


No. Radicado: 08SE202476110000006299
Fecha: 2024-03-14 12:01:49 pm
Remitente: Sede: D. T. BOGOTÁ
Depen: GRUPO DE RECURSOS Y APOYO A LA DEFENSA JUDICIAL
Destinatario AUTO MONTACARGAS GILCAR SAS
Anexos: 0 Folios: 8

08SE202476110000006299

Bogotá,

Email ADMINISTRACION@GILCAR.CO

TALENTOHUMANO@GILCAR.CO

Notificación por aviso, Artículo 69 – Ley 1437 de 2011 de código de procedimiento y contencioso administrativo.



EI AUXILIAR ADMINISTRATIVO DEL GRUPO DE RECURSOS Y APOYO A LA DEFENSA JUDICIAL DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA

HACE CONSTAR

Que mediante oficio de fecha 06 de marzo de 2024 con radicado de salida **número 5465** se cita a AUTO MONTACARGAS GILCAR SAS con el fin de notificar personalmente del contenido de la **Resolución 594** del 22 de febrero de 2024.

Que vencido el término de notificación personalmente la parte convocada, no se hizo presente, por lo tanto, en cumplimiento a lo señalado en la ley se procede a remitir el presente Aviso adjuntándole copia completa de la **Resolución 594** del 22 de febrero de 2024, expedida por LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA, Resolución contenida en (07) folios, contra el cual no procede recursos ante la Dirección Territorial Bogotá, interpuestos y debidamente soportados, dentro de los (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, por aviso o al vencimiento del término de publicación según sea el caso al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co. Se le advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.


Maria Eulalia Forero Castellanos

Grupo de Recursos y Apoyo a la Defensa Judicial
Dirección Territorial Bogotá

Anexo: **Resolución 594** del 22 de febrero de 2024. (7) folios útiles

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Resolución No. 0594 de 2024

(22 de febrero de 2024)

*“Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación”***LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 2º del artículo 74 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Decreto 4108 de 2011, la Resolución 3455 de 2021 y la Resolución No 296 de 9 de febrero de 2021 y,

ANTECEDENTES FÁCTICOS:

Corresponde a este Despacho resolver el recurso de apelación interpuesto el día 4 de mayo de 2023 radicado ante esta Dirección Territorial bajo el No. 05EE2023741100000016310, por la empresa **AUTO MONTACARGAS GILCAR SAS**, identificada con NIT No. 800214054-9, en contra de la resolución No. 001491, de fecha 21 de abril de 2023, por la cual la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Diana Marcela Forero Ruíz adscrita a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, decidió, entre otros aspectos, no autorizar la solicitud de terminación del contrato de trabajo con el empleado **MANUEL DAVID MADARIAGA MARTÍNEZ**, al establecer que la compañía no acreditó el trámite disciplinario que contiene unos requisitos mínimos para imponer una sanción disciplinaria para dar por terminada la relación laboral por no garantizar el debido proceso, viciando de esta forma todo lo actuado sin que se pueda establecer una sanción válida (Folios 9 a 16)

ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante radicado No. 11128 de fecha 22 de marzo de 2023, la empresa denominada **AUTO MONTACARGAS GILCAR SAS**, identificada con NIT. 800214054-9, a través de su representante legal, presentó solicitud para autorización de finalización de contrato laboral con un trabajador en situación de discapacidad. (Folios 3 a 7).

Con Auto de asignación No. 0284 fechado el día 22 de marzo de 2023, la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá de este ente ministerial, asignó a la Inspectora de Trabajo Diana Marcela Forero Ruíz, adscrita a esa Coordinación, para adelantar el trámite a la solicitud presentada. (Folio 89).

A través del radicado No. 6077 de 23/03/2023, se comunica al trabajador la solicitud hecha por su empleador, para que ejerza su derecho de defensa y aporte la documentación que considere necesaria para esclarecer los hechos.

Con fundamento en la documental aportada, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Diana Marcela Forero Ruíz, adscrita Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, mediante Resolución No. 001491 de fecha 21 de abril de 2023, resolvió, entre otros aspectos:

*“ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud realizada mediante el radicado No. 05EE2023721100000011128 del 22 de marzo de 2023 relacionada la solicitud de terminación del contrato de trabajo del señor **MANUEL DAVID MADARIAGA MARTÍNEZ** identificado con*

"Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación"

cédula de ciudadanía No 73.573.941, radicada por el señor **CARLOS JULIO HUERTAS HUERTAS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 7.330.535, en calidad de Representante Legal de la empresa **AUTO MONTACARGAS GILCAR S.A.S**, identificada con Nit. 800.214.054-9, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. "(Folios 9 a 16)

A través de correo electrónico de fecha 21 de abril de 2023 se notifica a los interesados el contenido de la resolución No. 001491 de fecha 21 de abril de 2023. (Folios 17 a 19)

Inconforme con lo decidido en la Resolución No. 001491 de fecha 21 de abril de 2023, el señor **CARLOS JULIO HUERTAS HUERTAS**, vía electrónica radicada en esta institución con No. 05EE2023741100000016310, de fecha 4 de mayo de 2023, interpuso los recursos de reposición y en subsidio de apelación dentro de la oportunidad legal establecida en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (Folios 22 a 26)

Por medio de la resolución No. 4020 de septiembre 26 de 2023, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Diana Marcela Forero Ruíz, adscrita a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, confirmó la resolución No. 1491 de abril 21 de 2023, concediendo el recurso de apelación ante esta Dirección Territorial. (Folios 27 a 32).

Que mediante Auto No. 00222 del 4 de enero de 2024, la Coordinación del Grupo de Recursos y Apoyo a la Defensa Judicial de la Dirección Territorial de Bogotá, asigna al profesional especializado **JORGE GUTIERREZ SARMIENTO**, para proyectar el recurso de apelación contra la Resolución No. 001491 de abril 21 de 2023. (Folio 37)

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL RECURSO

El artículo 74 de la ley 1437 de 2011 establece que contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

"1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. (...)

2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito." (El resaltado es nuestro).

En el mismo sentido, el artículo 76 *ibidem*, plantea que los recursos de reposición y apelación deberán interponerse 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 publicidad según el caso.

El artículo 77 del cuerpo normativo en cita establece:

"(...)

"Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

"1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido..."

"(...)"

La Corte Constitucional en Sentencia C-319 de 2002, manifestó que; "los recursos constituyen el medio para defenderse de los posibles desaciertos de la administración, bien sea irregularidad formal, injusticia o inconveniencia, hipótesis todas previstas en la ley, y que provocan con su uso la denominada "vía gubernativa", a fin de permitir a la Administración la corrección de sus propios actos mediante su modificación, aclaración o revocatoria, y, a los administrados la garantía de sus derechos por aquella, sin tener que acudir a la instancia judicial".

Así las cosas y, para el caso que nos ocupa, tenemos que la Resolución No. 001491 de abril 21 de 2023, fue notificada electrónicamente el día 21 de abril de 2023 a la recurrente, y el día 4 de mayo de 2023 la empresa **AUTO MONTACARGAS GILCAR S.A.S**, presentó los recursos de Ley, evidenciando esta

"Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación"

instancia que los mismos fueron allegados dentro del término procesal oportuno y con los requisitos que la ley señala. Por lo anterior esta Dirección estudiará y resolverá de fondo.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

En su escrito de sustentación, el recurrente expone los argumentos que a continuación se sintetizan:

"De conformidad con las conductas cometidas, el trabajador será informado mediante escrito acerca de la diligencia de rendición de descargos, con el fin de que comparezca a las instalaciones de la empresa el día y la fecha que le hayan sido asignados. En la citación a descargos se deben informar al trabajador procesado las presuntas faltas disciplinarias y en dicha citación se deberá realizar la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

Artículo 83, PROCEDIMIENTO INTERNO DISCIPLINARIO. La empresa en cumplimiento de lo establecido por la Corte Constitucional mediante sentencia C-593 de 2014, establece el procedimiento para aplicar las sanciones disciplinarias de acuerdo con las faltas cometidas por los trabajadores..."

En conclusión y de acuerdo con lo anteriormente expuesto, se encuentran reunidos todos y cada uno de los pasos mínimos que deben tenerse en cuenta en el proceso sancionatorio laboral..."

