

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 2432 DE 2021

(27 DE JULIO 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

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

Que mediante radicado No.11EE2019721100000023131 del 19 de julio de 2019, el señor JOSE MARIO DONATO, en calidad de Administrador del **EDIFICIO PLAZOLETA DE LA CIEN**, identificada con Nit.800.225.175-9, solicita autorización para la terminación del vínculo laboral con el señor **JULIO RAMON PEÑA GONZALEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No.13.790.186.

**A C T U A C I O N E S P R O C E S A L E S**

Mediante **Auto No.3983 del 13 de agosto de 2019**, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó 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 9).

El 12 de noviembre de 2019, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa, respectivamente:

(...)

*La solicitud presentada será tramitada y resuelta de fondo, atendiendo estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el Manual del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal.*

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

- A. *Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:*
1. *Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.*
  2. *Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
  3. *Discriminación de los cargos en la empresa.*

## RESOLUCION NÚMERO 2432 DE 2021

(27 DE JULIO 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”**

4. 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.
  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. 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 o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
  7. Relación de incapacidades
  8. En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador aportar Reglamento interno de trabajo con el fin de verificar el trámite que debe seguir la empresa, frente a las faltas graves cometidas por los trabajadores, ausencias injustificadas y las sanciones que se aplican a dichas faltas, así como copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa enmarcada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.
  9. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.
  10. Dirección actualizada del Trabajador a efectos de comunicación y notificación.
  11. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.
- B. Oficiar al trabajador, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo, previo suministro de dirección de notificación por parte del solicitante.
- C. Las demás pruebas que el Despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos (...)

Por medio de oficio con radicado 08SE2019721100000011391 el 13 de noviembre de 2019, la Inspectoría de Trabajo requiere al señor **JOSE MARIO DONATO**, en calidad de Administrador del **EDIFICIO PLAZOLETA DE LA CIEN**, para que aporte documentos faltantes en la solicitud original, con el fin de continuar con el trámite respectivo, el cual fue remitido mediante correo certificado a la dirección Carrera 60D No.99-46 Apto.401, señalada en la solicitud a folio 2, reposa trazabilidad de entrega de la comunicación por la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, recibida el 16 de noviembre de 2019, con guía YG245521537CO, sin que a la fecha de expedición del presente acto administrativo el señor DONATO haya remitido respuesta alguna. (Folios 11 al 14)

**FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD**

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

(...)

El colaborador en mención, el 3 de Octubre del año 2017, le fue diagnosticado una **INSUFICIENCIA RENAL CRONICA**, por lo tanto debió iniciar su respectivo tratamiento, lo cual a su vez generó una serie de incapacidades continuadas mes a mes al parecer hasta Agosto de 2018.

Obtener las incapacidades por parte del colaborador nunca fue fácil, ya que el señor es un adulto mayor, que tiene una red de apoyo familiar muy pobre. La poca información que hemos logrado ha sido a través de la hija, que siempre manifiesta “no tener tiempo”.

Durante este periodo se ha solicitado valoraciones respectivas a la EPS, NUEVA EPS e incluso a COLPENSIONES de pérdida de capacidad laboral, por el tiempo de incapacidad prolongado sin obtener una respuesta positiva.

A través de llamada telefónica se ha insistido al señor **JULIO RAMON PEÑA GONZALEZ** y a la hija, que nos trajeran copia de las incapacidades dadas por la EPS, con el fin de ayudarle a tramitar la posible pensión. Es esta la situación que nos dio la oportunidad de evidenciar que había incapacidades únicamente hasta el mes de Agosto de 2018, lo cual

## RESOLUCION NÚMERO 2432 DE 2021

(27 DE JULIO 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”***

*preguntamos al colaborador y a la hija, quienes nos respondieron, “que no sabia en donde estaban las otras”. Esto despertó una alarma en la administración del EDIFICIO PLAZOLETA DE LA CIEN y ante tal situación, se decide solicitar al colaborador a través de oficio, enviado por correo certificado, copia de todas las incapacidades e información de cual fue la última incapacidad otorgada por médico tratante de la EPS, de lo cual no recibimos respuesta.*

*(Vale la pena mencionar que esta solicitud se le realizó dos veces).*

*Ante la incertidumbre y el problema laboral, se solicita a NUEVA EPS, mediante derecho de petición (también en dos ocasiones, pues se vencieron los términos de respuesta), información de incapacidades otorgadas y fecha de la última incapacidad.*

*El día 15 de Julio recibimos oficio de la NUEVA EPS, con fecha de 1 de Julio de 2019 en donde se nos da la información solicitada y en donde con gran sorpresa, nos confirman que efectivamente el colaborador, no ha tenido y/o no a presentado más incapacidades desde el año 2018, en donde su última incapacidad fue el 5 de julio de 2018 hasta el 3 de Agosto del mismo año.*

*Por todo lo anterior, queremos obrar en términos correctos y dentro de la ley, motivo por el cual nos dirigimos a ustedes, con el fin de recibir indicaciones y el debido proceso a seguir.*

*Vale la pena mencionar, que el EDIFICIO PLAZOLETA DE LA CIEN con NIT 800225175-9 hasta la fecha ha cumplido con los pagos correspondientes a seguridad social, cesantías y primas correspondientes.*

*(...)*

**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 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).*

## RESOLUCION NÚMERO 2432 DE 2021

(27 DE JULIO 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”**

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 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.*

## RESOLUCION NÚMERO 2432 DE 2021

(27 DE JULIO 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”**

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.

Cuando en el curso de una actuación administrativa la autoridad advierta que el peticionario debe realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, lo requerirá por una sola vez para que la efectúe en el término de un (1) mes, lapso durante el cual se suspenderá el término para decidir.

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.

Que, vencido el término establecido en el anterior artículo, 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...”.

**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 del **EDIFICIO PLAZOLETA DE LA CIEN**, en contra del trabajador **JULIO RAMON PEÑA GONZALEZ**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No.08SE201972110000011391 de fecha 13 de noviembre de 2019 (Folios 11 y 12), se puede colegir que se requirió al solicitante para que allegara información y documentos faltantes que permitieran resolver el respectivo trámite, pues sin estos no se podría decidir de fondo la petición; se observa, que el requerimiento enviado a la dirección Carrera 60D No.99-46 Apto.401, señalada a folio 2 de la solicitud, fue entregado por parte de la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, con guía No. YG245521537CO (Folios 13 y 14), y recibido el 16 de noviembre de 2019, 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 documentación 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*

## RESOLUCION NÚMERO 2432 DE 2021

(27 DE JULIO 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”**

- *Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, sicológicas 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, además, teniendo en cuenta que mediante el referido oficio se solicitó al empleador aportar documentación y/o información fundamental, para cumplir con los requisitos mínimos exigidos con el fin de adelantar el trámite de autorización de terminación de vínculo laboral en situación de discapacidad, y a la fecha, se puede evidenciar que, transcurrido más de 30 días desde el mencionado requerimiento, no se aportó lo solicitado. 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 del contrato de trabajo del señor **JULIO RAMON PEÑA GONZALEZ**.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites – 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.11EE2019721100000023131 del 19 de julio de 2019 relacionado con la solicitud de terminación del vínculo laboral con el señor **JULIO RAMON PEÑA GONZALEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No.13.790.186, presentada por el señor **JOSE MARIO DONATO**, Administrador del **EDIFICIO PLAZOLETA DE LA CIEN**, identificada con Nit.800.225.175-9, 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 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

## RESOLUCION NÚMERO 2432 DE 2021

(27 DE JULIO DE 2021)

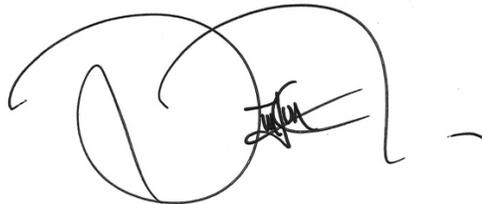
***“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”***

la 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](mailto: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:

- Al empleador – Carrera 60 D No.99-46 Apto.401

**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. DMF

Aprobó: D. Córdoba. 