



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCIÓN NÚMERO 4137 DE 2022****"Por medio de la cual se archiva se solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"****EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 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 3455 del 16 de noviembre de 2021, artículo 26 de la ley 361 de 1997 Ley 1437 de 2011 y demás normas concordantes y

**CONSIDERANDO**

Que mediante escrito radicado con el No. 11EE2019721100000031979 del 16 de septiembre de 2019, la empresa **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA**, identificada con Nit 38.175.247-1, solicita a este Ministerio a través de su propietaria **LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA**, solicita **AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**, de la trabajadora **ROSA AURA CRUZ CORTES**, identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 28.846.428.

Mediante **Auto No 5537** de fecha 5 de noviembre de 2019, se asignó por parte de la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Trámites al Inspector de trabajo y Seguridad Social **CARLOS ARTURO RIVEROS AMRTINEZ** para iniciar y finalizar el trámite de acuerdo con la competencia, **SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO** relacionado **ROSA AURA CRUZ CORTES** solicitud presentada por **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA**, radicada bajo el No.11EE2019721100000031979 del 16 de septiembre de 2019.

Se avoco conocimiento por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** para iniciar el trámite de acuerdo con la competencia, **SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO** relacionado con **ROSA AURA CRUZ CORTES** con el empleador **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA**

Mediante comunicación electrónica de fecha 19 de diciembre de 2019 11:15 a.m., 28 de enero de 2020 10:25 a. m. y 28 de abril de 2022 9:41 a. m. el Inspector **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** le informa al representante legal y/o apoderado de la solicitante de la asignación efectuada y realiza requerimiento de documentación en los siguientes términos

Este despacho en atención a su Radicado del asunto, estando dentro de los términos señalados por el legislador le informa que la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Territorial Bogotá, asigno al suscrito Inspector de Trabajo mediante **Auto 5537 de fecha 5 de noviembre de 2019**, se encuentra en trámite para resolver lo que en derecho corresponda relacionado con su **SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN, DE DESPIDO DE TRABAJADOR (A) DISCAPACITADO (A)**.

RESOLUCIÓN NÚMERO 4137 DE HOJA No 2022

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, me permito precisarle lo siguiente "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)..."

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de conformidad con el Código sustantivo del trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Sin embargo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de esta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de "*respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)*", y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de que "*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*".

Con fundamento en lo anterior, corresponde a este despacho entrar a analizar y revisar de manera minuciosa los documentos aportados para así proceder a emitir la decisión que en derecho corresponda y/o a dar la respuesta pertinente

Por lo que se hacen las siguientes consideraciones si es su decisión continuar con el trámite:

Revisado el expediente se encuentra, que los documentos presentados no son suficientes para atender la solicitud, para el caso en concreto es indispensable aportar los medios probatorios que establezcan que, en efecto, la empresa ha cumplido con todos los procedimientos señalados y que se han agotado todas las instancias y/o procedimientos de recuperación, rehabilitación del trabajador. Ante esta situación la normatividad a aplicar es la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, se le solicita a la querellante aportar la documentación relacionada a continuación:

1. Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil reciente y/o poder
2. Relación de hechos concomitantes y elementos probatorios sustento de la causa objeto de la solicitud y fundamento legal y estado actual del vínculo laboral.
3. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
4. La dirección actualizada del (a) trabajador (a), número de contacto y correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.

Así mismo se comunicará el presente escrito al trabajador(a) para que:

1. Ejercer el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo.
2. Aportar al Despacho las demás pruebas que considere necesarias pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos.

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

De acuerdo con lo anterior se le solicita acreditar por intermedio de la oficina de correspondencia de este Ministerio ubicado en la Carrera 7 No 32 - 63 Piso 2, dentro de los siguientes *cinco (05) días*, contados a partir del recibido de la presente comunicación la documentación arriba señalada, de no satisfacer el requerimiento dentro del mes siguiente se entenderá que desiste de la solicitud presentada, es reiteración de información.

De igual modo se le informa que la solicitud presentada *será resuelta y atendida de fondo atendiendo estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal, de conformidad con lo establecido en la Ley 962 de 2005.*

La solicitud se presenta en dos (2) folios y treinta y nueve (39) anexos.

#### RESEÑA FÁCTICA

Los argumentos de la solicitud son, en síntesis, los siguientes:

En la petición la empresa **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA** a través de su propietaria, **LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA**, esboza los argumentos de hecho y de derecho así:

(...)

"Solicito a ustedes muy comedidamente se me conceda la autorización para el cierre del establecimiento restaurante sopita en botella y consigo se me concede a la autorización para dar por terminado un contrato de la señora Rosa a una cruz cortés

(...)

El solicitante adjunta treinta y nueve (39) anexos.

#### PETICIONES

Solicita la peticionaria **CONCEDER AUTORIZACION** para dar por terminado el contrato laboral entre **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA** y la empleada señora **ROSA AURA CRUZ CORTES** identificado con la Cédula de Ciudadanía Nro. 28.846.428. .

