

1210

95

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE

(0 0 4 2 0 0)

1 5 OCT 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”

EL SUSCRITO COORDINADOR 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 2 numeral 24 de la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Mediante petición radicada con el No. 34937 de fecha 11 de octubre de 2018, la doctora HELEN JOHANA GONZALEZ DAZA en calidad de apoderada del representante legal de la empresa **MASIVO CAPITAL S.A.S.** con Nit. 900.394.791-2, solicitó autorización para terminación del contrato de trabajo del trabajador **MILTON RICARDO PACHON ACEVEDO** identificado con la cedula de ciudadanía No **80.758.087**.

HECHOS

Entre la empresa MASIVO CAPITAL S.A.S. y MILTON RICARDO PACHON ACEVEDO existe una relación laboral con un contrato a término indefinido vigente desde el 29 de abril de 2014

En enero de 2017 el trabajador presentó fractura de epífisis del radio de origen común con diversas incapacidades sin embargo estas han sido de corta duración lo que ha impedido la continuidad de la incapacidad

En varias ocasiones el trabajador sin justificación ni soporte alguno faltó a las instalaciones de MASIVO CAPITAL al cumplimiento de sus funciones el 13 de junio de 2018 FAMISANAR notificó unas recomendaciones médicas con vigencia de tres meses;

El señor MILTON RICARDO PACHON ACEVEDO haciendo caso omiso a los requerimientos de la empresa, continuo su inasistencia injustificada, vulnerando su contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo al no dar aviso oportuno dentro de las 48 horas al jefe inmediato, ni solicitar permiso para ausentarse, el trabajador no se presentó a laborar desde el 1 de febrero al 13 de marzo de 2018 por lo tanto se le citó a descargos para el 14 de marzo.

El trabajador se presentó a sus correspondientes descargos, mediante el cual admitió que no tenía soportes para los días 3, 4, 9, 10, 11, 18, 24, 25, 26, 28 de febrero y 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12 y 13 de marzo, por lo anterior la empresa decidió suspenderlo 30 días desde el 26 de marzo de 2018 debiéndose reincorporar a sus labores a partir del 25 de abril de 2018, llegado el día el trabajador no se presentó a laborar así sucesivamente durante un mes por lo que el 29 de mayo se le citó a descargos nuevamente por su inasistencia injustificada y por reporte inoportuno y la no entrega de incapacidades dentro de las 48 horas siguientes a la generación de la misma, a la diligencia de descargos el trabajador no se presentó, por lo tanto la empresa tomó la determinación de

RESOLUCION NÚMERO

DE

(004200)

15 OCT 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”

suspenderlo por el termino de 45 días, debiéndose reincorporar a sus labores el 18 de agosto de 2018.

Legado el 18 de agosto de 2018 el trabajador no se presentó a laborar por lo que se envió citación el día 28 de agosto de 2018 con el fin que se presentara a rendir descargos el día 30 de agosto fecha en la cual no se hizo presente el trabajador.

El trabajador se acerco a la empresa a presentar incapacidad por 15 días del 6 al 19 de septiembre lo que evidencia que no tiene soporte de su ausencia, motivo por el cual la empresa decidió suspenderlo por 60 días, sin embargo, la sanción no se ha podido, debido a que actualmente cuenta con incapacidad.

La ultima incapacidad que el trabajador radico en las instalaciones de la empresa tiene fecha 1 de octubre de 2018, por 8 días, los cuales se cumplieron el 8 de octubre de 2018 y a la fecha no se ha presentado a laborar y la empres desconoce si tiene incapacidad vigente que justifique su inasistencia

SITUACION FACTICA

Mediante Auto No. 3661 de fecha **29 de octubre de 2018**, 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 **MASIVO CAPITAL S.A.S.** respecto del trabajador **MILTON RICARDO PACHON ACEVEDO** identificado con la cedula de ciudadanía No **80.758.087**

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante correo electrónico de fecha 5 de septiembre de 2019 se informa a la empleadora **MASIVO CAPITAL S.A.S.** respecto del trabajador **MILTON RICARDO PACHON ACEVEDO** 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*

RESOLUCION NÚMERO

DE

(0 0 4 2 0 0)

15 JUN 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”

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”, 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 fundamento de la solicitud de autorización, acervo probatorio y sustento legal.
3. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual conste que el tratamiento de rehabilitación culmino, o que existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
4. 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.
5. Discriminación de los cargos en la empresa.
6. 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.
7. 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.
8. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral y pago de salarios.
9. La dirección actualizada del (a) trabajador (a), número de contacto y correo a efectos de comunicación y notificación.

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.

Mediante correo electrónico la solicitante **MASIVO CAPITAL S.A.S.**, presento petición de desistimiento del trámite y consecuente archivo de la petición radicada con el No 34937 de fecha 11 de octubre de 2018

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

CONSIDERACIONES:

(0 0 4 2 0 0)

15 OCT 2018

“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”

Teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido relacionado con el trabajador **MILTON RICARDO PACHON ACEVEDO**, radicada bajo el número 34937 con fecha de 11 de octubre de 2018, el trámite que se debe surtir es el contemplado en la Ley 1437 del 2011 y Ley 1755 de 2015 .

La parte solicitante empresa **MASIVO CAPITAL S.A.S.** mediante CORREO ELECTRONICO 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 **MASIVO CAPITAL 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 **MILTON RICARDO PACHON ACEVEDO**, identificada con la cedula de ciudadanía No.80.758.087, escrito radicado bajo el número 34937 de fecha de 11 de octubre de 2018 de la empresa **MASIVO CAPITAL S.A.S.** con Nit. 900.394.791-2-, radicado mediante correo electrónico por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: Ordenar el ARCHIVO de la petición radicado bajo el número 34937 con fecha de 11 de octubre de 2018, presentada por el solicitante doctora **HELEN JOHANA GONZALEZ DAZA** como apoderada del representante legal de la empresa **MASIVO CAPITAL S.A.S.**, que contiene la SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO del trabajador **MILTON RICARDO PACHON ACEVEDO** radicado 34937 de fecha 11 de octubre de 2018, 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 Bogotá, interpuesto debidamente fundamentado dentro de

RESOLUCION NÚMERO

DE

HOJA No 5

(004200) M-5 C.T. 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”

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

Proyecto / Revisó C Riveros
Aprobó Ivan Arango Perez



