



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 004468 DEL 29 OCT. 2019

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

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales y el artículo 2º de la Resolución 404 del 22 de Marzo de 2012, modificada por el numeral 21 Artículo 2º de la Resolución 2143 de 2014, Artículo 26 Ley 361 de 1997, y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO:

Que mediante solicitud radicada bajo el número 2984 del 01 de febrero de 2019, la Doctora FRANCY YOLIMA MORALES HIGUERA, en su calidad de Representante Legal de la empresa **PERSOM EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, identificada con NIT 900.119.353-2 y domicilio en la Carrera 27 C No. 70 - 12, solicitó autorización para despedir al trabajador en estado de discapacidad **JOSE JAVIER SIERRA CHACON**, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.792.159 de Florián - Santander.

ACTUACIONES PROCESALES

Que la solicitud presentada por la empresa **PERSOM EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, fue comisionada para ser adelantada por reparto efectuado por la Coordinación del Grupo de Atención y Trámites, mediante auto No. 863 de fecha 27 de marzo de 2019 a la Doctora DIANA MARITZA TAPIAS CIFUENTES, inspectora segunda (2) de trabajo, 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.

Quien el día 17 de mayo de 2019 AVOCA CONOCIMIENTO para adelantar la correspondiente Investigación Administrativa Laboral, requiriendo a la Doctora FRANCY YOLIMA MORALES HIGUERA Representante Legal de **PERSOM EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.** información adicional a la aportada que permitiera continuar con el trámite de la petición, relacionada con el estado de salud del trabajador, los cargos existentes en la empresa y posibilidades de reincorporación o reubicación laboral, así como la dirección actual de notificación de la trabajadora para que esta pudiera ejercer su derecho de contradicción.

Que revisado el expediente, se pudo verificar que el requerimiento fue entregado correctamente a la empresa solicitante.

En virtud del requerimiento efectuado por esta inspección de trabajo la empresa **PERSOM EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.** a través de su representante legal, remite a este despacho memorial con el siguiente texto:

(...)

Respetada Doctora:

Comedidamente me dirijo a usted con el fin de aclararle que la solicitud efectuada por la empresa para obtener AUTORIZACION DE DESPIDO DEL TRABAJADOR, JOSE JAVIER SIERRA CHACON, NUNCA fue por tener alguna discapacidad porque no la tiene, la empresa vio la necesidad de solicitud (sic) dicha autorización al Ministerio de Trabajo, por la única razón que en el momento en que el Trabajador incurrió en falta grave, catalogada como tal

"Por medio de la cual se acepta un desistimiento expreso de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

por la empresa, tenia vigentes para la época unas recomendaciones laborales, igualmente debo indicar que la empresa tampoco ha manifestado que el motivo de la autorización es porque el trabajador posea alguna limitación, y no tenga posibilidades de recuperación, rehabilitación.

*Por lo que en estos términos y dada la practica de pruebas que se ordenan, que no se ajustan a nuestro requerimiento, es por esto que la empresa **DESISTE** de la solicitud presentada.*

(...)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador discapacitado 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 ninguna actuación del Empleador toma ineficaz el despido de un trabajador en situación de discapacidad si no existe autorización de este ministerio.

Este requisito es fundamental debido a que el inspector de trabajo debe valorar si la causa alegada por el empleador es justa o no. Por tanto, el permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no está vulnerando los derechos de una persona en situación de discapacidad que cuenta con especial protección constitucional.

Por lo anterior, el despacho estaría en obligación de advertir al trabajador que en dado caso podría acudir a la justicia ordinaria laboral para que sea esta quien ordene el reintegro, puesto que los funcionarios de este ministerio no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

El artículo 18 de la Ley 1755 de 2015 establece que 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.

Este mismo artículo contempla la posibilidad para el peticionario de ejercer en cualquier tiempo el derecho de disposición sobre la petición manifestando de manera expresa su desistimiento. Esta potestad de renuncia no impide que solo cuando median razones de interés público las autoridades puedan continuar de oficio, para lo cual tienen la obligación de dictar una resolución motivada.

Así lo ha considerado la Honorable Corte en sentencia Constitucional C-951 de 2014 manifestando que esta disposición reproduce el texto del artículo 8º del Código Contencioso Administrativo, al declarar la exequibilidad del artículo 18 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y se aviene con el carácter dispositivo de este derecho, como mecanismo de control de los actos de la administración. Esto es, tanto se puede ejercer el derecho de manera activa para solicitar información, documentos o una determinada actuación de la autoridad como para, en su dimensión negativa, desistir de la solicitud si bien, aunque permite continuar con el trámite de oficio le impone a las autoridades la carga de exponer de manera expresa las razones de interés público que lo justifican, que priman sobre la decisión del anterior peticionario.

De la citada disposición se tiene que el desistimiento expreso se puede predicar como la terminación anormal de un procedimiento o actuación administrativa y que se advierte que con la manifestación de desistir de la solicitud de autorización para la Terminación del Vínculo Laboral con el trabajador en Situación de Discapacidad corresponde a la renuncia de las pretensiones de la misma.

Es importante resaltar entonces que esta autoridad administrativa aceptara en desistimiento de la presente solicitud de autorización de despido del trabajador en estado de discapacidad teniendo en cuenta lo manifestado en la parte motiva del presente acto administrativo.

"Por medio de la cual se acepta un desistimiento expreso de Autorización de Despido de un Trabajador según la Ley 361 de 1997"

De conformidad con lo anterior, la empresa **PERSOM EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, comunica a este despacho que no desea continuar con su solicitud de autorización para despedir al trabajador **JOSE JAVIER SIERRA CHACON** incorporando al expediente la petición descrita anteriormente, razón por la cual, este despacho procederá a declarar el desistimiento expreso y ordenar el respectivo archivo de las diligencias iniciadas.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ACEPTAR EL DESISTIMIENTO EXPRESO radicado bajo el número 20722 del 28 de junio de 2019, relacionado con la solicitud autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad del trabajador **JOSE JAVIER SIERRA CHACON**, identificado con cédula de ciudadanía No. 13.792.159 de Florián - Santander, presentada por la empresa **PERSOM EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.** radicada bajo el número 2984 del 01 de febrero de 2019, identificada con el Nit 900.119.353-2 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 en situación de discapacidad.

ARTICULO TERCERO: ADVERTIR que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los cuales deberán interponerse ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o ante la Directora Territorial Bogotá, respectivamente, por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez días siguientes a ella, a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2013.

ARTICULO CUARTO. NOTIFÍQUESE a los jurídicamente interesados en los términos establecidos en el Decreto 1437 del 18 de enero de 2011, así:

Al solicitante en la Carrera 27 C No. 70 – 12

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


IVAN MANUEL ARANGO PAEZ
Coordinador

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó y Revisó: Diana 

Aprobó: I. Arango