Las actuaciones administrativas adelantadas en el curso del trámite fueron las siguientes:

Mediante **Auto No 5537** de fecha 5 de noviembre de 2019, se asignó por parte de la Coordinación del Grupo Atención al Ciudadano y Tramites al Inspector de trabajo y Seguridad Social **CARLOS ARTURO RIVEROS AMRTINEZ** para iniciar y finalizar el trámite de acuerdo con la competencia, **SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DESPIDO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO** relacionado **ROSA AURA CRUZ CORTES** solicitud presentada por **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA**, radicada bajo el No.11EE2019721100000031979 del 16 de septiembre de 2019.

Se avoco conocimiento por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ** para iniciar el trámite de acuerdo con la competencia, **SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJADOR DISCAPACITADO**

RESOLUCIÓN NÚMERO 4137 DE HOJA No 4022

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

relacionado con ROSA AURA CRUZ CORTES con el empleador SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA

Mediante comunicación electrónica de fecha 19 de diciembre de 2019 11:15 a.m., 28 de enero de 2020 10:25 a. m. y 28 de abril de 2022 9:41 a. m. el Inspector CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ le informa al representante legal y/o apoderado de la solicitante de la asignación efectuada y realiza requerimiento de documentación en los siguientes términos

**DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

Es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el Artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: "...La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

*Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.*

*En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...". (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).*

Por otra parte, el artículo 1° de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

**\*ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.**

*...Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores."*

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

RESOLUCIÓN NÚMERO 4137 DE HOJA No 5022

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

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.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Es pertinente informar al solicitante, que el Ministerio de Trabajo suspendió términos a las actuaciones administrativas, mediante la Resolución No.784 del 17 de marzo de 2020 "Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitaria", modificada por el acto administrativo No.876 del 01 de abril de 2020 "Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo dispuesto en el Decreto 417 de 2020".

Posteriormente, este ente Ministerial expide la Resolución No.1590 del 8 de septiembre de 2020 "Por medio de la cual se levanta la suspensión de términos señalada en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020, respecto de los trámites administrativos, investigaciones y procesos disciplinarios en el Ministerio del Trabajo", entrando en vigencia a partir de su publicación en la página web del Ministerio y el Diario oficial, el día 9 de septiembre de 2020.

Respecto de la presente solicitud, este Despacho considera necesario tener en cuenta lo siguiente:

Que el escrito radicado con el No. 11EE2019721100000031979 del 16 de septiembre de 2019, de la empresa SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHA CARDENAS VILLANUEVA, identificada con Nit 38.175.247-1, solicitando a este Ministerio a través de su propietaria LAURA MARITHA CARDENAS VILLANUEVA, AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, de la trabajadora ROSA AURA CRUZ CORTES, identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 28.846.428, no fue acreditado debidamente la información requerida una y otra vez mediante comunicación electrónica de fecha 19 de diciembre de 2019 11:15 a.m., 28 de enero de 2020 10:25 a.m. y 28 de abril de 2022 9:41 a. m.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, me permito precisarle lo siguiente "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)..."

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de conformidad con el Código sustantivo del trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Sin embargo, la Corte, al revisar la constitucionalidad de ésta norma en la sentencia C-531 de 2000, decidió integrarla con los principios constitucionales de "respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54)", y, en efecto, declaró su exequibilidad bajo el supuesto de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación

RESOLUCIÓN NÚMERO 4137 DE HOJA No 6022

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

*del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo*". (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Haciendo esta precisión corresponde a este Despacho entrar a analizar y revisar de manera minuciosa, teniendo en cuenta los antecedentes de la presente solicitud las circunstancias fácticas y jurídicas, así como la documental allegada, para proceder a emitir la decisión que en derecho corresponda, para lo cual, previamente se precisa lo siguiente:

Tal como lo establece la Constitución Política en su artículo 53, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones labores es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona.

En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que, por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

En virtud de la referida protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente, la autorización de la oficina de trabajo.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-850 de 2011 "*ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva: 1) el derecho a conservar el empleo; 2) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, 3) a permanecer en el hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral ...*" (negrilla y cursiva fuera del texto.).

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica no solo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que les permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Igualmente, en Sentencia C - 470 de 1997 se ratifica que conforme al artículo 53 de la Constitución Política, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Este artículo de la Constitución Política consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual supone que el cumplimiento de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado conlleva a la conservación de su cargo.

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

Es un hecho indiscutible que la autorización de terminación de dicha relación laboral procede siempre y cuando no se vulnere la "estabilidad laboral reforzada" que por vía jurisprudencial la Honorable Corte Constitucional ha venido tutelando en aplicación no solo de principios constitucionales sino de las disposiciones legales pertinentes, en especial las contenidas en la Ley 361 de 1997

Para el caso que nos ocupa, es evidente que obran documentales aportadas por la empleadora certificado de cancelación de matrícula de persona natural, y comprobante de pago de liquidación de prestaciones sociales de la trabajadora **ROSA AURA CRUZ CORTES**, copia de la liquidación de prestaciones sociales de fecha 31 de diciembre de 2019 suscrita por la trabajadora.

