

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 1625 DE 2021

(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

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 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.04EE201872110000005006 del 12 de febrero de 2018, la señora **PATRICIA GUTIERREZ DE RODRIGUEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No.41.613.510, en calidad de empleadora, solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con la señora **MARIA CANDIDA CUASTUMAL**, identificada con cédula de ciudadanía No.27.531.141.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.764 del 13 de marzo de 2018**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado a la Inspectora de Trabajo, doctora **MARTA ALCIRA MORENO**. (Folio 12).

Con radicado 04EE2018721100000010912 del 26 de marzo de 2018, la solicitante allega comunicado solicitando nuevamente la autorización de dar por terminado el contrato de trabajo con la trabajadora. (Folio 13).

El 7 de junio de 2018, la empleadora allega oficio con radicado No.11EE2018721100000019398, informando que la trabajadora no se ha reintegrado a sus labores. (Folio 27).

La Inspectora de Trabajo, doctora Marta Moreno, con radicación 08SE2018721100000014028 del 11 de octubre de 2018, remite requerimiento a la empleadora señora **PATRICIA GUTIERREZ DE RODRIGUEZ**, solicitando documentación y/o información faltante, para continuar con el trámite respectivo. Reposa en el expediente certificación de la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, de la entrega del requerimiento en la dirección Calle 148 No.21-39, señalada a folio 2 de la solicitud, con guía de remisión No. PC004704288CO, con fecha de recibido 17 de octubre de 2018. (Folios 29, 34 y 35)

Así mismo, remite a la trabajadora comunicación con el mismo radicado 08SE2018721100000014028 del 11 de octubre de 2018, informándole sobre el trámite de solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral radicada por la empleadora, con el fin de que ejerza su derecho de contradicción y defensa y allegue pruebas o documentos que permitan resolver de fondo, la cual fue devuelta por la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, con la anotación “Dirección Errada”. (Folio 30)

Con **Auto 2575 del 4 de junio de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN SANDOVAL**. (Folio 31).

**RESOLUCION NÚMERO 1625 DE 2021
(24 DE MAYO DE 2021)**

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

Posteriormente mediante **Auto No.4262 del 20 de agosto de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó en reparto el trámite solicitado, a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, 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. (Folio 17).

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (Folios 1 al 2).

(...)

1. *La señora Cuastumal el próximo 13 de marzo del 2018 cumplirá 65 años de edad, es decir que cuando yo la contraté tenía cumplidos los 63 años.*
2. *Con base en lo citado en el punto anterior y con el fin de dar cumplimiento a las leyes y normas pertinentes sobre seguridad social, me dirigí a Colpensiones para tramitar la correspondiente afiliación de la citada señora, y allí me indicaron que por edad a la señora Cuastumal no la inscribían como cotizante por cuestiones de tiempo y edad.*
3. *A pesar de la respuesta de Colpensiones, telefónicamente, como así lo exige, realice la consulta al inisterio del Trabajo y Seguridad Social, entidad que me confirmó lo indicado por Colpensiones, en el sentido de que a la citada señora no había lugar para la correspondiente afiliación a pensión por motivos de su edad.*
4. *Desde el 20/09/2017 la señora Cuastumal viene incapacitada por enfermedad general, incapacidad que se prolonga hasta la fecha y que seguramente abarcará más de 180 días, por cuanto la última de las incapacidades cubre hasta el 22/02/2018. Adjunto fotocopia de las 6 incapacidades que hasta la fecha ha presentado la empleada.
Como las labores domésticas que la señora Cuastumal tiene que realizar son para llevarlas a cabo en la casa de habitación de mi señora madre, para ella y mi madre, y dado que a la presente ello no es posible por sus incapacidades, solicito como ya lo manifesté comedida y respetuosamente, su autorización para dar por terminado el correspondiente contrato de trabajo*

(...)

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

RESOLUCION NÚMERO 1625 DE 2021
(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito 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 en condición de discapacidad 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).

Ahora bien, teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, ésta deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Conforme a lo anterior, 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, entendiéndose 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

RESOLUCION NÚMERO 1625 DE 2021
(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

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”.

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.”

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 empleadora **PATRICIA GUTIERREZ DE RODRIGUEZ**, en contra de la trabajadora **MARÍA CANDIDA CUASTUMAL**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No.08SE201872110000014028 de fecha 11 de octubre de 2018 (Folio 29), se puede colegir que se requirió a la empleadora **PATRICIA GUTIERREZ DE RODRIGUEZ** para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite; se observa, que efectivamente fue recibido el requerimiento enviado a la dirección Calle 148 No.21-39, señalada a folio 2 de la solicitud, pues se evidencia trazabilidad y certificación de la entrega de correspondencia por parte de la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, con guía No. PC004704288CO (Folios 34 y 35), recibida el 17 de octubre de 2018, por lo tanto, se puede concluir que se hizo efectiva la entrega del requerimiento a la solicitante, sin que a la fecha se evidencie el aporte de la documentación solicitada, que permita tomar una decisión en el trámite asignado.

Lo anterior, 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 los requisitos solicitados, contrario sensu, lo que presenta la empleadora en su solicitud, son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar el estado de salud de la trabajadora, ya que no allego la documentación requerida. Por lo tanto, se debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 17 del Código de Procedimiento

39

RESOLUCION NÚMERO 1625 DE 2021
(24 DE MAYO DE 2021)

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

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, a la trabajadora 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 de vínculo laboral con la señora **MARÍA CANDIDA CUASTUMAL**.

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

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud realizada mediante el radicado No.04EE2018721100000005006 del 12 de febrero de 2018 relacionado con la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo con la señora **MARÍA CANDIDA CUASTUMAL**, identificada con cédula de ciudadanía No.27.531.141, presentada por la señora **PATRICIA GUTIERREZ DE RODRIGUEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No.41.613.510, 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.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, el cual deberá interponerse en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de la publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011, lo pueden dirigir al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

1. A la empleadora - Correo electrónico patryqui2351@hotmail.com

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

DIEGO ANDRÉS CÓRDOBA RIVEROS
Coordinador

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

Proyectó y Revisó: D. Forero. *DFR*
Aprobó: D. Córdoba.

