se pronuncio(SIC) ni reviso(SIC) como se nota en la Resolución objeto de estos recursos, escenarios que como se expuso anteriormente son fundamentales para que el Ministerio de Trabajo autorice dicha terminación, **pues sin la verificación plena de la solicitud es imposible lograr dicha autorización, faltando así al deber que tiene la entidad de ver objetivamente los hechos y no desde una posición garante y generalista pues cada caso es diferente y requiere un pronunciamiento particular sobre los hechos que versan en la solicitud**, circunstancias que aun cuando fueron expuestas a su despacho, pasaron inadvertidas a la hora de proyectar la resolución,(...)"*

"Por medio del cual se resuelve un recurso de reposición"

Frente a lo señalado por el recurrente es pertinente citar el precedente jurisprudencial de la H. Corte Constitucional¹ en relación con la estabilidad laboral reforzada:

"4.7. Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia–, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les "impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares" (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. Personas que trabajan al aire libre o en socavones de minería y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios (T-594 de 2015 y T-106 de 2015); que en su trabajo deben levantar o trasladar objetos pesados y pierden el vínculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos (T-251 de 2016); que operan artículos, productos o máquinas con sus extremidades y resultan sin vínculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o únicamente su funcionalidad (T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015); que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas (T-691 de 2015); que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo físico extenso (T-141 de 2016).

4.8. La posición jurisprudencial que circunscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a quienes tienen una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso únicamente por ese hecho. La Corte Constitucional, en contraste, considera que una práctica de esa naturaleza deja a la vista un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un 'desperfecto' o 'problema funcional'. Un fundamento del Estado constitucional es "el respeto de la dignidad humana" (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, "en todas sus modalidades", debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos."(...)

(...)4.10. Por lo anterior, la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional. Ahora bien, resta por preguntarse si esta protección se prodiga no solo en virtud de la Constitución, sino que implica incluso la posibilidad de aplicar las prestaciones estatuidas en la Ley 361 de 1997." (subrayado fuera de texto)

De lo subrayado, es dable concluir que el trabajador en el caso bajo examen es sujeto de especial protección constitucional y legal. En consecuencia, se analizará la causal aducida, en arreglo a lo

¹ Corte Constitucional. (dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017) Sentencia SU 049/2017. [MP María Victoria Calle Correa]

“Por medio del cual se resuelve un recurso de reposición”

dispuesto en la Ley 361 de 1997 y el Numeral Segundo de la parte resolutive de la Sentencia C-531 de 2000², articulando dicho análisis con los motivos expuestos, así:

Análisis:

Para resolver el planteamiento, se observa en primer lugar lo señalado sobre el particular por la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación³ Laboral al respecto:

“2.1. Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. (...)”

“(...) Nótese, en consecuencia, que el Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador. Por el contrario, lo que señaló es que cuando estuviese soportada en esa razón –la limitación- se requería la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador.”

Así es que debe ser comprendida la referencia a justa causa consignada en la parte resolutive de ese fallo, pues de lo contrario, sería una contradicción lógica afirmar, por un lado, que carece de todo efecto jurídico «el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación» y, por otro, castigar los despidos estructurados con fundamento en un motivo distinto a la discapacidad.

*Por esto, es importante engranar los argumentos de la parte motiva con los de la resolutive, para darle pleno sentido a la sentencia de constitucionalidad y **entender que lo que en sentido amplio denominó la Corte Constitucional como justa causa o causa legal, hacía referencia a la particular situación del trabajador cuyo estado de discapacidad imposibilita la continuidad del contrato de trabajo.***

Con todo, aunque podría contra-argumentarse(SIC) que la tesis aquí defendida, elimina una garantía especial en favor de los trabajadores con discapacidad, ello no es así, por varias razones:

Primero, porque la prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.(...)”

(...)Tercero, el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud Radicación de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo profervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de

² Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.(negrilla fuera de texto)

³ Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación laboral. (once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018) Sentencia SL1360-2018 Radicación n.º 53394. [MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO]

"Por medio del cual se resuelve un recurso de reposición"

un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.

Cuarto, la labor del inspector del trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; aquí el incumplimiento de esta obligación por el empleador, al margen de que haya indemnizado al trabajador, acarrea la ineficacia del despido, tal y como lo adoctrinó la Sala en fallo SL6850-2016:

De conformidad con el criterio expresado por la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral en la referida sentencia, corresponde a esta inspección del trabajo la constatación de la existencia de una causal objetiva, que la misma sea claramente demostrada por el empleador y **que guarde relación con la incompatibilidad o insuperable condición que le impida al trabajador la prestación del servicio para el que haya sido contratado.**

En el mismo sentido la Corte más adelante concluye:

"Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas." Negrilla y subrayado fuera de texto)

Según la Regla fijada por la H. Corte Suprema de Justicia en el literal "(c)" de la referida sentencia, es importante revisar a la luz de esta, el estado actual de la trabajadora, ya que en comunicación remitida por esta el 31 de enero de 2019, se advierte lo siguiente:

"El día 2 de noviembre del año 2010 tuve un accidente laboral, debido a este me han realizado 4 cirugías en miembro superior derecho:

1. Reconstrucción de ligamento triangular del cubito con anclaje. 8 de noviembre de 2011.
2. Artrodesis radiocubital distal con injerto, osteotomía de cubito + tenosinovectomía de flexores, acortamiento de cubito. 12 de septiembre de 2013.
3. Tenosinovectomía de flexores + extracción de material de cubito. 23 de septiembre de 2014.
4. Artroscopia de puño, Sinovectomía y extracción de cuerpos libres, en la cual se encontró: Fibrocartilago Triangular con reacción sinovial parcial, articulación radio carpiana lesión condral grado III-IV de faceta del semilunar y sobre superficie del escafoides y semilunar, "esta última sin reparación, solo manejo de dolor"

En este momento tengo una calificación de pérdida(SIC) de capacidad laboral de: Incapacidad Permanente 13.80%. con fecha dictamen 5 de abril de 2017, Es importante para mí hacer énfasis en que soy de dominancia diestra.

La Junta Nacional de calificación de invalidez con fecha 01 de diciembre de 2016, califico TENOSINOVITIS DE ESTILOIDES RADIAL(DE QUERVAIN) IZQUIERDA- OTRAS SINOVITIS Y TENOSINOVITIS BILATERAL - EPICONDILITIS MEDIA IZQUIERDA - EPICONDILITIS LATERAL

"Por medio del cual se resuelve un recurso de reposición"

IZQUIERDA de origen ENFERMEDAD COMUN, después de que en los documentos aportados para la valoración indicaron que después de mi accidente me habían reubicado laboralmente SITUACIÓN QUE NO ES CIERTA, esta valoración fue realizada después de que la EPS y la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá calificaran como ENFERMEDAD PROFESIONAL y la ARL no lo aceptara.

Debido a los antecedentes médicos me encuentro en tratamiento médico en miembro superior derecho por parte de la ARL POSITIVA, en manejo de dolor crónico, con terapias neurales, medicina alternativa, terapias que son divididas en cuatro por mes, una cada semana, medicamento homeopático y controles con fisioterapia que son normalmente cada tres meses.

Por parte de la EPS, en la Sociedad de Cirugía de Bogotá Hospital de San José estoy en tratamiento en miembro superior izquierdo dentro del cual se me practico una extracción de quiste sinovial el día 11 de diciembre de 2018, procedimiento por el cual en este momento me encuentro incapacitada y con orden medica de terapias físicas para rehabilitación funcional, de las cuales se me practico(SIC) valoración el día 24 de enero de 2019, en la que se determinó(...)" (subrayado y negrilla fuera de texto)

De lo resaltado en el escrito que presenta la trabajadora y que milita a Folio 129 del expediente administrativo, es claro que no han concluido los procesos de rehabilitación integral ni que exista un concepto desfavorable de rehabilitación, pues como lo señala la trabajadora:

"me han direccionado por parte de la empresa, las recomendaciones de mi médico tratante de la EPS y las recomendaciones dadas por la ARL, con fecha de 02 de abril de 2018 las cuales son de vigencia permanente, y en las cuales indica "Después de ser evaluada ocupacionalmente analizando algunas de sus necesidades actuales referentes a su estado de salud, nos permitimos manifestarle que es susceptible de continuar la consecución de algunas recomendaciones que favorezcan su desempeño ocupacional"

De igual manera, tampoco se advierte por parte de esta Coordinación que se hayan adelantado las medidas de **"readaptación, reinserción y reubicación laboral"** de conformidad con los lineamientos fijados por la jurisprudencia de la corte en la sentencia citada

Es menester señalar además, que la rehabilitación integral del trabajador se constituye en el requisito principal para que el empleador proceda a solicitar la autorización de despido, este procedimiento debe estar documentado que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable tal como lo ordena el Decreto 2177 de 1989, Convenio 159 de la OIT, artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la resolución 1016 de 1989, por lo cual no está llamado a ser autorizada la presente solicitud..

Así mismo, esta Coordinación, luego de revisar su propia actuación, considera, que resulta improcedente una autorización de despido en el caso trabajador, pues luego de estudiar la normatividad citada se encuentra que:

- El Convenio 159 de la OIT⁴, aprobado con la Ley 82 de 1988⁵ y promulgado a través del Decreto 970 de 1994⁶ considera en el numeral 1 del Artículo 1 que: "1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida." (subrayado fuera de texto), como sucede en el caso que nos ocupa.

⁴ "C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Entrada en vigor: 20 junio 1985) Adopción: Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). El Convenio puede ser denunciado: 20 junio 2025 - 20 junio 2026"

⁵ "por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo en su 69ª reunión, Ginebra, 1983."

⁶ "por el cual se promulga el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas"

"Por medio del cual se resuelve un recurso de reposición"

- La noma *ut supra* en el numeral 2 conmina a que: "A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad" (subrayado fuera de texto), razón suficiente para que la inspección del trabajo haya negado el despido de la trabajadora, pues se considera entonces como ahora, que el empleador no acreditó durante la actuación administrativa la procura por la rehabilitación y readaptación de esta.

De conformidad con lo expuesto, especialmente por lo dicho por la H. Corte Suprema de Justicia, la conclusión a la que arriba esta coordinación es que no procede autorizar el despido hasta no se constate "que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, inserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad".

De conformidad con lo anterior, es dable concluir que:

1. A su vez, de conformidad con lo reglado por la H. Corte Suprema de Justicia y la normatividad internacional que integra el bloque de constitucionalidad, que además nutre las reglas jurisprudenciales referidas, que imponen que cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, en los términos del Art. 26 de la Ley 361 de 1997 el inspector del trabajo debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, inserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.
2. Que ante la falta de pruebas que den cuenta de lo anterior, no es factible constatar el cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador.

En mérito de lo expuesto, el Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución No. 001084 del 28 de marzo de 2019, por medio de la cual, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección territorial de Bogotá D.C., "(...) **resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador en situación de discapacidad según -Ley 361 de 1997 artículo 26**".

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de esta Resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: TRASLADAR el expediente al (la) Director(a) Territorial, de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., con el fin de que proceda a resolver RECURSO DE APELACIÓN presentado.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR a los jurídicamente interesados, en los términos de Ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



IVAN MANUEL ARANGO PAEZ

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

Elaboro/ Reviso: D. Córdoba. 
Aprobó: I. Arango.

