

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 4924
(13 de diciembre de 2022)

“Por medio de la cual se Archiva una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un Trabajador en Situación de Discapacidad por Imposibilidad de Notificación”

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

En uso de las facultades legales, en especial las que confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO:

Que mediante radicado No.11EE2017721100000017855 del 19 de diciembre de 2017, el señor **ORLANDO ANTONIO VARGAS PARRA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **SUPERCOMERCIALIZADORA ALIANZA SUPERALIANZA SAS.**, identificada con Nit.900.362.337-4, solicita autorización para la terminación del vínculo laboral con el señor **JOSE MEYER ROJAS**, identificado con cédula de ciudadanía No.79.697.242 de Bogotá.

ACTUACIONES PROCESALES:

Mediante **Auto No.465 del 21 de febrero de 2018**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó en reparto el trámite solicitado, a la inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **LUZ ANDREA ALBARRACIN CUBILLOS**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada. .

El 9 de julio de 2018, la inspectora de Trabajo y Seguridad Social, por medio de radicado No.08SE2018721100000009505, comunica a la empresa sobre su asignación del trámite y solicita se allegue al expediente:

1. Diagnostico médico emitido por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado y pronóstico de recuperación.
2. Calificación de origen y de Pérdida de capacidad laboral (PCL) de la EPS o FAP, ARL, JUNTA REGIONAL Y/O Nacional de Calificación.
3. Resumen de incapacidades presentadas por el trabajador.
4. Copia de los tres últimos recibos de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.
5. Dirección Actualizada del trabajador para efectos de comunicación y notificación.

Adicionalmente se requiere copia del contrato de trabajo si este es escrito y certificado de existencia y representación de la persona jurídica o empleador. a folio (13).

Por trazabilidad 4/72, de certificación de entrega de correo terrestre se observa la devolución de este con comentario “Se trasladaron” ...a folio (15).

Resolución No.4924 de 13 de diciembre de 2022 - Por medio de la cual se Archiva Solicitud por Imposibilidad de Notificación dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vinculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

La empresa por medio de radicado No.11EE2018721100000029271 del 28 de agosto de 2018, realizado en la Dt Bogotá y dirigido Al despacho de la Inspectora ALBARRACIN CUBILLOS, dando Respuesta al Comunicado No.08SE201872110000009505 del 09 de julio de 2018.... A folio (18)

ORLANDO ANTONIO VARGAS PARRA, mayor de edad, identificado con C.c. No.17.197.707 obrando como Representante Legal de la empresa SUPERALIANZA SAS LIQUIDADA, identificada con el Nit No.900.362.337 – 4, por medio del presente escrito me permito contestar su comunicado del 23 de julio de 2018, el cual ya se había contestado de acuerdo con los siguientes:

HECHOS

1. Que el día 19 de diciembre de 2017, presente ante el Ministerio de Trabajo la autorización para despido del trabajador JOSE MEYER ROJAS, identificado con la C.C. No.79.697.242, quien presenta incapacidad desde el 10 de abril de 2014 hasta la fecha.
2. Que el motivo de la solicitud obedece a la liquidación de la empresa, y la imposibilidad de seguir cubriendo los rubros para la seguridad social.
3. Que la liquidación de la empresa SUPERALIANZA SAS se dio el 31 de enero de 2018, tal y como se puede observar en el Certificado Expedido por la Cámara y Comercio de Bogotá.
4. Que, al trabajador en mención, se le han venido cancelando sus aportes a seguridad social.
5. Que la entidad aseguradora no me suministra ningún tipo de información referente a la incapacidad del trabajador argumentando, que solo se puede suministrar la misma únicamente al interesado, situación que me dificulta poder colaborar en el proceso.
6. Que el proveedor contratante Alpina Productos Alimenticios S.A., dio por terminado el contrato Comercial No.T – 116329 a partir del 31 de diciembre de 2017, el cual estaba suscrito con nuestra compañía lo que hizo imposible continuar con la operación de distribución objeto social de la empresa.
7. Que el 09 de Agosto de 2018, dimos respuesta al requerimiento efectuado por el ministerio aportando las pruebas conducentes, mediante el radicado No.11EE2018721100000027018.
8. Que posteriormente el Ministerio de Trabajo nuevamente me requiere para que suministre información, la cual estoy remitiendo en el presente documento.

FUNDAMENTOS QUE SOPORTAN LOS HECHOS ENUNCIADOS EN LA PRIMERA RESPUESTA Y QUE RESULTAN PERTINENTES PARA LA PRESENTE SEGUNDA RESPUESTA ASI:

1. Resulta pertinente manifestarle nuevamente a su despacho que la empresa SUPERALIANZA SAS ceso sus actividades desde el 31 de enero de 2018 teniendo en cuenta su liquidación, tal y como obra en el Certificado de Cámara y Comercio, situación esta que no permite desde ningún punto de vista jurídico, ni administrativo la reubicación laboral, ni el estudio del puesto de trabajo porque el mismo ya no existe, los cuales afectan las peticiones enunciadas en los literales b,c,d y e ya que las mismas son imposibles se puedan cumplir.

Respecto de lo expuesto en el literal a la EPS CAFESALUD mediante comunicado del 29 de septiembre de 2014 le informa al fondo de Pensiones PORVENIR S.A. "Que se registra una incapacidad continua de más de 150 días con pronóstico laboral FAVORABLE", así mismo la junta Regional de Calificación de Invalidez el día 04 de octubre de 2016, califico la pérdida de capacidad laboral con un 35.90% siendo de origen común la enfermedad y le otorgo una fecha de estructuración el 22 de abril de 2014, igualmente la junta Nacional de Calificación de Invalidez el día 20 de abril de 2017, califico la pérdida de capacidad laboral con un 35.90% siendo de origen común la enfermedad y le otorgo una fecha de estructuración de la misma el 22 de Abril de 2014.

El mencionado trabajador JOSE MEYER ROJAS, continúa incapacitado con un acumulado de 1556 días, tal y como se observa en la última incapacidad del 30 de julio de 2018, con fecha inicial del 31 de julio de 2018 y fecha final 14 de agosto de 2018.

Resolución No.4924 de 13 de diciembre de 2022 - Por medio de la cual se Archiva Solicitud por Imposibilidad de Notificación dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

2. *Así las cosas es claro que la extinta empresa SUPERALIANZA SAS, siempre ha obrado de buena fe con el trabajador, pero ante esta situación atípica solicito ante el Ministerio de Trabajo la autorización de despido del mencionado trabajador, sin pretender atentar contra el trabajador en estado de incapacidad, porque queda claro que nos encontramos ante un motivo de **FUERZA MAYOR**, que impide que al trabajador incapacitado se le pueda reubicar laboralmente, por cuanto no existe unidad empresarial en la actualidad, ya que se reitera la misma termino y ceso sus operaciones el 31 de diciembre de 2017, dejando claro que la empresa SUPERALIANZA SAS, no esta intentando desvincular al extrabajador por conductas que atenten contra lo pactado en el contrato laboral, sino que obedece a motivos que se escapan de la orbita legal y constitucional como quedo plasmado anteriormente.*

Así las cosas, y dando alcance a su comunicado me permito aportar los documentos solicitados por su dependencia.

ANEXOS:

1. *Copia del contrato de Trabajo, suscrito entre el señor MEYER ROJAS y SUPERALINZA SAS LIQUIDADA*
2. *Copia de Pagos a Seguridad Social.*

Nota: *Las copias solicitadas de las incapacidades NO es posible Adjuntarlas al presente escrito por cuanto según manifestaciones del trabajador las mismas fueron solicitadas por él, y se demoran aproximadamente un mes para que sean entregadas por la EPS, y las mismas solo pueden ser tramitadas por el Trabajador.*

NOTIFICACIONES:

La dirección del domicilio del trabajador JOSE MEYER ROJAS es la carrera 81 B Bis No. 42 A – 57 de la ciudad de Bogotá, Telefono 5701115

Recibiré Notificaciones en la carrera 7 No.12 B – 65 Oficina 207/207 edificio Excélsior de la Ciudad de Bogotá."

Se evidencia dentro de la carpeta acción de tutela instaurada por **ORLANDO ANTONIO VARGAS PARRA**, representante legal de la empresa SUPERALIANZA SAS , contra el Ministerio de Trabajo por la no pronta respuesta al derecho de petición radicado en la entidad en referencia a la solicitud de autorización.