El procedimiento disciplinario laboral incluye la posibilidad de que el trabajador pueda refutar la medida aplicada, para lo cual deben señalarse los recursos y las instancias ante las cuales se pueden ejercer o por lo menos la referencia de que en caso de inconformidad tiene la opción de acudir a la justicia ordinaria, situación que no se evidencia,

Finalmente solicita que se revoque la resolución recurrida y se autorice la terminación del contrato de acuerdo con las causales 6,10 y 12 del artículo 62 del C.S.T.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Los argumentos del recurrente están encaminados a que esta instancia valore y tenga en cuenta las pruebas documentales allegadas con la solicitud de autorización de terminación de contrato, con el fin de demostrar que el trabajador en condición de discapacidad incumplió con sus obligaciones y deberes señalados en la ley y el reglamento de trabajo, por lo tanto, se debe terminar el contrato de trabajo por justa causa.

A continuación, el despacho se pronunciará frente a las peticiones del recurrente:

En cuanto a la diligencia de rendición de descargos en la que se informa al trabajador las presuntas faltas cometidas y se deberá calificar provisionalmente las conductas como faltas disciplinarias

En diligencia de descargos realizada el día 2 de diciembre de 2022, el trabajador manifiesta que no tiene conocimiento del motivo de la citación, y no acepta la presunta falta cometida y que no hay garantías para ejercer el derecho de defensa, se deja constancia de no realización completa de la diligencia.

Del plenario aportado, contrario a lo señalado por el recurrente, no se observa calificación alguna de la conducta, como de las faltas disciplinarias.

A este respecto, señala el reglamento interno de trabajo de la empresa, en su artículo primero que estas disposiciones se someterán tanto la empresa como todos sus trabajadores, con relación al trámite interno relacionados con las presuntas faltas y la aplicación de la correspondiente sanción, el capítulo XIX del citado estatuto señala: ESCALA DE SANCIONES Y FALTAS DISCIPLINARIAS:

ARTÍCULO 78. *Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.*

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa (artículo 115, C.S.T.).

"Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación"

Por su parte el artículo 81 indica: **CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.** para efectos de aplicación del presente reglamento de trabajo, las faltas se dividen en LEVES y GRAVES.

VERIFICACIÓN E IMPOSICIÓN DE SANCIÓN. Una vez analizadas las pruebas, se finalizará la diligencia de descargos, posteriormente la empresa a través de los funcionarios encargados, previo análisis de la diligencia de descargos, las pruebas allegadas y mediante un acto motivado y proporcional a las faltas cometidas, informará al trabajador acerca de las sanciones a que hubiere lugar, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 83: PROCEDIMIENTO INTERNO DISCIPLINARIO. La empresa en cumplimiento de lo establecido por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014, establece el procedimiento para aplicar las sanciones disciplinarias de acuerdo a las faltas cometidas por los trabajadores. Tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en este Reglamento de Trabajo o demás normas, políticas, acuerdos, etc., que lo complementen o adicionen. El Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces y/o los Abogados, impondrán la sanción a los trabajadores que incurran en faltas a este reglamento y las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo e informarán de inmediato al Representante Legal de la empresa en caso de presentarse recurso frente a la decisión proferida.

DILIGENCIA DE DESCARGOS. Llegada la fecha y hora fijadas, se realizará la diligencia programada donde se formularán los cargos imputados. En el curso de la diligencia y dentro del acta de descargos, le serán nombrados al trabajador los motivos por los cuales fue citado, al mismo tiempo que se le informará acerca de la oportunidad que tiene para presentar las pruebas que tenga a su favor.

Para la aplicación de cualquier sanción, se tendrán en cuenta los documentos que acrediten los hechos, el informe que rinda el jefe Inmediato del trabajador, los videos, testimonios o cualquier otro medio de prueba y en caso de considerarse necesario por parte de la empresa se hará la investigación interna correspondiente para acreditar la ocurrencia de los hechos.

VERIFICACIÓN E IMPOSICIÓN DE SANCIÓN. Una vez analizadas las pruebas, se finalizará la diligencia de descargos, posteriormente la empresa a través de los funcionarios encargados, previo análisis de la diligencia de descargos, las pruebas allegadas y mediante un acto motivado y proporcional a las faltas cometidas, informará al trabajador acerca de las sanciones a que hubiere lugar, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

Tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en este Reglamento de Trabajo o demás normas, políticas, acuerdos, etc., que lo complementen o adicionen.

El Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces y/o los Abogados, impondrán la sanción a los trabajadores que incurran en faltas a este reglamento y las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo e informarán de inmediato al Representante Legal de la empresa en caso de presentarse recurso frente a la decisión proferida

RECURSO DE APELACIÓN. Finalmente, si el trabajador no está de acuerdo con la decisión adoptada por la empresa puede solicitar revisión de su caso por parte del Representante Legal dentro de los dos días hábiles laborales siguientes a la decisión notificada por la empresa presentando para ello recurso de apelación.

El trabajador podrá interponer los recursos de apelación ante el funcionario que adoptó la decisión y/o ante el superior jerárquico de este último, a través del cual deberá controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, para lo cual la Empresa otorgará el término perentorio de dos (2) días hábiles siguientes a la notificación personal de la decisión.

La Empresa tendrá cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del recurso por parte del empleado, para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión inicialmente adoptada o confirmándola.

Una vez notificada la decisión de la sanción, medida disciplinaria o del recurso de reposición y/o el de apelación interpuesta por el trabajador y de confirmarse en virtud de esta la decisión la empresa dará aplicación inmediata a la decisión.

“Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación”

ARTÍCULO 85. *No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.*

En consecuencia, se observa que la recurrente no ha dado cumplimiento, al trámite señalado en el reglamento de trabajo, concretamente relacionado con la escala de sanciones y faltas disciplinarias, tampoco se observa que la empresa haya impuesto alguna sanción al trabajador y que este impugnara la decisión tomada, para que el caso sea revisado por el encargado de la empresa para resolver la impugnación, trámite que es de obligatorio cumplimiento para las partes, tal como lo reseña el empleador en el artículo 78 del R.I.T., por lo tanto, no se comparte la anterior petición.

Con relación al procedimiento interno disciplinario para aplicar las sanciones disciplinarias, contrario a lo señalado por la recurrente, como ya se reseñó, de conformidad al plenario aportado, no se observa que la peticionaria haya agotado el trámite para imponer sanción alguna al trabajador, puesto que de conformidad al reglamento de trabajo de la compañía se debe verificar la existencia de los hechos y como tal imponer una sanción por la existencia de una culpa que la recurrente clasifica como leve o grave, situación que debe ser informada al trabajador acerca de la sanción impuesta, para tal fin, la conducta como la sanción a imponer deben estar previamente señaladas en el reglamento de trabajo, así como la impugnación de la decisión por parte del trabajador.

Como lo ha señalado la Corte Constitucional, primordialmente, en la Sentencia T-320 de 2016, cuando un trabajador esta incurso en una estabilidad laboral reforzada tendrá derecho a:

1. Mantener su empleo.
2. No ser despedido debido a su situación de vulnerabilidad.
3. Durar en la ocupación hasta que se necesite y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación de este.
4. Que la entidad administrativa señalada por el legislador y previa comprobación de la causal objetiva autorice el despido.

Al respecto, Ministerio del Trabajo, según sus funciones como garante de las relaciones laborales, otorgadas por la Constitución Política de Colombia, de conformidad con el artículo 13, se encuentra la de proteger a las personas que se hallen en un estado de debilidad manifiesta, en la cual se encuentra el señor **MANUEL DAVID MADARIAGA MARTÍNEZ**, Por lo tanto, mal podría esta institución autorizar un despido de un trabajador que goza de protección especial, sin que se acredite el cumplimiento de las disposiciones legales, como los pronunciamientos de las altas cortes al respecto del trámite interno señalado por esta institución y del reglamento de trabajo de la recurrente. De cualquier manera, es necesario aclarar, que este ente Ministerial ha sido facultado por la Ley, para autorizar o negar autorización para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador en estado de discapacidad, a partir de la información suministrada por las partes, sin invadir la competencia del Juez Laboral, por lo tanto, no se comparte la anterior petición.

Respecto a que el trabajador puede refutar la medida disciplinaria, señalando los recursos y ante quien se ejercen o la opción de acudir ante la justicia ordinaria, el reglamento de trabajo de compañía consagra el trámite que se debe adelantar cuando se inicia alguna acción disciplinaria en contra de un trabajador que presuntamente vulneró sus obligaciones o prohibiciones previamente consagradas y que son obligatorias tanto para la empresa como por los trabajadores de la compañía, estas disposiciones, que deben ser de obligatorio cumplimiento tal como lo indica el reglamento de trabajo aportado, en su capítulo XIX indica la **ESCALA DE SANCIONES Y FALTAS DISCIPLINARIAS**, así:

ARTÍCULO 78. *Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.*

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa (artículo 115, C.S.T.).

"Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación"

Del plenario allegado, se puede establecer que no se concluyó la diligencia de descargos, no se estableció la conducta objeto de la presunta vulneración de los deberes del trabajador y mucho menos se impuso sanción al trabajador, como lo indica la disposición transcrita tanto la conducta como la sanción no se concluyeron, o sea no se impuso sanción alguna al trabajador, en consecuencia no se puso en su conocimiento, por lo cual no es posible que el trabajador impugne algo que no ha sucedido, o no conocía, en consecuencia la recurrente está abandonando su propio reglamento interno, que se debe aplicar para este caso en forma obligatoria.

Por otro lado si lo que pretende la solicitante, que el Ministerio resuelva un despido de un trabajador que goza de protección laboral, sin que la empresa haya culminado y decidido lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo, es una situación ajena a esta entidad, por lo tanto no tiene competencia para ello, sin embargo esta entidad si está facultada para autorizar la terminación del contrato de trabajo, previa decisión por parte de la compañía de terminar el contrato por una justa causa, una vez tome la decisión de despido y resueltos los recursos que presente el trabajador, solicite el aval de esta entidad para finalizar la relación laboral, tal como lo señala la ley y la jurisprudencia, por lo anterior, los trámites que adelanta esta entidad en esta actividad, hacen referencia al mandato legal que así lo ordena el cual autoriza y a la vez limita al Inspector de Trabajo para verificar, constatar y analizar si la petición para autorizar un despido de trabajador en situación de discapacidad, se halla soportada y ajustada a la norma **"MAS NO PARA QUE CALIFIQUE O DECLARE DERECHOS, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador."**

Por lo tanto, los argumentos esgrimidos por la recurrente no son suficientes para variar la decisión adoptada por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá.

Finalmente, se efectuó un análisis en conjunto de las pruebas obrantes en el expediente, así como un estudio sistemático de las mismas, siguiendo los principios de legalidad, derecho de defensa y debido proceso, a fin de contribuir en la aplicación irrestricta de todas las garantías constitucionales y legales de los actores involucrados en la situación, circunstancia que permite concluir que en el transcurso del trámite, en dicho proceso no se encontraron elementos de juicio y los aportes documentales de las partes, como se anotó en líneas anteriores, recordando que las funciones ante la jurisdicción como en sede administrativa son autónomas e independientes, estableciendo que los argumentos del empleador recurrente no son suficientes para para revocar la decisión adoptada por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Diana Marcela Forero Ruíz adscrita a la a Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá mediante Resolución número 001491 del 21 de abril de 2023.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, esta Dirección Territorial,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR lo decidido en la Resolución No. 001491 de fecha 21 de abril de 2023, mediante la cual la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Diana Marcela Forero Ruíz adscrita a la a Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, resolvió **NO AUTORIZAR** la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del trabajador **MANUEL DAVID MADARIAGA MARTÍNEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No. 73.573.941, solicitado por la empresa **AUTO MONTACARGAS GILCAR S.A.S.**, identificada con NIT. 800.214.054-9, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente decisión conforme a lo dispuesto en el artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 así:

"Por medio de la cual resuelve un recurso de apelación"


A la Solicitante: **AUTO MONTACARGAS GILCAR S.A.S.** Carrera 96 G No. 22 M – 14, Bogotá D.C.
Correo electrónico: administracion@gilcar.co – talentohumano@gilcar.co

Al trabajador: **MANUEL DAVID MADARIAGA MARTÍNEZ.** Campo Bello Mz E Lt. 19, N. Mandela.
Cartagena Bolívar.
Correo electrónico: mdmadariagas@yahoo.es

ARTICULO TERCERO: REMITIR el expediente al Grupo Interno de Apoyo a la Gestión de la Dirección Territorial Bogotá, para su notificación y demás trámites pertinentes.

ARTICULO CUARTO: ADVERTIR Contra la presente resolución no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


PABLO EDGAR PINTO PINTO
Director Territorial de Bogotá

Proyectó: J. Gutiérrez
Revisó: I. Manjarrés 