

Santiago de Cali, 21 DE MARZO DE 2024

08SE202473760019000604

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor
ANYELA COBO GIRALDO
QUERELLANTE
CL 27 29 A - 20
Cali, Valle del Cauca

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

REFERENCIA: RESOLUCION 0872 06/03/2024

ID: 14990974

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle por aviso y adjuntarle copia integra de la **RESOLUCION 0872 06/03/2024 POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION**, proferida por la doctor(a) GUILLERMO ANDRES ROJAS FORERO Director Territorial del Valle del Cauca (E) .

Se le informa que contra el Acto Administrativo en mención NO procede recurso alguno.

Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este Aviso, de acuerdo con lo estipulado en el mencionado Artículo.

Anexo (7) folios útiles

Cordialmente,



CLAUDIA INES MILLAN BUSTAMANTE
Auxiliar Administrativo

Elaboró:

Nombre y apellido Claudia Millan
Cargo Auxiliar Administrativo
Oficina DT VALLE

Revisó:

Nombre y apellido
Cargo
Oficina

Aprobó:

Nombre y apellido
Cargo
Oficina

Sede Administrativa
Dirección: AV 3N 23AN-02
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO**RESOLUCIÓN NÚMERO 0872
(MARZO 06 DE 2024)****POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN****EL DIRECTOR (E) DE LA TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el decreto 1295 de 1994, decreto 4108 de 2011, la Resolución 3455 de noviembre 16 de 2021, y la Resolución 5007 del 01 de diciembre de 2023, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, y

CONSIDERANDO

Por Resolución N° 0518 del 21 de abril de 2023, proferida por la Doctora **ADRIANA QUIÑONES GUERRERO**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, adscrita al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, de la Dirección Territorial Valle del Cauca, Ministerio del Trabajo, se decide sancionar a la empresa **T ATIENDO S.A.**, por violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, para despedir a la trabajadora **ANYELA COBO GIRALDO**.

Que el Acto Administrativo antedicho fue notificado en debida forma a las partes, presentándose el día 30 de mayo de 2023, Recurso de Reposición y en subsidio de Apelación, por parte de la Representante Legal de la empresa **T ATIENDO S.A.**, Señora **JOVANA ANDREA PEREA SILVA**.

Que a través de Resolución N°4399 del 10 de agosto de 2023, se decidió Recurso de Reposición, en el cual se resuelve no reponer la resolución recurrida y en razón de ello, conceder Recurso de Apelación, que corresponde a este Despacho resolver, de conformidad con las competencias asignadas.

Expediente No. 14990974**Radicado: 11EE2022737600100003589 del 09 de marzo de 2022****IDENTIFICACION DE LOS SUJETOS PROCESALES:****QUERELLADO: T ATIENDO S.A. NIT: 805.027.230-5****QUERELLANTE: ANYELA COBO GIRALDO C.C. N°29.119.410.****ANTECEDENTES PROCESALES**

- Mediante escrito con radicado N°11EE2022737600100003589 del 09 de marzo de 2022, la señora **ANYELA COBO GIRALDO**, solicita la actuación de este Ministerio en contra de la empresa **T ATIENDO S.A.** (F.1).
- Por Auto N°1109 del 23 de marzo de 2022, se apertura averiguación preliminar y se comisiona a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **ADRIANA QUIÑONES GUERRERO**, adscrita al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, para adelantar averiguación preliminar y realizar las gestiones que permita demostrar si existe o no méritos para iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio, contra la investigada. (F.27).
- Mediante Auto N°09 del 24 de marzo de 2022, se avoca el conocimiento de la actuación administrativa y requiere al querellante y al querellado. (F. 28).
- Mediante radicados 08SE2022737600100004431 y 08SE2022737600100004435 del 13 de abril de 2022, se envía comunicación y requerimiento respectivamente a la señora **ANYELA COBO GIRALDO** y a la empresa **T ATIENDO S.A.**, por parte del despacho. (F.35 y 36).
- Mediante radicado N°11EE2022737600100005918 del 27 de abril de 2022, la examinada **T ATIENDO S.A.** aporta respuesta al requerimiento de información del despacho (F.39 a 51), aportando documentación. (F.52 a126).
- Mediante Auto N°5750 del 23 de noviembre de 2022, se determina mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio. (F.127).
- Mediante Auto N°0080 del 28 de noviembre de 2022, se da inicio al procedimiento administrativo sancionatorio y se formula cargos contra la empresa **T ATIENDO S.A.** (F. 132 a 135).
- Mediante radicado N°11EE2022737600100019464 del 26 de diciembre de 2022, la examinada **T ATIENDO S.A.**, presente los descargos correspondientes (F:139 a 144).
- Mediante Auto N°0113 del 13 de enero de 2023, se resuelve o relativo a la práctica de pruebas y se corre traslado para alegatos de conclusión. (F.181 a 182). Presentando la empresa **T ATIENDO S.A.** Alegatos de Conclusión bajo el radicado N° 11EE2023737600100001382 del 25 de enero de 2023. (F.184 a 189).
- Mediante Resolución N°0518 del 21 de abril de 2023, se resuelve el Procedimiento Administrativo Sancionatorio. (F. 190 a 198). Debidamente notificada, a la cual presenta recurso de Reposición y en subsidio Apelación. (F. 211 a 218).
- Mediante Auto N°3802 del 28 de julio de 2023 se ordena traslado de prueban en recurso (F.220).
- Mediante Resolución N°4399 del 10 de agosto de 2023, se resuelve el recurso de Reposición y se concede el de Apelación que corresponde resolver a este despacho. (F.226 a 231).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA RESOLUCIÓN IMPUGNADA

Mediante Resolución N°0518 del 21 de abril de 2023 (F.190 a 198), la doctora **ADRIANA QUIÑONES GUERRERO**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de esta Dirección Territorial, resuelve:

"ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la Empresa **T ATIENDO S.A.**, con NIT. 805027230-5, Representada Legalmente por el(a) señor(a) **ANDRES EDUARDO RODRIGUEZ ARIAS**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No.6102067, con dirección de notificación judicial en la **CALLE 15 A #25 a-352 de Yumbo-Valle del Cauca**, y/o correo electrónico Autorizado en certificado de Cámara de Comercio para notificaciones info@tatiendo.com, con multa de **TRES MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/CTE (\$3.480.000)** valor

equivalente a 82.05 Unidades de Valor Tributario (UVT), a favor del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), "El pago correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN-FIVICOT, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificado como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT). Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtvalle@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, mмосquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co. Se advierte que en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobraran intereses moratorios a la tasa legal prevista, correspondiente la tasa del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley". La presente presta mérito ejecutivo de acuerdo con lo ordenado en el Art. 99 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO SEGUNDO: **NOTIFICAR** el contenido del presente Acto administrativo a la Empresa T ATIENDO S.A., identificada con NIT. 805027230- Representada Legalmente por el(a) señor(a) ANDRES EDUARDO RODRIGUEZ ARIAS, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No.6102067, con dirección de notificación judicial en la CALLE 15 A #25 a-352 de Yumbo-Valle del Cauca, y/o correo electrónico Autorizado en certificado de Cámara de Comercio para notificaciones info@tatiendo.com y a la Señora ANYELA COBO GIRALDO, identificada con la cédula de ciudadanía No. 29.119.410, domiciliada en la CALLE 27 #29 A-20, barrio el Jardín, del Distrito Especial de Santiago de Cali, de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 artículos 66 ss.

ARTÍCULO TERCERO: Contra la presente Decisión proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días siguientes a ella o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, recursos que podrán ser interpuestos a través de los correos electrónicos: aquinones@mintrabajo.gov.co y/o lacortes@mintrabajo.gov.co, en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de lunes a viernes; y en el caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte N°23AN-02 Piso 2. Cali (V), en el horario de 7:00 am a 3:30 pm de lunes a viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo."

Previa citación para notificación personal, sin que comparezcan las partes, se notifican por Aviso el día 16 de mayo de 2023, a la examinada, y el 17 de mayo de 2023 a la querellante, de la Resolución N°0518 del 21 de abril de 2023, proferida por la doctora ADRIANA QUIÑONES GUERRERO, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, Ministerio del Trabajo.

El acto administrativo fue recurrido por la señora JOVANA ANDREA PEREA SILVA, en su calidad de Representante Legal Suplente, de la empresa T ATIENDO S.A., mediante escrito presentado el día 30 de mayo de 2023.

ARGUMENTOS DE LA RECURRENTE:

Manifiesta la recurrente lo siguiente:

"... I. CAUSAL DEL RECURSO... Una vez revisado los argumentos del despacho para imponer la sanción de multa de TRES MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA MIL PESOS MICTE (\$3'480.000) valor equivalente a 82.05 Unidades de Valor Tributario (UVT), a favor del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT) a cargo de mi representada por una presunta violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por terminar el contrato de trabajo de la señora ANYELA COBO GIRALDO sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, encontrándose esta presuntamente en estabilidad laboral reforzada por afectación a su salud de tal forma que para el Despacho en conocimiento entre sus principales argumentos para tomar su decisión sancionatoria que: ... " ... le asistía a T ATIENDO S.A. el deber de solicitar la autorización de desvinculación de la Señora ANYELA COBO GIRALDO, más cando conforme a lo alegado por la examinada existía una causal objetiva para solicitar dicho trámite, toda vez que quedó plenamente demostrado que la querellante se encontraba con un índice de PCL de 34.52, reubicada y con recomendaciones médicas a la fecha que finalizó el vínculo contractual, condición que tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, ahora bien, esta situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho de finalizar el vínculo sin la autorización de esta autoridad administrativa, por esta situación, la jurisprudencia Constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de esta Cartera Ministerial, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares"... Encontramos que la autoridad administrativa, no tuvo en cuenta información relevante y que fue informada en las diferentes respuestas que se dieron ante los requerimientos efectuados dentro del proceso de la referencia, y que la llevaron a imponer una sanción sin tomar en cuenta lo manifestado y las pruebas aportadas por parte de mi representada, de conformidad con lo siguiente: ... 1. DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE LA QUERELLANTE Y LA FINALIZACIÓN DE SU CONTRATO POR EXISTIR UNA CAUSAL LEGAL Y OBJETIVA... Como primera medida, debemos reiterar que entre mi representada T ATIENDO S.A. (ANTES GRUPO GELSA) y la señora ANYELA COBO GIRALDO existió un contrato de trabajo el último cargo desempeñado fue el de ASISTNTE DE TALENTO HUMANO, contrato laboral que estuvo vigente entre el 7 de mayo de 2013 y el 9 de febrero de 2022... Finalizó el 9 de febrero de 2022 por una causal legal y objetiva, con base en lo señalado y reglado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 62 Literal a) que en su numeral 6 reza: "6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos." ... Téngase en cuenta señora inspectora que se encuentra probada la falta de la trabajadora, quien se ha ratificado en desconocer la subordinación en cabeza de su empleador al recaudar, sin reportar dineros de más de su nómina por más de dieciocho (18) meses que no tenía razón de pertenecerle como se evidencia en la diligencia de descargos y en la auditoría hecha en el área de gestión humana y hasta como ella posteriormente lo reconoció en la diligencia ante la Fiscalía General de la Nación... De conformidad con los artículos 62 y 63, núm. 6, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo "cualquier

violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificad como tal en (...) reglamentos." Por lo que no existe ningún nexo causal entre el estado de salud de la ex trabajadora querellante ANYELA COBO GIRALDO y la causa de terminación de su contrato de trabajo... Esta decisión se encuentra sustentada en lo dispuesto en diferentes sentencias de nuestra honorable Corte Suprema de Justicia entre la que podemos ilustrar con: ... La sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó **que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló:** ... la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. **Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo... Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.** Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera... **Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva...** Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada... **De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la** **Página 5 de 13** **discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador." Subrayas y negrilla fuera del original...** Es claro entonces que mí representada actuó conforme a derecho, pues la finalización del contrato de trabajo obedeció a un a causal legal y objetiva y por lo tanto al ser un proceder legal, no requiere de autorización del Ministerio de Trabajo ni de ninguna otra autoridad. Conforme lo anterior, la inspectora encargada, erróneamente indica en su decisión, que por tener un PCL 34.52% era necesario e incluso obligatorio acudir a la autoridad administrativa, dejando de lado, que nos encontramos ante una causal legal y objetiva esta decisión no se dio por un actuar caprichoso de la Compañía, sino ante una causal legal y objetiva con connotaciones en el ámbito penal que no puede desechar la funcionaria en conocimiento...

2. LA QUERELLANTE NO SE ENCONTRABA AL MOMENTO DE TERMINACION DEL CONTRATO CON UNA AFECTACIÓN EN SU SALUD QUE LE IMPIDIERA O DIFICULTE SUSTANCIALMENTE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES EN LAS CONDICIONES REGULARES, Y TAMPOCO LA DECISION LA COLOCO EN UNA CIRCUNSTANCIA QUE GENERA DEBILIDAD MANIFIESTA, NI TAMPOCO OBRO DISCRIMINACION... Le

