

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 004489 DE

(30 DE OCTUBRE DE 2019)

“Por medio del cual se acepta un desistimiento expreso dentro de la solicitud de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

EI SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTA D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 2 numeral 24 de la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

C O N S I D E R A N D O

Mediante petición radicada con el No. 22058 de fecha 11 de julio de 2019, el doctor FABIO ROGELIO CARDENAS HIGUERA en calidad de apoderado del representante legal de la empresa **CIUDAD MOVIL S.A.S.** con Nit. 830.070.577-8, solicitó autorización para terminación del contrato de trabajo del trabajador **YUSEPH SAUL RODRIGUEZ ROJAS** identificado con la cedula de ciudadanía No **79.467.793**.

HECHOS

La empresa CIUDAD MOVIL S.A.S., tiene como objeto social el transporte público masivo de pasajeros conforme a la concesión que le adjudico la ciudad de Bogotá por intermedio de la empresa TRANSMILENIO S.A. mediante el contrato de concesión SN en el año 2000, el cual está prevista su finalización de operaciones el 30 de septiembre de 2019.

Consecuentemente de lo anterior, la empresa CIUDAD MOVIL S.A.S., no podrá seguir desarrollando su objeto social, el cual es, el transporte publico masivo de pasajeros, impidiéndole así, seguir con los contratos individuales de trabajo de todos sus trabajadores, incluyendo el trabajador YUSEPH SAUL RODRIGUEZ ROJAS.

Por lo anterior, una vez CIUDAD MOVIL S.A.S., finalice el contrato de concesión y sus operaciones, se verá en la necesidad de finalizar el contrato a todos y cada uno de sus trabajadores, inclusive de aquellos que son amparados por el fuero ocupacional reforzado como lo es el caso del señor MANUEL ADENIS GARCÍA HURTADO, pues hacia futuro no podrá seguir desarrollando su objeto social

Debido a que la empresa CIUDAD MOVIL S.A.S. finaliza sus operaciones el 30 de septiembre de 2019 esto ocasionado el cierre definitivo de la compañía. La misma se ve en la necesidad de proceder a la terminación de los contratos de trabajo inclusive el de el señor YUSEPH SAUL RODRIGUEZ ROJAS, esto conforme a los artículos 47 Y 61 del Código Sustantivo, los cuales establecen:

ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.

“(…) Modificado por el art. 5, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

RESOLUCION NÚMERO 004489 DE

(30 DE OCTUBRE DE 2019)

“Por medio de la cual se acepta un desistimiento expreso dentro de la solicitud de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.”. (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

Así mismo el artículo 61. *TERMINACIÓN DEL CONTRATO*

“(…)

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

(…)”

SITUACION FACTICA

Mediante Auto No. **3662** de fecha **24 de julio de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites asignó al doctor CARLOS ARTURO RIVEROS MARTINEZ con el fin de adelantar el trámite referente a la solicitud de autorización de despido de trabajador en estado de discapacidad solicitado por la empresa **CIUDAD MOVIL S.A.S.** respecto del trabajador **YUSEPH SAUL RODRIGUEZ ROJAS** identificado con la cedula de ciudadanía No **79.467.793**

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante correo electrónico de fecha 19 de octubre de 2019, se informa a la empleadora **CIUDAD MOVIL S.A.S.** respecto del trabajador **YUSEPH SAUL RODRIGUEZ ROJAS** que “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*

RESOLUCION NÚMERO 004489 DE

(30 DE OCTUBRE DE 2019)

“Por medio de la cual se acepta un desistimiento expreso dentro de la solicitud de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo”, y se le solicita aportar la siguiente información:

1. Certificado de existencia y representación legal y/o registro mercantil, acta de constitución
2. Relación de los hechos concomitantes y elementos probatorios sustento de la causa objeto de la solicitud y fundamento legal.
3. Relación detallada de trabajadores durante los últimos seis meses, y relación de trabajadores desvinculados e mismo tiempo, contados a partir de la fecha de la radicación de la presente solicitud.
4. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culmino, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
5. Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.
6. Discriminación de los cargos en la empresa.
7. Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.
8. Documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe el puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
9. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
10. La dirección actualizada del (a) trabajador (a), número de contacto y correo 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. Aporte al Despacho las demás pruebas que considere necesarias pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos.

Se le informa que la solicitud presentada de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 962 de 2005 **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 igual modo vencido el término de un mes, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, se 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.

RESOLUCION NÚMERO 004489 DE

(30 DE OCTUBRE DE 2019)

“Por medio de la cual se acepta un desistimiento expreso dentro de la solicitud de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

Mediante correo electrónico de fecha 21 de octubre de 2019, la solicitante **CIUDAD MOVIL S.A.S.**, presento petición de desistimiento del trámite y consecuente archivo de la petición radicada con el No 22058 de fecha 11 de julio de 2019

Esta Coordinación por ser la competente para decidir procede a realizarlo previo las siguientes,

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido relacionado con el trabajador **YUSEPH SAUL RODRIGUEZ ROJAS**, radicada bajo el número 22058 con fecha de radicación 11 de julio octubre de 2019, el trámite que se debe surtir es el contemplado en la Ley 1437 del 2011 y Ley 1755 de 2015.

La parte solicitante empresa **CIUDAD MOVIL S.A.S.** mediante correo electrónico de fecha 18 de octubre de 2019, comunica al despacho que desiste del trámite administrativo y en consecuencia se archive la solicitud de Autorización de despido de la referencia.

De acuerdo con lo anterior se hace necesario señalar lo establecido en la Ley 1755 de 2015 en su artículo 18. **Desistimiento expreso de la petición** que contempla: Los interesados podrán desistir en cualquier tiempo de sus peticiones, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales, pero las autoridades podrán continuar de oficio la actuación si la consideran necesaria por razones de interés público; en tal caso expedirán resolución motivada.

Como quiera que las actuaciones administrativas se inician de oficio o a petición de parte, el despacho aceptara el desistimiento presentado por el representante legal suplente de la empresa.

El despacho obrando conforme a los principios del debido proceso, imparcialidad, buena fe, responsabilidad y transparencia, aceptara la solicitud presentada por el solicitante la empresa **CIUDAD MOVIL S.A.S.**,

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aceptar el desistimiento expreso de la petición que contiene la SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO del trabajador **YUSEPH SAUL RODRIGUEZ ROJAS**, identificado con la cedula de ciudadanía No.79.467.793, escrito radicado bajo el número 22058 de fecha de 11 de julio de 2019 de la empresa **CIUDAD MOVIL S.A.S.** con Nit. 830.070.577-8-, radicado mediante correo electrónico de fecha 21 de octubre de 2019 por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

RESOLUCION NÚMERO 004489 DE

(30 DE OCTUBRE DE 2019)

“Por medio de la cual se acepta un desistimiento expreso dentro de la solicitud de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997”

ARTÍCULO SEGUNDO: Ordenar el ARCHIVO de la petición radicado bajo el número 22058 con fecha de 11 de julio de 2019, presentada por el solicitante representante legal de la empresa **CIUDAD MOVIL S.A.S.**, que contiene la SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO del trabajador **YUSEPH SAUL RODRIGUEZ ROJAS** radicado 22058 de fecha 11 de julio de 2019, ello sin perjuicio de que el interesado pueda presentar una nueva solicitud sobre el asunto.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo procede el recurso de REPOSICIÓN ante esta Coordinación y en subsidio apelación ante la Dirección Territorial de Bogota, interpuesto debidamente fundamentado dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados conforme a los términos establecidos en la Ley 1437 de 2011

COMUNIQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



IVAN MANUEL ARANGO PÁEZ
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites