

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No. 003777  
(28 de octubre 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"*

**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, el Art.26 de la Ley 361 de 1997, demás normas concordantes y,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante radicado No. 202297 de fecha 22 de diciembre de 2016, el señor CARLOS HERNAN SANCHEZ en calidad de representante legal de la sociedad SINAT LTDA., identificada con Nit. 830.092.726-3, solicita autorización para la terminación del vínculo laboral con el trabajador FERMIN FABIAN PAJARO PAREDES.

**ACTUACIONES PROCESALES:**

Mediante Auto No. 1807 del 06 de octubre de 2021, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor SERGIO ANTONIO RUIZ DIAZ.

El Inspector de Trabajo, doctor SERGIO RUIZ, con radicado 08SE2021721100000016386 del 21 de septiembre de 2021, remite requerimiento al señor CARLOS HERNAN SANCHEZ, en calidad de representante legal de la sociedad SINAT LTDA, solicitando información faltante, para continuar con el trámite respectivo.

Se solicitó la siguiente información:

- A. Al día de hoy usted no ha recibido respuesta de su recurso interpuesto ante el Ministerio de Trabajo?
- B. Aún persiste el vínculo laboral entre el CONSORCIO INTERESTUDIOS AIA 930 Y LA SEÑORA MARIA ANTONIA PEREZ?
- C. Si el vínculo laboral aún permanece, desea continuar con el trámite?

(...)

De acuerdo con lo anterior, se le **solicita** remitir al correo electrónico [sruiz@mintrabajo.gov.co](mailto:sruiz@mintrabajo.gov.co), dentro del término de (30) días, contados a partir del recibido de la presente comunicación, la **INFORMACIÓN** arriba señalada, **de no satisfacer el requerimiento en el término establecido, se entenderá que desiste de la solicitud presentada.**

(...)

Resolución No. 003777 de 28 de octubre 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"

Por medio de oficio con radicado 08SE2021721100000016386 del 21 de septiembre de 2021, el Inspector de Trabajo requiere al señor CARLOS HERNAN SANCHEZ, en calidad de representante legal de la sociedad SINAT LTDA, para que aporte documentos faltantes en la solicitud original, con el fin de continuar con el trámite.

Reposa en el expediente trazabilidad y prueba de entrega de la comunicación vía correo electrónico al correo aportado en la solicitud inicial [segsinat@gmail.com](mailto:segsinat@gmail.com), el día 21 de septiembre de 2021; se allega comprobante de recibido del correo electrónico en un (01) folio útil con fecha 21 de septiembre de 2021.

#### FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD:

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos:

(...)

1. *El trabajador FERMIN FABIAN PAJARO PAREDES, con cedula de ciudadanía 92.558.496 fué contratado por nuestra empresa prestadora de servicio de vigilancia SINAT LTDA, el día 09 de junio de 2014, para el cargo de guarda de seguridad, bajo un contrato a término fijo inferir a un año.*
2. *El día 14 de abril de 2016, el trabajador recibió su primera incapacidad por dos días con diagnostico Rinofaringitis Aguda (resfriado comun) codigo J00X en el CE10.*
3. *Desde el 14 de abril de 2016 hasta la fecha, el trabajador ha tenido 252 días de incapacidad consecutiva.*
4. *Acorde a la normatividad, SINAT LTDA respondió por los tres primero días de incapacidad, la EPS famisanar respondió hasta el día 180 de la misma, acorde al artículo 142 del decreto 019 de 2012, expidiendo el respectivo concepto de rehabilitación.*
5. *SINAT LTDA en pro de ayudar al trabajador, le ha reconocido el valor de las incapacidades del día 180 al 252, yendo más allá de lo que la ley nos obliga y en pro de ayudar a nuestro personal a cargo y a la espera de que la AFP PROTECCIÓN, decida expedirle el subsidio de incapacidad.*
6. *Acorde al artículo 4 de la ley 776 de 2002, el trabajador no ha recuperado su capacidad de trabajo.*
7. *Acorde al numeral 15 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo:*  
*"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".*
8. *Empero dice la sentencia T-521 de 2008 que para proceder al despido de un trabajador discapacitado, una vez transcurridos los 180 días de incapacidad, se debe obtener autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO, institución que analizará los siguientes aspectos:*
  - *Que la enfermedad no sea laboral o consecuencia de un accidente de trabajo.*
  - *La incapacidad o lesión le ha incapacitado para realizar el trabajo de guarda de seguridad.*
  - *La incapacidad ha superado con creces los 180 días (...).*

#### 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

Resolución No. 003777 de 28 de octubre 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"

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 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 discapacitadas 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*

Resolución No. 003777 de 28 de octubre 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"

a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase 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 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 sociedad **SINAT LTDA**, en contra del trabajador **FERMIN FABIAN PAJARO PAREDES**.

Resolución No. 003777 de 28 de octubre 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 estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No. **08SE2021721100000016386** del 21 de septiembre de 2021, se puede colegir que se requirió al solicitante para que allegara información faltante que permitiera dar curso al respectivo trámite; se observa, que efectivamente fue recibido el correo electrónico por medio del cual se requiere a la empresa, el día 21 de septiembre de 2021 al correo electrónico correo segsinat@gmail.com, correo aportado en la solicitud inicial, se allega comprobante de recibido del correo electrónico en un (01) folio útil con fecha 21 de septiembre de 2021; por lo tanto, se puede concluir que se hizo efectiva la entrega del requerimiento al solicitante, sin que a la fecha se evidencie el aporte de la información solicitada, que permita tomar una decisión en el trámite asignado.

Por eso la exigencia en el cumplimiento de los requisitos previstos en el Concepto 003440 de 2011 emanada por la Dirección de Riesgos Profesionales (hoy Laborales) del Ministerio, la cual se refiere a trabajadores en condición de discapacidad o debilidad manifiesta en los términos que señala la ley y el mencionado concepto:

- *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
- *Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.*
- *La discriminación de cargos en la empresa*
- *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas, con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.*
- *Cualquier tipo de 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 ó que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.*

Lo mencionado 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 previstos en la normatividad correspondiente, contrario sensu, lo que presenta el Representante Legal en su solicitud son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar el estado de salud del trabajador, si el empleador agotó diligentemente las etapas de rehabilitación funcional, readaptación y/o reubicación laboral y cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios, con el fin de preservar el empleo de la trabajadora. Por lo tanto, se debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 17 del Código de Procedimiento 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, al trabajador 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 el señor **FERMIN FABIAN PAJARO PAREDES**.

Resolución No. 003777 de 28 de octubre 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"

En mérito de lo expuesto este despacho,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO** de la solicitud realizada mediante el radicado No. 202297 de fecha 22 de diciembre de 2016 relacionado con la solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral con el trabajador FERMIN FABIAN PAJARO PAREDES, presentada por el señor CARLOS HERNAN SANCHEZ, en calidad de representante legal de la sociedad SINAT LTDA, identificada con Nit. 830.092.726-3, 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 o debilidad manifiesta.

**ARTICULO TERCERO: INFORMAR** a los jurídicamente interesados que contra el presente acto administrativo procede únicamente 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, escrito que debe ser radicado en el correo [solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co](mailto:solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co)

**ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR**, por medios electrónicos a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente Acto Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020 en concordancia con los arts. 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, así:

- A la empresa SINAT LTDA.  
Correo electrónico de notificación: [segsinat@gmail.com](mailto:segsinat@gmail.com)

**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**



**NELLY CARDOZO SANABRIA**

**Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención al Ciudadano y Trámites  
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ**

Proyectó: S. Ruiz  
Aprobó/ Revisó: Nelly C.