La solicitud debió adjuntarse con los presupuestos señalados por el Concepto técnico de la Dirección General de Riesgos Laborales y que en este caso no obran en el trámite, contraviniendo lo dispuesto en el mismo. Quiere decir esto que el inspector no puede convertirse en determinador de la prueba cuando ella debe estar incurso en la solicitud. El inspector no puede dentro de estos trámites, siendo el garante de los derechos del trabajador, *requerirlo para que aporte una prueba donde la carga le corresponde al empleador, tampoco le corresponde decretarlas de oficio o a petición de parte, máxime cuando se trata de una simple solicitud a la que deben acompañarse unos requisitos previamente establecidos conforme al concepto técnico arriba referido, expedido por la Dirección General de Riesgos Laborales de este Ministerio.*

Ahora bien, pese a lo anterior obra también mediante comunicación electrónica de fecha 19 de diciembre de 2019 11:15 a.m., 28 de enero de 2020 10:25 a. m. y 28 de abril de 2022 9:41 a. m. donde se le informa a la solicitante y/o apoderado de la solicitante de la asignación efectuada y realiza requerimiento de documentación, documentación esta que tampoco fue aportada por el solicitante.

Así las cosas, corresponde a este Despacho analizar sobre la procedencia o no de la autorización de permiso para la terminación del contrato de la trabajadora **ROSA AURA CRUZ CORTES**, respecto de la cual se efectúan las siguientes precisiones:

Teniendo en cuenta la pretensión principal de la presente petitoria, en la que se solicita, se **AUTORICE** la terminación del contrato de la señora **ROSA AURA CRUZ CORTES** solicitud presentada por **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA**, radicada bajo el No.11EE201972110000031979 del 16 de septiembre de 2019, pero que obra certificado de cancelación de matrícula de persona natural, y comprobante de pago de liquidación de prestaciones sociales de la trabajadora **ROSA AURA CRUZ CORTES**, copia de la liquidación de prestaciones sociales de fecha 31 de diciembre de 2019 suscrita por la trabajadora, lo que demuestra la inexistencia del vínculo laboral de la empresa solicitante y la trabajadora obrando en consecuencia la carencia actual de objeto para decidir, es decir, la competencia para desatar los problemas suscitados con ocasión de la determinación de terminación del contrato por parte de la empleadora y la empleada, corresponde a la jurisdicción laboral, cuya autorización de terminación por carencia de objeto **NO ES DE COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

Lo anterior sin perjuicio que la trabajadora pueda acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral en procura de los derechos fundamentales posiblemente vulnerados por la aquí empleadora **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA.**

RESOLUCIÓN NÚMERO 4137 DE HOJA No 8022

"Por medio de la cual se archiva una solicitud de permiso para la Terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997"

Dadas las competencias fijadas por la normativa legal vigente, no es posible a esta inspección de trabajo, pronunciarse sobre la autorización de terminación de un contrato de cuando este ya ha sido terminado por el empleador y encontrándonos ante la carencia de objeto para autorizar o negar dicha terminación acto este de terminación

En conclusión, atendiendo las directrices legales y jurisprudenciales, y teniendo en cuenta lo expuesto en el presente acto administrativo, se procede al **ARCHIVO** de las diligencias por carencia de objeto para pronunciamiento de fondo como en efecto se hará, de la solicitud impetrada por la empresa **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA** para el despido de la trabajadora **ROSA AURA CRUZ CORTES** y se le da a conocer el derecho de interponer los recursos, en el evento de no estar de acuerdo con la presente resolución.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO.** - ARCHIVAR la petición que contiene la **SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** de la trabajadora **ROSA AURA CRUZ CORTES** identificado con la cédula de ciudadanía No. **28.846.428** impetrada por la empresa **SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA** - con el NIT **38.175.247-1**, escrito radicado bajo el número **11EE2019721100000031979** del 16 de septiembre de 2019 por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTICULO SEGUNDO.** - **INFORMAR** a los jurídicamente interesados que contra la presente Resolución procede el **RECURSO DE REPOSICIÓN** ante este Despacho y en Subsidio el de **APELACIÓN** ante la Dirección Territorial de Bogotá, por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la desfijación del edicto, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. A través del al correo [solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co](mailto:solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co) en el horario de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 3:30 p.m.

**ARTICULO TERCERO.** - **NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados conforme a los términos establecidos en la Ley.

**SOPITAS EN BOTELLA Y/O LAURA MARITHZA CARDENAS VILLANUEVA** en la Carrera 106 No. 15 A -25 de Bogotá correo electrónico [lauracardenas2184@gmail.com](mailto:lauracardenas2184@gmail.com)

**ROSA LAURA CRUZ CORTES** en la Carrera 21 Este No. 33 - 02 Torre 15 Apartamento 459 Conjunto Santa Rita Soacha Cundinamarca Teléfono 3108821749 correo electrónico

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites