



CARTAGENA, 17 DE ENERO DE 2024

No. Radicado:	08SE202473130010000093
Fecha:	2024-01-17 09:34:36 am
Remitente: Sede:	D. T. BOLÍVAR
Depen:	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario:	SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S
Anexos:	1
Folios:	1



08SE202473130010000093

Al responder por favor citar este número de radicación.



Señor(a)

SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S

REPRESENTANTE LEGAL

JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO

Dirección: Calle 52 B No. 75 24 Barrio Normandía Segundo Sector de Bogotá

Bogotá – D.C

ASUNTO: Radicación: 13EE2022711300100003224

PETICIONARIO: SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S

INTERESADO: MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER.

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Comedidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica la **RESOLUCION No 1273 de fecha 07 de noviembre de 2023 expedida** por el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite del Ministerio de Trabajo.

Se notifica a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con la Ley 1437 de 2011 Artículos 65 y siguientes del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y solo proceden las acciones contencioso- administrativas.

Se advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino, haciéndole saber que contra la presente providencia es procedente el Recurso de reposición ante la Coordinación de Grupo Atención al Ciudadano y Trámite y en Subsidio de Apelación ante el Despacho del Director de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo, debidamente fundamentados, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

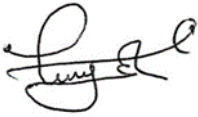
Dirección Territorial de Bolívar
Kra 10B No. 32 C – 24, antiguo edificio Agustín Codazzi, barrio centro sector la matuna.
Cartagena de Indias – Bolívar
Teléfono: 6013779999 Ext: 13250

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



Se Anexan: siete (7) folios de la resolución en mención

Atentamente,



CRECENCIANO ESCORCIA REYES
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Elaboró, transcribió; cescorcía

Anexo: Lo enunciado y firmado digitalmente



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR
GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE**

Radicación: 13EE2022711300100003224

Peticionario: SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S

Interesado: MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER

RESOLUCION No. 1273

Cartagena 07 de noviembre de 2023

“Por medio de la cual se resuelve una solicitud de despido”

EL COORDINADOR DEL GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. ANTECEDENTES:

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial Bolívar radicada con el radicado No. 13EE2022711300100003224 del 07 de junio del 2022, por el señor JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO, en condición de Liquidador de la empresa SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S, con NIT. 900167854-5, con domicilio en la Calle 52 B No. 75 24 Barrio Normandía Segundo Sector de Bogotá – Colombia, correo electrónico liquidadorest@solaservi.co , en cabeza del señor liquidador señor JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO, identificado con C. C. No. 79795184, y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, mediante la cual solicita autorización de terminación de contrato a trabajador con debilidad manifiesta, de la trabajadora señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, identificada con la Cédula de Ciudadanía número 33.149.960, con domicilio en la Mza, 31. Lote, 1. Etapa 1 del Barrio Nuevo Bosque de Cartagena – Bolívar - Colombia electrónico mc488196@gmail.com , quien se encuentra en estado de debilidad manifiesta; para lo cual esta entidad es competente de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 2351, Ley 1437 de 2011 y de más normas concordantes y aplicables a esta solicitud. fundamenta su solicitud entre otros en los siguientes:

II. HECHOS:

1. La empresa de servicios temporales (EST) SOLUCIONES LABORES Y DE SERVICIOS SAS – SOLASERVIS SAS, es una sociedad que tiene por objeto principal y único, la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de esta el carácter temporal.
2. El día 19 de octubre de 2018, se suscribió contrato laboral bajo la modalidad de Contrato de obra o labor, entre SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS SAS – SOLASERVIS SAS y MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER, identificada con cedula de ciudadanía número 33.149.960 de Cartagena, con el cargo de auxiliar de enfermería, actividades a ejecutar como trabajadora en misión para nuestra empresa usuaria DUCOT, en el municipio de Cartagena.
3. El día 10/07/2019, la trabajadora María del Carmen Carmona Olier, fue diagnosticada con GONARTROSIS NO ESPECIFICADA.
4. El día 11/10/2019, le realizan seguimiento a recomendaciones laborales a la trabajadora mediante la cual le sugieren pausas activas durante 15 minutos cada 2 horas, no levantar objetos mayores a 5 kgs, no subir ni bajar escaleras de manera frecuente.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite administrativo general

