

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 005337 DE 2019

(10 DIC. 2019)

“Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de 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.40322 del 21 de noviembre de 2018, la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, identificada con Nit.17.039.168-1, a través del Representante Legal, **JOSÉ HUMBERTO MUÑOZ MURCIA**, solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con la señora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**, identificada con cédula de ciudadanía No.41.734.704.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.4513 del 28 de diciembre 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 35).

Con fecha 16 de enero de 2019, 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 empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, señor **JOSE HUMBERTO MUÑOZ MURCIA**, y a la trabajadora señora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**, fijando como fecha para la misma el 29 de enero de 2019 a partir de las 9:00 a.m. (Folios 36-39)

Revisado el expediente se puede evidenciar que llegada la fecha y hora señalada, las partes no comparecen a la diligencia, así mismo a folios 51 y 80 se encuentra la trazabilidad de la entrega de correspondencia por parte de la empresa de correos 4-72, con la cual se comprueba que dicho requerimiento no fue recibido por el empleador, señor **JOSE HUMBERTO MUÑOZ MURCIA**, Representante Legal de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, con relación a la trabajadora, señora **OLINDA ANZOLA AGUILAR** se pudo verificar a folio 80, que la comunicación fue entregado correctamente.

El 11 de febrero de 2019, con radicado 4087, el Representante Legal de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, reitera la petición de autorización de despido presentada el 21 de noviembre de 2018, y solicita se fije una nueva fecha para la Audiencia decretada en Auto 4513 del

RESOLUCION NÚMERO 0 0 5 3 3 7 DE 2019

(1 0 DIC. 2019)

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

28 de diciembre de 2018, con el objeto de asegurar el derecho de contradicción de las partes, lo anterior debido a que no recibió la notificación y por tal motivo no pudo asistir el día 29 de enero de 2019. (Folios 40-41)

Con radicado 8684 del 15 de marzo de 2019, el Representante Legal de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, señor **JOSE HUMBERTO MUÑOZ MURCIA**, allega copia de la sanción disciplinaria impuesta a la señora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**. (Folios 53-56)

De acuerdo con la solicitud del Representante Legal de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, mediante radicado 417 del 10 de mayo de 2019, el Inspector de Trabajo envía citación para 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, igualmente a la trabajadora señora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**, fijando como fecha para la misma el 27 de mayo de 2019 a partir de las 9:00 a.m. (Folios 64 y 66).

Llegada la fecha y hora señalada, la trabajadora **OLINDA ANZOLA AGUILAR** comparece a la diligencia: (Folios 67-68).

(...)

En la Bogotá D.C. a los doce (27) días del mes de mayo de 2019, siendo las (9.00) A.M., se hizo presente en esta Inspección de Trabajo el señora OLINDA ANZOLA AGUILAR (a) identificado con documento de identidad No.41.734.704 de la ciudad de Bogotá, con domicilio en la Carrera 72 M BIS No.37 A-32 SUR Barrio Carvajal, como persona presuntamente 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. EMPLEADO:

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

CONTESTO: *No he comparecido a mi lugar de trabajo por cuanto mi apoderado judicial doctor ELIECER SANMIGUEL me sugirió que no fuera a trabajar porque llevo 4 años en incapacidad y hay una ley que me ampara.*

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

CONTESTO; *Sí 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.*

()

10 DIC. 2019

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

CONTESTO: Es injusto por la cirugía que me hicieron de columna en la cervical y por las actividades que tengo que desarrollar que son movimientos repetitivos.

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

CONTESTO: No señor, porque no me dieron más incapacidades por el cambio de IPS, por lo mismo no as he podido llevar, por cuanto la nueva IPS se ha negado a entregarlas.

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

(...)

Con radicado 16659 del 24 de mayo de 2019, la señora **JULIETTA CARVAJAL OTERO**, Jefe de Recursos Humanos de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, allega copia de la terminación del contrato de la señora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**. (Folios 69-77).

Mediante **Auto No.4180 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 78).

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

La señora **OLINDA ANZOLA AGUILAR** viene incapacitada desde el 20 de marzo de 2015, lleva más de 1080 días y a la fecha no le han definido nada, la última incapacidad que trajo venció el 25 de octubre de 2018 y desde esa fecha no se ha acercado a la empresa, no ha llamado y no se ha tenido ningún contacto con ella.

(...)