solicitamos al Despacho que no deje de tomar en este asunto la aplicación del principio de la realidad sobre las formas que rige en todas las instancias de la relación laboral (artículo 53 de la Constitución Política Colombiana) principio que en su campo de aplicación no excluye en a los trabajadores reubicados o con calificación de Pérdida de Capacidad Laboral. Como se evidencia en la historia clínica aportada por la querellante al momento de terminación del contrato de trabajo, no tenía ninguna condición médica o de salud que le impidiera desempeñar su labor asignada dentro de la compañía incluso contaba con capacidad para de desempeñar otras labores. Situación que se corrobora revisando en la plataforma ADRESS a la señora querellante señora ANYELA COBO GIRALDO, quien a la fecha del presente escrito de recursos cuenta actualmente con vínculo laboral dependiente **Página 6 de 13** Tratamos de aportar documento que indicará también que actualmente la señora querellante tiene relación laboral con el ingenio Manuelita pero dicha información no estuvo a Nuestro alcance cotejarla, pero su Digno Despacho como autoridad administrativa de conocimiento puede oficiar a Dicha empresa para que les informe lo pertinente. La jurisprudencia del Consejo de Estado en su Sección Cuarta ha sido clara en manifestar que el inculpado en un proceso sancionatorio en su demanda puede presentar nuevas pruebas o mejore las aportadas en vía gubernativa, toda vez que el proceso contencioso otorga a las partes libertad probatoria en la fase petitoria, pues la ley les otorga el derecho a demostrar los hechos que constituyen sus afirmaciones de conformidad incisos 1º a 3º del artículo 212 del CPACA. Pese a que no estamos en la vía contenciosa si no en la gubernativa no se puede negar la realidad que permite llevar a la búsqueda de la verdad razonable tanto en la vía contenciosa como en la administrativa. Con la terminación del contrato de trabajo, de la señora ANYELA COBO GIRALDO, pese a estar calificada tampoco se colocó en situación de debilidad manifiesta por que hasta el último día de vinculación con la empresa cumplía con su labores en condiciones regulares y posterior a su terminación hasta tiene una nueva relaciona laboral... **Téngase en cuenta en este sentido que: ... Por otro lado, se debe diferenciar la situación de debilidad manifiesta, la cual se configura en aquellos casos en que la patología del trabajador le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Por ende ,no depende, en modo alguno, de la calificación médica de la patología ni de su grado de afectación, basta que la condición de salud límite, **Página 7 de 13** mengue, deteriore, disminuya o merme sustancialmente la salud física, mental, psíquica o sensorial del trabajador, en el contexto en el que este se desenvuelve, para que sea operativa la protección laboral reforzada (Corte Constitucional, T-5.559.902, 2016** Reiteramos la señora ANYELA COBO GIRALDO cumplió hasta el último día con sus funciones de manera regular, adicionalmente actualmente labora por tanto excluye la debilidad manifiesta y tampoco obro discriminación como lo indicamos en el punto anterior y en nuestro escritos de descargos y de alegatos la discriminación se configura cuando la razón del despido se da por el nexa causal entre la terminación por la condición de salud del trabajador y la terminación del caso de la señora ANYELA COBO fue por una causal legal y objetiva. En sentencia CSJ SL1360-2018, se explicó: «En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo. Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera. Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo,

que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, **a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva...** Está plenamente comprobado que, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, la querellante no se encontraba NI INCAPACITADA, NI CON EVENTO DE SALUD PENDIENTE DE RESOLVER QUE SE HUBIESE INFORMADO O NOTIFICADO PREVIAMENTE A MI PROHIBIDA, y la cual discriminara de manera clara la hoy querellante, motivo por el cual no gozaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, de la pretendida estabilidad laboral reforzada ni debilidad manifiesta alguna. Página 8 de 13 Es claro, que si bien la ex colaboradora, presenta una pérdida de capacidad laboral calificada ante la Junta Nacional Calificación de invalidez en el año 2018, en la cual se asocia a sus dolencias ya calificadas, estas no afectan su funcionalidad, pues no le impide realizar sus actividades cotidianas y tampoco la limita en su autocuidado y desempeño laboral que realizó desde su reintegro con las responsabilidades que tuvo asignadas es más como lo indicamos actualmente se encuentra vincula con otra empresa... **Por tanto las afirmaciones de colocar a la trabajadora en condición de indefensión y algún tipo de discriminación están más que enervadas y por tanto el Despacho en conocimiento erro en sancionar a la empresa empleadora por que el proceder de mi representada fue al amparo de la ley y con total respeto de las garantías y prerrogativas de la trabajadora ANYELA COBO GIRALDO...** 1.SITUACIÓN MÉDICA DE LA QUERELLANTE AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO... La señora ANYELA COBO GIRALDO en vigencia del contrato de trabajo con mi representada, tuvo dolencias de origen común que fueron calificadas desde el año 2018 y mi representada en su momento aplico y cumplió lo ordenado por sus médicos tratantes. Es claro, que si bien la ex colaboradora, presenta una pérdida de capacidad laboral calificada ante la Junta Nacional de Calificación de invalidez en el año 2018, en la cual se asocia a sus dolencias ya calificadas, estas no afectan su funcionalidad, pues no le impide realizar sus actividades cotidianas y tampoco la limita en su autocuidado y desempeño laboral que realizó desde su reintegro con las responsabilidades que tuvo asignadas. Si bien es cierto que en vigencia de la relación laboral presentó algunas novedades médicas, para el momento de su desvinculación las mismas se encontraban controladas, no tenía ningún tratamiento o procedimiento médico pendiente, se reitera que fuera de conocimiento de la compañía, y no había tenido **NINGUNA calificación en curso de pérdida de capacidad laboral por ninguna de las entidades facultadas para ello, solo la ya conocida...** Vale resaltar que, para el 9 de febrero del 2022 la señora ANYELA COBO GIRALDO desarrollaba de manera normal sus laborales, no se encontraba incapacitada, ni tenía procedimientos médicos pendientes que hubieren sido notificados a mi representada la señora González Jiménez (sic) desempeñara sus labores de Asistente de Talento Humano con total, normalidad, por tal motivo, de conformidad con los preceptos establecidos por la nuestras altas Cortes Constitucional y Suprema de justicia, para el 9 de febrero del 2022, la querellante no podía ser considerada como una persona en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta. En sentencia de este año 2023 SL384 DE 2023 M.P.DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, la corte un criterio muy relevante tomando en cuenta **el estado de salud que tiene el trabajador al momento de producirse la terminación de la relación laboral** teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: El Tribunal en su decisión, determinó que, para que se aplique el fuero de salud consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, era necesario: i) comprobar que el trabajador realmente se encontraba en una condición de salud que le dificultara su desempeño laboral, sin que se requiera contar con un porcentaje de PCL; ii) que el empleador debía conocer esa condición del trabajador antes del despido; y iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación... **De la prueba documental y del interrogatorio de parte del actor, concluyó que no era posible activar el fuero de salud, por cuanto, no se cumplieron a cabalidad esos tres**

requisitos, pues no se acreditó que la condición médica del actor lo «limitara, impidiera o condicionara» en su desempeño laboral, más aún cuando tampoco se demostró que tuviera «prescripción de incapacidades laborales, hospitalización, secuencias de visitas médicas prolongadas o administración de tratamientos», tampoco «restricciones o recomendaciones laborales, o alguna circunstancia que generara ausentismo laboral o disminución en el rendimiento del trabajo». En ese orden, resaltó que el elemento generador de la estabilidad laboral era la condición actual y real del trabajador al momento de la desvinculación, por lo tanto, concluyó que, al momento del despido, el demandante no experimentaba una reducción notable y considerable de sus capacidades laborales y, que la terminación, aunque sin justa causa, no fue discriminatoria... Así las cosas, le corresponde a la Sala establecer, a partir de lo fáctico, si el colegiado se equivocó al considerar que, al momento del despido, el demandante no tenía alguna afectación relevante que repercutiera en su desempeño laboral, que permitiera presumir que su desvinculación se produjo por sus problemas de salud. Resulta oportuno recordar que, en materia laboral la Ley 361 de 1997 prohíbe la discriminación por razones de cualquier limitación física o sensorial; en ese entendido, esta Sala ha adoctrinado que el deterioro en el estado de salud de un trabajador no implica necesariamente que se encuentre en condición de discapacidad a la luz de lo consagrado en el artículo 26 de la mencionada ley, y ha precisado que los efectos del fuero de salud se aplican si el trabajador demuestra que su condición de discapacidad o afectación a la salud es relevante y determinable de manera objetiva, por lo que si la dolencia no incide de manera notoria en el desarrollo de la labor no habrá lugar a señalar que goza de estabilidad laboral reforzada (CSJ SL1054-2021). Así, se ha considerado que la protección al empleo de la persona en condición de discapacidad relevante tiene como propósito impedir su discriminación y lo que se busca es que, dada su condición de salud, el trabajador pueda adaptarse en el ámbito laboral, pero dicha garantía no puede usarse para desviar sus objetivos y aplicarla a cualquier patología (CSJ SL3723-2020). Por ello, a fin de establecer los niveles de la limitación que afecta al trabajador en el desempeño de sus labores que amerita su protección, si bien se ha considerado relevante atender criterios técnicos, también se ha admitido que se acuda a otros elementos de convicción dada la libertad probatoria, para determinar si esa limitación es «notoria, evidente y perceptible» o antecedida por situaciones tales como incapacidades periódicas, tratamientos especializados, restricciones o limitaciones laborales, procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral en curso, concepto desfavorable de rehabilitación, «o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo» (CSJ SL572-2021)... En el caso de la querellante no demuestra objetivamente una situación de estabilidad laboral reforzada, por cuanto este no evidencia ante su Despacho una afectación a su salud que le impidiera o dificultara sustancialmente su desempeño laboral en condiciones regulares para el momento en que se efectuó la terminación de contrato, esto es, el 9 de febrero del 2022 hasta el punto que hoy en otra compañía tiene vínculo laboral... Con lo anterior, queda demostrado y probado que T ATIENDO S.A. (ANTES GRUPO GELSA) no incurrió en conducta reprochable alguna como erróneamente ha considerado el Despacho, toda vez que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo de la querellante, esto es, el 9 de febrero del 2022, la señora Cobo Giraldo no era una persona en situación de discapacidad en los términos que dispone la Ley 361 de 1997, y adicionalmente, la finalización del vínculo laboral obedeció a una causal legal y objetiva, sin que con su actuar se vulneraran derechos de la señora ANYELA COBO GIRALDO y disposiciones normativas. Como al momento de la terminación del contrato de trabajo la querellante no se encontraba en situación de debilidad manifiesta, y adicionalmente, la finalización del vínculo laboral obedeció a una causal legal y objetiva, mi representada no estaba en la obligación de solicitar autorización alguna ante el Inspector