7. A causa del accidente requirió manejo de trauma inicial con reducción cerrada, inmovilización de tobillo, con férula sutura de herida.
8. La empresa Soluciones Laborales y de Servicios SAS - Solaservis SAS, se encuentra en proceso de liquidación desde el día 24 de septiembre de 2021.
9. Actualmente la empresa Soluciones Laborales y de Servicios SAS - Solaservis SAS, no posee contratos comerciales, y por consiguiente no posee donde reubicar a la trabajadora.
10. Al día de hoy, el contrato lleva una vigencia de 1327 días, desde la fecha del último ingreso.

III. PETICIÓN

Solicito atentamente a su entidad que se sirva resolver de manera favorable las siguientes peticiones;

PRIMERO: De acuerdo a lo anteriormente expuesto, solicito la autorización por parte del Ministerio de Trabajo, de la terminación del contrato laboral de la señora María del Carmen Carmona Olier, toda vez que no cumple con los requisitos establecidos para acogerse al fuero de Estabilidad Laboral Reforzada, actualmente la empresa se encuentra en proceso de liquidación, sin contratos comerciales vigentes, sin tener donde reubicar a la trabajadora; y dado que la modalidad de contrato celebrado entre las partes es de obra o labor contratada, la cual reiteramos no aplicaría.

IV. De la comisión al Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Mediante auto comisorio número 1257 del 11 de agosto de 2022, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite, comisionó al Dr., JUAN GABRIEL ACEVEDO MADERA para que estudiara la solicitud radicada bajo el número 13EE2022711300100003224 del 11 de agosto del 2022 y, actuara de conformidad a sus atribuciones legales e informara a la Coordinación.

V. Del avocamiento por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante auto de fecha 07 de junio de 2022, el funcionario asignado avocó el conocimiento de la actuación administrativa laboral y recorrió el traslado de la solicitud a la interesada, con comunicación de fecha 24 de agosto de 2022, adjuntando además copia del escrito de la solicitud de terminación del contrato de trabajo deprecada por parte de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S** y copia del auto mediante el cual avocó el conocimiento de la actuación administrativa.

VI. De la respuesta de la interesada.

La comunicación anterior le fue entregada a la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, por intermedio de la empresa autorizada al efecto según la Guía YG90009575CO, el día 15 de septiembre de 2022, no obstante, la interesada no arrió respuesta al respecto.

VII. De las pruebas arrimadas al expediente:

a. Documentales

- ✓ Certificado de existencia y representación legal, en el cual se denota la razón social de la empresa.
- ✓ Copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes, por obra o labor contratada, con el que se inició la relación laboral.
- ✓ Copia del informe del accidente laboral sufrido por la trabajadora señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**.
- ✓ Copia del formulario único de reclamación de los prestadores del servicio de salud. Entre otros.

VIII. Planteamiento del problema.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite administrativo general"

IX. De la reasignación del expediente.

Mediante auto comisorio número 1718 del 02 de octubre de 2023, el Coordinador del Grupo Atención al Ciudadano y Trámite le reasignó el conocimiento de la presente actuación administrativa al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor CRECENCIANO ESCORCIA REYES, para que continuara con el trámite de esta y actuara de acuerdo con sus atribuciones legales y reglamentarias.

X. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Conviene precisar antes de entrar a profundizar sobre los hechos que originaron la presente actuación administrativa, sobre la competencia del ente ministerial para conocer del presente asunto, tenemos:

Competencia: El artículo 209 de la Carta Política prescribe: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones...". Por su parte la Resolución No. 2143 de mayo 28 de 2014 artículo 7, numeral 31, expresa que son funciones de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social: "Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto número 19 de 2012."

La "Ley 1098 de 2006, numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2 del artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965, artículo 62 y 63, 166, 239, 240, 365, 366, 370, 372, 450, 467, 469, 479 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64 de la Ley 50 de 1990. Sentencia C-1050/01 de la Corte Constitucional, Ley 776 de 2002, artículo 1º del Decreto 995 de 1998, artículos 3 y 4 de la Ley 43 de 1984, numeral 22 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, Decreto 1429 de 2010. Ente otros.

Artículo 34. Ley 1437 de 2011 contempla el procedimiento Administrativo Común y Principal. Las actuaciones administrativas se sujetarán al procedimiento administrativo común y principal que se establece en este Código, sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por leyes especiales. En lo no previsto en dichas leyes se aplicarán las disposiciones de esta Parte Primera del Código.

Que la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad".

Como se puede apreciar en el expediente que ahora es objeto del presente pronunciamiento por parte de esta Coordinación, la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, por conducto del Liquidador señor JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO, elevó solicitud de terminación del contrato de trabajo con la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, quien fue diagnosticada desde el año 2019, con una patología conocida como GONARTROSIS NO ESPECIFICADA.

Tal y como se indicó anteriormente, muy a pesar de haber recibido la comunicación mediante la cual el funcionario asignado le comunicó a la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, de la solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, se hizo caso omiso y no se presentó comentarios al respecto.

Para el estudio del presente asunto, el Despacho evidencia, que el señor liquidador de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, en su solicitud anota que la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, a la fecha de presentación de la solicitud, no es acreedora de la estabilidad laboral reforzada.

Tal y como lo indica el señor liquidador de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S**

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite administrativo general

Del escrito de la solicitud impetrada por el señor liquidador de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, se denota que existen dos situaciones en particular, sobre las cuales se finca la solicitud de autorización deprecada:

- a. Una relacionada con la presunta estabilidad laboral reforzada que a juicio del liquidador no ostenta la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER** y.
- b. Encontrarse la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIO Y SERVICIOS SAS EN LIQUIDACIÓN** en estado de liquidación, por lo cual analizaremos cada una de las dos situaciones por separado brevemente.

En relación con la presunta estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con la historia clínica que forma parte integral del expediente, la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, presenta una sintomatología de diagnóstico conocido como GONARTROSIS NO ESPECIFICADA, por lo que su empleador recibió unas recomendaciones laborales, además, el día 27/08/2020, ella sufrió un accidente laboral estando al servicio de su empleador, y el día 01/12/2021 sufre un accidente de tránsito, luego de terminar su actividad laboral, en el transcurso del regreso a casa, de la cual el empleador tiene pleno conocimiento, según se evidencia de las recomendaciones laborales realizadas por parte de la Clínica Nuestra Sede Cartagena.

En ese orden de ideas, de acuerdo con la legislación laboral vigente, nos encontramos presuntamente, ante las circunstancias previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual reza:

"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. 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.

No obstante, quienes fueren 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 ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

"Esta disposición se declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000 en donde se concluyó que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de una 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".

En ese mismo orden de ideas, expreso la corte:

"Aduce la Corte en la Sentencia T-226 de 2012 que los términos temporales de los contratos se encuentran supeditados a la garantía del principio de estabilidad laboral reforzada, cuando afirma que: "tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada, imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero sí acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador".

Cabe anotar, que dentro del expediente existen evidencias que indican que la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, se encuentra a la presentación de la solicitud para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, diagnosticada calificada con una patología de GONARTROSIS NO ESPECIFICADA, por lo que su empleador recibió unas recomendaciones laborales, además, el día 27/08/2020, ella sufrió un accidente laboral estando al servicio de su empleador, y el día 01/12/2021 sufre un accidente de tránsito, luego de terminar su actividad laboral, en el transcurso del regreso a casa.

Ahora bien, con relación a la presunta liquidación en que se encuentra la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, a la presentación de su

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite administrativo general

01/12/2021 sufre un accidente de tránsito, luego de terminar su actividad laboral, en el transcurso del regreso a casa.

Al respecto ha sostenido la Corte:

"La liquidación o cierre de la empresa es una decisión unilateral que toma el empleador, y por ello debe asumir las consecuencias legales derivadas de su decisión.

Así lo ha recordado la Corte suprema de justicia en reiterada jurisprudencia, como en la sentencia 68773 del 16 de octubre de 2019 con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverri Bueno:

«Ahora bien, el Tribunal también aclaró que, en todo caso, así el motivo de la terminación de la relación laboral hubiese sido la supresión y liquidación de la entidad, el despido seguiría siendo injusto. Dicha reflexión, de indudable connotación jurídica, tampoco aparece error alguno, como lo denuncia insistentemente la censura, pues esta sala de la Corte ha explicado con suficiencia que la supresión y liquidación de una entidad, si bien constituye un motivo legal de extinción del vínculo laboral, no representa una justa causa de despido, de las definidas de manera taxativa en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945.»

Si bien la sentencia aborda el caso de un servidor público, es igual con los trabajadores particulares, pues como ya se señaló, esta causal no está dentro de las señaladas por el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, norma que contempla las justas causas para terminar un contrato de trabajo".

Si bien el contrato de trabajo se puede terminar por cierre o liquidación de la empresa o el establecimiento de comercio, dicha circunstancia no está considerada como una justa causa en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, por lo tanto, el despido será injusto".

En ese orden de ideas, a consideración del Despacho, se desgaja que la solicitud incoada por parte del señor liquidador de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, tendiente a obtener por parte del Ministerio del Trabajo la autorización para despedir a la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, no se encuentra prevista dentro de las justas causas de terminación del contrato de trabajo prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales son taxativas, el cual contempla las siguientes:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
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.

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite administrativo general

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. <Artículo **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días*.

Así como tampoco, sea una causal objetiva, pues como ya se advirtió ut – supra la posible liquidación de la empresa por parte del empleador, no constituye una carga la cual deba soportar el trabajador, por la decisión unilateral de pretender su liquidación.

En ese orden de ideas, se reitera que; muy a pesar de que la interesada guardo silencio a la solicitud realizada por el funcionario, ello por si solo, no constituye razón suficiente para llegar a la conclusión de que el Despacho deba conceder la anhelada autorización, por cuanto dicha solicitud como se ha indicado en párrafos anterior, no se allana, o no cumple los requisitos para el fin propuesto por el empleador.

Así las cosas, y atendiendo a las pruebas que reposan en el expediente, y en atención a las razones esgrimidas por parte de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, de acuerdo con la normatividad vigente, las jurisprudencia y demás normatividad que desarrollan los criterios y motivaciones en las cuales puede considerarse la base fundamental para estos casos en particular, el Despacho negará la solicitud de autorización para despedir a la señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, solicitada por parte del señor Liquidador de la empresa **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO presentada por parte de la empresa **S SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S EN LIQUIDACIÓN – SOLASERVIS S.A.S**, con NIT. 900167854-5, con domicilio en la Calle 52 B No. 75 24 Barrio Normandía Segundo Sector de Bogotá – Colombia, correo electrónico liquidadorest@solaservi.co , en cabeza del señor liquidador señor JOSE JOAQUIN BECERRA GUERRERO, identificado con C. C. No. 79795184, y/o quien haga sus veces al momento de la notificación del presente acto administrativo, mediante la cual solicita autorización de terminación de contrato por justa causa a trabajador con debilidad manifiesta de la trabajadora señora **MARIA DEL CARMEN CARMONA OLIER**, identificada con la Cédula de Ciudadanía número 33.149.960, con domicilio en la Mza, 31. Lote, 1. Etapa 1 del Barrio Nuevo Bosque de Cartagena – Bolívar - Colombia electrónico mc488196@gmail.com , de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición y apelación, de conformidad con lo establecido en la Ley

ad

Continuación de la Resolución "Por medio de la cual se resuelve un trámite administrativo general

por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, 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.

Dada en Cartagena D.T y C., a los catorce (14) días del mes de noviembre del año dos mil Veinte y Tres (2023).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



SIMÓN SARÁ FONSECA

Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

*Proyectó/transcribió: J. Cescorcía /Inspector de Trabajo.
Reviso y aprobó: S. Sara /Coordinador GACT*