En el Fallo de tutela No.098 se expone: ...a folio (46)

*"No obstante lo anterior, durante el trámite de la presente acción de tutela, el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, allego respuesta en la que informa que mediante oficio de fecha 9 de julio de 2018, a la dirección carrera 43 No.14 – 86 del barrio Ejido, y luego se notifico a través del correo de mensajería certificado 4/72, así mismo al correo electrónico Orlando.vargas@superalianza.com dándose respuesta a la solicitud, pidiéndole al accionante aportar una documentación necesaria y relevante dentro del trámite del despido solicitado.*

Revisada la documental que reposa en el expediente, observa el despacho en primer lugar la respuesta entregada por la entidad accionada, obrante a folios 19 al 23 del plenario, fue dirigida a la dirección de notificación que el accionante tiene en las hojas de la acción de tutela, en las cuales se hace referencia

Resolución No.4924 de 13 de diciembre de 2022 - Por medio de la cual se Archiva Solicitud por Imposibilidad de Notificación dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

a lo solicitado por el actor solicitándole que allegue cierta documentación necesaria, y así mismo se allego constancia de envío mediante correo.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que en sede de tutela se superó el hecho que ocasiono la presente acción constitucional, mal podría el Despacho proferir un fallo protector de los derechos reclamados en tutela, cuando como se ha dicho, no se encuentran vulnerados. Bien lo ha dicho, nuestra máxima autoridad guarda de la Constitución, que ante la situación que se presenta cuando, durante el trámite de la acción de tutela o de su revisión ante esta misma Corte, sobreviene la ocurrencia de hechos que demuestran que la vulneración de los derechos fundamentales, en principio informada a través de la instauración de la acción de tutela, ha cesado; opera el fenómeno del hecho superado."

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C. Por medio de Auto 1609 de 3 de mayo de 2019, reasigna a la Dra. LEIDY YURANI RODRIGUEZ ROMERO Inspectora de trabajo adscrita a esta coordinación para continuar con la solicitud presentada por la empresa SUPERCOMERCIALIZADORA ALIANZA SUPERALIANZA SAS, trabajador JOSE MEYER ROJAS.

Por medio de radicado No.08SE202072110000001800 de 12 de febrero de 2020, la Inspectora a cargo del trámite dirige comunicación a la empresa SUPERALIANZA SAS, donde comunica a la empresa sobre su asignación y de igual forma solicita en Aras de garantizarle el debido proceso a ambas partes, conforme al artículo 29 de la Constitución Política, se le solicita al despacho dentro de los siguientes diez (10) días hábiles, ya sea por medio físico a la territorial Bogotá o al correo electrónico lrodriguezr@mintrabajo.gov.co los anexos que certifiquen si el señor JOSE MEYER ROJAS continua o no la relación con SUPERCOMERCIALIZADORA ALIANZA SUPERALIANZA SAS y allegar sus respectivos soportes....(sic).

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá, por medio de Auto de Asignación No.0096 de 18 de enero de 2022, asigna al Dr. ARNOL JIMENEZ GRANADOS, Inspector de trabajo y Seguridad Social adscrito a esta Coordinación para dar continuidad al trámite de solicitud de Terminación Vínculo Laboral o de trabajo Asociativo a Trabajador en situación de Discapacidad, solicitud presentada por la empresa SUPERCOMERCIALIZADORA ALIANZA SUPERALIANZA SAS, Trabajador JOSE MEYER ROJAS.

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 mediante Edición No. 51.432, el día 9 de septiembre de 2020.

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación

Resolución No.4924 de 13 de diciembre de 2022 - Por medio de la cual se Archiva Solicitud por Imposibilidad de Notificación dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

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

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

"En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Corresponde a este despacho analizar y revisar una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

"En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: "El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados" (Sentencia T-772 de 2003).

De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio, en el mismo pronunciamiento se continúa indicando que La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.)".

Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor".

Resolución No.4924 de 13 de diciembre de 2022 - Por medio de la cual se Archiva Solicitud por Imposibilidad de Notificación dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

Así mismo, para todos los efectos el artículo 17 del CPACA, dispone: "(...)Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.", lo que vislumbra que, si hecho el requerimiento de completar los requisitos, los documentos o las informaciones, no da respuesta en el término de un (1) mes, acto seguido se archivará el expediente, sin perjuicio de que el interesado presente posteriormente una nueva solicitud con el lleno de los requisitos.