de Trabajo, tal como lo han indicado la Corte Constitucional y Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sus pronunciamientos sobre la materia... 4. **GRADUACION DE LA PENA...** Para Tatiendo S.A. el Despacho de conocimiento no fue coherente y es contradictorio en su decisión ya que indica que si bien dice que el empleador en el presente caso actuó con prudencia ya que otorgo a su trabajadora el debido procesos y fue diligente en acudir a la fiscalía General de la Nación, reconoce que la trabajadores i cometió la falta, a pesar de esto sanciona a la empresa empleadora con una falta leve desde su competencia ; indilgando el inexisten e inaplicable según la jurisprudencia vigente, de tener el criterio de incumplimiento el de no solicitar el permiso al ministerio de trabajo pese a reconocer la existencia la causal legal y objetiva en el presente asunto... Con este cuestionamiento que lleva hasta el extremo de imponérsele una multa; el despacho desconoce y se aparta de todos los precedentes jurisprudenciales de nuestra Honorable Corte suprema de Justicia enunciadas tantas veces en nuestro repuesta al requerimiento, en nuestros descargos , en nuestro alegatos de conclusión y en el presente escrito de sustento de los recursos, los precedentes jurisprudenciales son de forzosa aplicación y acogida para los funcionarios administrativos y estos precedentes son reiterativos en el sentido que si existe la causal legal y objetiva probada no se tiene que solicitar permiso al ministerio y si al momento del retiro sus padecimientos médicos no impiden desempeñar labores no importa la magnitud es válido y procedente terminar el contrato si hay una causal legal y objetiva sentencia SL384 DE 2023 M.P.DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA... Tatiendo S.A. como empleador cumplió las normatividad laboral y los precedentes jurisprudenciales adicionalmente al momento del retiro la señora ANYELA COBO GIRALDO medicamente no tenía ningún padecimiento de tal envergadura que le evitara poder cumplir su labor establecida es más actualmente tiene un nuevo vínculo laboral en otra empresa entonces mi representada no debió tener sanción alguna su proceder fue de buena fe, garantista de los derechos de la trabajadora infractora... **PETICION ESPECIAL...** Con todo respeto y con fundamento en lo anteriormente manifestado, teniendo como acervo probatorio lo recaudado en el correspondiente trámite, comedidamente me permito interponer el RECURSO DE REPOSICIÓN, en contra de la Resolución No. (0518) DE 21 DE ABRIL 2023, mediante la cual se SANCIONA a mi representada imponiendo TRES MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA MIL PESOS MICTE (\$3'480.000) valor equivalente a 82.05, Unidades de Valor Tributario (UVT), a favor del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), para que se sirva REPONER PARA REVOCAR, la citada resolución, y en consecuencia se ABSUELVA a TATIENDO S.A. y se ordene el archivo del expediente sin imposición de sanción alguna y de no ser de buen recibo esta petición se disminuya el monto de la multa impuestas. En subsidio y con los mismos argumentos, ante la ratificación de su Despacho, interpongo ante Usted, el RECURSO DE APELACIÓN, para que se sirva concederlo, con el fin de que se dé trámite al mismo ante el Superior Jerárquico, Dirección Territorial del Valle del Cauca...".