De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: "... autorización para terminar vínculo laboral con la trabajadora **OLINDA ANZOLA AGUILAR** identificada con la cédula de ciudadanía No.41.734.704 quien se desempeña en oficios varios en la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**.....". (Folios 1 - 34).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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:

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 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 torna ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

RESOLUCION NÚMERO 0 0 5 3 3 7 DE 2019

(10 DIC. 2019)

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

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).

En sentencia T447 de 2013, la Honorable Corte Constitucional se pronuncia frente a los casos de terminación de la relación laboral de trabajadores en estado de discapacidad, cuando se presenta una eventual justa causa, así: "Conforme a la jurisprudencia constitucional, la Sala advierte que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente. Sin dicho 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. El precedente ha indicado que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas. De hecho, las Salas de Revisión han subrayado que "ninguna actuación del empleador torna en eficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de la autoridad competente".

Este requisito consiste en que el Inspector del Trabajo tiene el deber de autorizar o no el despido del trabajador, analizando si existe la justa causa alegada por el patrono o si tal decisión resolutoria obedece a la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que cuando el empleador despide a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: "(...) 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 (...)"

Como resultado de la función protectora del derecho a la estabilidad laboral que tiene la autoridad del trabajo en el despido de los empleados discapacitados, la jurisprudencia ha recalcado que el Ministerio del Trabajo tiene la obligación de pronunciarse respecto de las autorizaciones de despido que le sean presentadas. Omitir dicho deber, vacía el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada y aumenta el estado de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores disminuidos. Así: "(i) no procede el despido de una persona en situación de discapacidad sin que exista autorización del Ministerio de Trabajo, (ii) cuando el empleador alega justa causa, el Ministerio debe verificar si la causal alegada es justa o no, esto con la finalidad de proteger al trabajador que se encuentra en situación de discapacidad, (iii) el Ministerio no puede evadir su responsabilidad refugiándose en una presunta justa causa y (iv) aun existiendo indemnización, no procede el despido sin previa autorización".

"3.3.4. En suma, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, situación que se evidencia a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, hecho que se demuestra o se encuentra probado por cualquier medio de convicción, y (d) no lograra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio que existe a favor del trabajador discapacitado. El juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer al empleado: en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral; en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

desvinculación; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y, en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”.

Recientemente, en la sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional, durante análisis de constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo de trabajo, reitera los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta en el proceso sancionatorio laboral, así:

“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”¹.

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada una 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”². 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”³.

En sede de control concreto de constitucionalidad, la Corporación ha analizado el alcance del debido proceso, específicamente en el ámbito laboral. Así ha determinado si en los procesos sancionatorios adelantados por los patronos se respetaron las garantías consagradas en el Estatuto Superior.”

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos jurisprudenciales existentes, corresponde a este despacho emitir acto

¹ Sentencia T-433 de 1998.

² Sentencia T-944 de 2000.

³ Ibídem. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

RESOLUCION NÚMERO 005337 DE 2019
(10 DIC. 2019)

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST** en contra de la trabajadora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**.

Con relación a los documentos obrantes en el expediente, se pudo verificar que la trabajadora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**, tiene una pérdida de capacidad laboral del 23.20% de origen laboral dictamen expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con fecha de estructuración 16 de julio de 2014, una comunicación de la **EPS CAFESALUD** del 18 de julio de 2016 dirigida al Representante Legal de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST** informando que el equipo interdisciplinario del área de rehabilitación de esa EPS emitió concepto de rehabilitación con pronóstico **DESFAVORABLE**, con relación al diagnóstico de origen común, así mismo señala que será notificado a la Administradora del Fondo de Pensiones – **AFP COLFONDOS**, para que emita calificación de pérdida de capacidad laboral, mediante comunicación del 27 de noviembre de 2017 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez informa a la empresa solicitante el dictamen de enfermedad de origen común, de la señora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**, correo electrónico del 26 de julio de 2018 de la Administradora del Fondo de Pensiones – **AFP COLFONDOS**, dirigida al empleador **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST** y a la trabajadora **OLINDA ANZOLA AGUILAR** en el cual solicita la radicación de los documentos con el fin de iniciar el trámite de calificación de PCL, para determinar el grado y el estado de invalidez a fin de definir si hay o no derecho a una pensión de invalidez, en cuanto a este último documento, se verificó que en el expediente no se adjunta comunicación alguna sobre la calificación de pérdida de capacidad laboral de origen común. Esta situación convierte a la trabajadora en titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada (Folios 25, 27, 30, 32-34)

En cuanto a la justa causa que señala el Representante Legal de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, por las ausencias injustificadas de la trabajadora **OLINDA ANZOLA AGUILAR**, se evidencia que le realizaron dos llamados de atención a folios 49 y 50, y la imposición de una sanción disciplinaria por el termino de 20 días, a folios 54 a 56, pero no se evidencia que la empresa haya tenido en cuenta los pasos mínimos para realizar el proceso disciplinario laboral contemplados en la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, mencionada anteriormente.

Así mismo se evidencia en el presente trámite de autorización de terminación de vínculo laboral que la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, dio por terminado el contrato laboral, sin autorización de este ente Ministerial. (Folios 69-77)

Este despacho reitera que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese 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 ninguna actuación del Empleador torna ineficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de este ministerio.

Este requisito es fundamental debido a que el inspector de trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacitada que cuenta con especial protección constitucional.

10 DEC 2019

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

Sobre el particular, **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST** omitió la decisión de esta la autoridad de trabajo, de modo que no permitió que se verificara que con la solicitud del despido no se afectaran los derechos fundamentales del trabajador objeto del presente trámite, además, la empresa olvidó que el permiso de la autoridad administrativa es un requisito sustancial sine qua non para despedir al trabajador discapacitado y no una mera formalidad.

Así las cosas, la empresa, **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST** dio por terminada la relación laboral de manera unilateral del contrato de trabajo en otras palabras, no existió justa causa comprobada para dar fin a la relación laboral objeto de estudio. Es importante manifestar que la peticionaria sustentó su petición de dar por terminado lo contrato de trabajo en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, pero no se pudo comprobar que la empresa haya realizado el respectivo proceso disciplinario, para garantizar el debido proceso estipulado en Art. 29 de la Constitución Política.

Por las razones expuestas, el despacho concluye que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo sin que este ministerio emitiera el respectivo acto administrativo, vulnerando el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora al terminar su contrato laboral sin tener en cuenta que es una persona con debilidad manifiesta y sin el permiso de esta autoridad del trabajo. Por tanto, la terminación del vínculo laboral adoptada por la empresa no tiene eficacia jurídica alguna de acuerdo con lo dicho en reiteradas jurisprudencias por las altas cortes. Lo que da lugar a que este despacho remita ante el grupo de Prevención, investigación, vigilancia y control de esta dirección territorial para que se investigue el actuar de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, al despedir a la trabajadora sin esperar la respectiva autorización.

Ahora bien, como ya se expuso a lo largo de la presente solicitud, el trabajador para el cual la empresa inicio el trámite no mantiene el vínculo laboral con la empresa, desapareciendo así las causas que dio origen a la solicitud, por lo tanto, el despacho advierte al trabajador que podrá acudir a la justicia ordinaria para que sea este quien ordene el reintegro, puesto que los funcionarios de este ministerio no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa archivará la presente solicitud de autorización de despido del trabajador en estado de discapacidad teniendo en cuenta no solo lo manifestado en la parte motiva del presente acto administrativo sino, también porque el vínculo laboral es inexistente.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR la solicitud de autorización para terminación de contrato de trabajo de la señora OLINDA ANZOLA AGUILAR, identificada con cédula de ciudadanía No.41.734.704, radicada por el señor JOSE HUMBERTO MUÑOZ MURCIA, identificado con cédula de ciudadanía No.17.039.168, en calidad de Representante Legal de la empresa HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST, con Nit.17.039.168-1 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente Acto Administrativo.

RESOLUCION NÚMERO 0 5 3 3 7 DE 2019
(10 DIC. 2019)

Por medio del cual se archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo laboral de trabajador en Situación de Discapacidad

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR el expediente al grupo de Prevención, Investigación, Vigilancia y Control – PIVC, de esta Dirección Territorial, para que se investigue el actuar de la empresa **HUMBERTO MUÑOZ Y/O HUMPLAST**, al despedir a la trabajadora sin la respectiva autorización.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el despacho, el cual deberá interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez (10) días siguientes 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 37 A No.72 L-81 Barrio Carvajal – Bogotá
2. Al trabajador en la Carrera 72 M Bis No.37 A-32 Barrio Carvajal – 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 *DMF*
Aprobó: I. Arango