En sentencia C-951 de 2014, la H. Corte Constitucional se pronunció así: "La Corte encuentra que esta disposición se ajusta a los parámetros constitucionales del derecho de petición, las garantías del debido proceso administrativo (artículo 29 de la Constitución) y a los principios de la función administrativa contemplados en el artículo 209 de la Constitución, en la medida en que brinda la oportunidad al peticionario de aportar la información o documentación que la autoridad considere se requiere para dar una respuesta efectiva a la petición, y en garantía del derecho a la defensa señala en el requerimiento la información o documentos que debe aportar el peticionario y aplicado el desistimiento tácito, brinda la oportunidad de controvertir el acto administrativo que lo declara. Para mayor garantía, prevé la posibilidad de que se pueda formular de nuevo la petición.

Cuando en el curso de una actuación administrativa la autoridad advierta que el peticionario debe realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, lo requerirá por una sola vez para que la efectúe en el término de un (1) mes, lapso durante el cual se suspenderá el término para decidir.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

Que, vencido el término establecido en el anterior artículo, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales...".

DEL CASO CONCRETO

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y de hecho, conforme a los pronunciamientos de la Honorable Corte, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la solicitud de la empresa **SUPERCOMERCIALIZADORA ALIANZA SUPERALIANZA S.A.S**, en contra del trabajador **JOSE MEYER ROJAS**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, se observa que la Inspectora de trabajo requirió al solicitante mediante oficio 08SE2020721100000001800 el 12 de febrero de 2020, sin que a la fecha se evidencie el aporte de la documentación solicitada, que permita tomar una decisión en el trámite asignado.

Lo mencionado pone de presente, que independiente de la debilidad manifiesta del trabajador e igualmente por efectos de los diferentes fallos de la Honorable Corte Constitucional, no le corresponde a este Ministerio pronunciarse de fondo autorizando o no el despido, máxime, cuando ni siquiera se acredita el cumplimiento de lo solicitado, además, teniendo en cuenta que mediante el referido oficio se solicitó aportar documentación y/o información fundamental al empleador, para cumplir con los requisitos mínimos exigidos con el fin de adelantar el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral de persona en situación de discapacidad, y a la fecha, se puede evidenciar que, transcurrido más de 30 días desde el mencionado requerimiento, no se aportó lo solicitado. Por lo tanto, se debe dar aplicación

Resolución No.4924 de 13 de diciembre de 2022 - Por medio de la cual se Archiva Solicitud por Imposibilidad de Notificación dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

a lo establecido en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Cabe resaltar que, si se procede con el trámite sin el cumplimiento de los requisitos mínimos, al trabajador se le estaría vulnerando el debido proceso, y como quiera que los actos surgidos de la administración deberán propender en los principios de eficacia y celeridad, con el objeto de resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados, el despacho debe archivar la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo del señor **JOSE MEYER ROJAS**.

De igual forma en la verificación de datos dentro del expediente y en consulta con RUES actual se evidencia que:

En cámara de comercio certifica que la matrícula No.:01998397 cancelada el 31 de enero de 2018 Que el Acta No.2 de la Asamblea de Accionistas del 7 de enero de 2017, por medio de la cual se aprobó la cuenta final de liquidación de la sociedad, fue inscrita el 31 de enero de 2018 bajo el numero 02298054 del libro IX.

Que, en consecuencia, y conforme a los registros que aparecen en la cámara de comercio de Bogotá, la sociedad se encuentra liquidada.

En RUES de 12/12/22 – Estado Registro Mercantil **CANCELADA**.

En mérito de lo expuesto, EL Suscrito Inspector de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: SE ARCHIVA POR IMPOSIBILIDAD DE NOTIFICACIÓN la solicitud realizada mediante el radicado No.17855 del 19 DE DICIEMBRE DE 2017 relacionado con la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del señor **JOSE MEYER ROJAS**, identificado con cédula de ciudadanía No.79.697.242, presentada por la empresa **SUPERALIANZA SAS**, identificada con Nit.900.362.337-4, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta.

CÚMPLASE



**ARNOL JIMENEZ GRANADOS
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ**

Proyectó y Revisó: Ajimenez
Aprobó: Ajimenez.

0000