COMPETENCIA PARA RESOLVER EL RECURSO DE APELACIÓN

El Despacho de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, es competente para resolver en segunda instancia el recurso de apelación que ha sido interpuesto contra las decisión tomada en la resolución 0368 del 23 de enero de 2023, disposición que se decidió no reponerse conforme a lo señalado en la parte resolutive de la resolución 2491 del 21 de abril de 2023, mediante la cual se concedió el recurso de apelación que da lugar al presente pronunciamiento.

Previo a que este despacho proceda a proveer se invocan los siguientes fundamentos jurídicos que sustentan su competencia:

La resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 en su artículo 1 que reza:

"ARTÍCULO 1o. COMPETENCIAS DE UNAS DIRECCIONES TERRITORIALES. Los Directores Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, D. C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca, tendrán las siguientes competencias:

...7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las decisiones tomadas por los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social en primera instancia y Coordinadores de Grupo..."

Establece el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo que, por regla general contra los actos definitivos procederán los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque y el de apelación para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.

Es así procedente que esta Dirección resuelva el recurso de apelación incoado por la señora **JOVANA ANDREA PEREA SILVA**, en calidad de Representante Legal Suplente de la Empresa **T ATIENDO S.A.**, por ser esta dependencia el inmediato superior de quien ha proveído las actuaciones.

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Los recursos no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o adicionar.

Ahora bien, el fallador de primera instancia decide sancionar a la empresa **T ATIENDO S.A.**, por violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo, para despedir a la trabajadora **ANYELA COBO GIRALDO**.

Por lo anterior, se le informa a la impugnante que este ente administrativo para adelantar sus investigaciones se rige por la ley 1437 de 2011 y por el procedimiento interno implementado por la entidad. Sea lo primero advertir y reiterar, que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas al Ministerio del Trabajo por disposición de la ley, no entramos a declarar derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000 y modificado por la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República. Sin que quiera decir que esta Territorial no pueda en modo alguno realizar un pronunciamiento al respecto, por supuesto, sin declarar la existencia de algún derecho, pues como autoridad administrativa del trabajo, emerge la obligación legal y el deber de protección en aras a que no se menoscaben los derechos de los trabajadores. Así, la autoridad administrativa del trabajo dentro del ejercicio de su función y en cada caso en concreto, tendrá presente la crítica razonada de las pruebas que permita su valoración.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa encontramos que la empresa **T ATIENDO S.A.**, fue sancionada en primera instancia por el siguiente cargo:

"CARGO ÚNICO: Se le reprocha a la empresa **T ATIENDO S.A.** identificada con **NIT. 805.027.230-5** ser presuntamente responsable de despedir o terminar el contrato de trabajo con fecha del día 09 de febrero de 2022, a la señora **ANYELA COBO GIRALDO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. **29.119.410** domiciliada en la **CALLE 27 #29 A-20** Barrio el Jardín, del Distrito Especial de Santiago

de Cali- Valle, quien presuntamente se encontraba en situación de discapacidad con calificación de 34.52% de pérdida de capacidad laboral, realizada por la Junta de Calificación del Invalidez del Valle del Cauca, sin que mediara autorización de la oficina de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

Encontramos que la ley 361 de 1997 en su artículo 26, manifiesta:

*“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...**” (Negrilla y subrayado fuera de texto).*

Al respecto veamos que han dicho las Cortes:

La Corte Constitucional en la Sentencia T- 217 del 2014, dijo:

“Sin embargo, como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional, si existen razones justificadas para despedir a una persona que tiene una disminución física o psíquica, el acto de despido debe ser autorizado por la autoridad laboral competente... La intervención de la autoridad laboral permite presumir que el despido no se hizo debido a la condición de salud que aqueja al trabajador, y por el contrario, está justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, como aquellas disposiciones legales que disponen los pertinentes sobre terminación justificada del contrato de trabajo”.

“...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...”.

Además se debe tener en cuenta que la estabilidad laboral reforzada consiste en la garantía que tiene el trabajador de conservar el empleo y a obtener los beneficios salariales y prestacionales derivados del mismo, además de no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; así mismo comporta el derecho a ser reubicado en un puesto de trabajo en el cual el trabajador en situación de discapacidad pueda potencializar su capacidad productiva, de forma tal que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un empleo en condiciones dignas.

En cuanto a la protección laboral reforzada, el Tribunal Superior de Medellín indicó que: *“la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores discapacitados calificados, concluyendo que el beneficio no solo aplica para quienes tienen determinado rango de porcentaje de PCL (pérdida de capacidad laboral) sino que se extiende a aquellos cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en condiciones regulares sin que sea necesaria la previa calificación que acredite la condición de discapacidad en un determinado porcentaje”.*

Al analizar el escrito que sustenta el Recurso de Reposición y en subsidio Apelación, encuentra el despacho que la recurrente afirma la inexistencia del fuero constitucional alegado, por lo que se hace necesario aclararle lo siguiente:

En principio, el ámbito de aplicación del fuero de salud se limitó a las personas calificadas como discapacitadas, atendiendo el grado de severidad de su limitación en los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997 y del artículo 7 del Decreto Reglamentario 2463 de 2001, criterios en general adoptados por la Corte Suprema de Justicia, Corporación que ha señalado que para que un trabajador sea sujeto de la estabilidad laboral reforzada debe encontrarse bajo una de las calificaciones señaladas por la mencionada Ley.

En efecto, la norma clasifica las limitaciones en moderadas, severas o profundas, dependiendo el grado de discapacidad, sin que pueda ser objeto de la especial protección analizada, las personas con una pérdida de capacidad laboral inferior al 15%. Es de recordar que la trabajadora tiene una Pérdida de Capacidad Laboral de 34.52%.

Sin embargo, la Corte Constitucional ha extendido esta protección a todas aquellas personas que presenten una disminución en el ejercicio de sus funciones, es decir, cuyo diagnóstico les limite la prestación del servicio.

En Sentencia de Unificación 049 de 2017, el Alto Tribunal señaló que la protección cubija "a todas aquellas personas que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta", es decir, "las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de Discapacitados".

El fuero de salud comprende:

- Período de incapacidad.
- Período de rehabilitación.
- Período de calificación de pérdida de capacidad laboral.

En la **Sentencia SU 087/22**, respecto a la garantía de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, la Corte Constitucional preceptúa:

"A continuación, la Sala Plena reiteró las reglas sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada e indicó que gozan de esta garantía las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada en tanto van dirigidas a demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que este no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva."

Así las cosas, y teniendo en cuenta la SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional, encuentra el despacho, que la trabajadora se encuentra dentro del fuero de salud que comprende entre otros: "Período de calificación de pérdida de capacidad laboral", toda vez, que la trabajadora fue despedida el 09 de febrero de 2022, quien tiene calificación por pérdida de capacidad laboral del 34.52%.

De acuerdo a lo anterior, este Despacho, frente a la situación en investigación, y teniendo en cuenta los criterios de la Corte Constitucional, confirmará la Resolución recurrida.

RESOLUCIÓN NÚMERO 0872 DEL 06 DE MARZO DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN

En razón de lo expresado en párrafos que preceden, deberá dejarse incólume la decisión del fallador de primera instancia, y confirmar la imposición de la sanción, por violación a las normas laborales.

En mérito a lo expuesto, el Director (E) de la Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo, dentro del caso en estudio y bajo las circunstancias ya anotadas,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución Número No. 0518 del 21 de abril de 2023, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta Providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. A la querellante señora ANYELA COBO GIRALDO, en la CALLE 27 # 29 A – 20 barrio el Jardín de Cali-Valle. A la recurrente, señora YOVANA ANDREA PEREA SILVA, Representante Legal Suplente de la empresa T ATIENDO S.A., en la CALLE 15 A # 25 A - 352 de Yumbo-Valle del Cauca y/o correo electrónico Autorizado en certificado de cámara y comercio para notificaciones info@tatiendo.com.

ARTÍCULO TERCERO: Contra este acto administrativo no procede recurso alguno.

Dada en Santiago de Cali, a los seis (06) días de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GUILLERMO ANDRÉS ROJAS FORERO
Director (E) de la Territorial del Valle del Cauca

Elaboró: Maria Danelly P.
Revisó y Aprobó: G.A. Rojas.

GUILLERMO ANDRÉS ROJAS FORERO
OC DR

>> MOTIVOS DE DEVOLUCIÓN
 Correo y mucho más
 <<4-72>>

<input type="checkbox"/> Dirección errada	<input type="checkbox"/> Correo	<input type="checkbox"/> No existe número
<input type="checkbox"/> No existe	<input type="checkbox"/> Falta	<input type="checkbox"/> No contenido
<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> Falta papel	<input type="checkbox"/> Apertura clausurado
<input type="checkbox"/> Retenido	<input type="checkbox"/> No entregado	

Fecha 1:	DÍA	MES	AÑO

Nombre del distribuidor

C.C. _____

Centro de distribución _____

Observaciones _____

20 MAR 2012
 12:56 PM
 2 P 645

