



**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR**  
**TRASLADO DE RECURSO DE REPOSICION**  
**Art. 110-319 C.G.P y 242 CPACA**

**SIGMA**

Cartagena de Indias D. T y C., veintiuno (21) de julio de 2017

<b>Medio de control</b>	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO-PRIMERA INSTANCIA
<b>Radicado</b>	13-001-23-33-000-2017-0192-00
<b>Demandante</b>	CBI COLOMBIA S.A
<b>Demandado</b>	MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR

Del anterior recursos de reposición presentado por el apoderado de la parte demandante, CBI COLOMBIA S.A., el 19 de julio de 2017, contra el Auto Interlocutorio No. 377/2017 fechado veintisiete (27) de junio de 2017, mediante el cual se inadmite la demanda, se corre traslado por el término legal de tres (3) días hábiles, de conformidad con lo establecido en el artículo 242 del CPACA, en concordancia con los establecido en los artículos 319 y 110 del CGP (art 110 C.G.P.), hoy veintiuno (21) de julio de dos mil diecisiete (2017), a las 8:00 de la mañana.

EMPIEZA EL TRASLADO: LUNES VEINTICUATRO (24) DE JULIO DE 2017, A LAS 8:00 AM

  
**SANDRA ELENA MENDOZA-DIAZ**  
Secretaria General (E)

VENCE TRASLADO: MIERCOLES VEINTISEIS (26) DE JULIO DE 2017, A LAS 5:00 PM

**JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS**  
Secretario General

*Centro Avenida Venezuela, Calle 33 No. 8-25 Edificio Nacional-Primer Piso*  
*E-Mail: [stadcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:stadcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co)*  
*Teléfono: 6642718*

# Holland & Knight

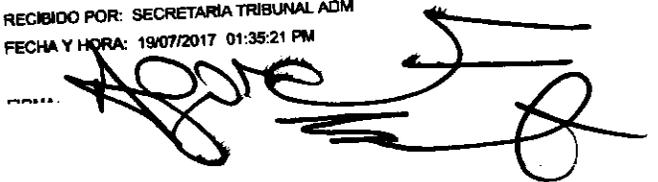
Calle 67 # 7-35 | Oficina 1106 | Bogotá, DC. Colombia  
T +57.1.745.5720 | F +57.1.312.0501  
Holland & Knight Colombia SAS | www.hklaw.com

**HONORABLES MAGISTRADOS  
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR  
SECCIÓN SEGUNDA  
E. S. D.**

SECRETARIA TRIBUNAL ADM

TIPO: RECURSO DE REPOSICION INTERPUESTO POR EL SEÑOR  
APODERADO DE LA PARTE DEMANDANTE EN CONTRA DE LA  
PROVIDENCIA DE FECHA 11 DE JULIO DE  
2017.....RMCHC.....AJGZ

REMITENTE: CAMILO ANDRES GARCIA ROSERO  
DESTINATARIO: ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS  
CONSECUTIVO: 20170747772  
No. FOLIOS: 35 — No. CUADERNOS: 0  
RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM  
FECHA Y HORA: 19/07/2017 01:35:21 PM



**REFERENCIA:** Medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho de CBI COLOMBIANA S.A., contra de - NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR.

**Radicado:** 2017 - 192

**Asunto:** RECURSO DE REPOSICIÓN contra auto interlocutorio N° 377 del 11 de julio 2017 notificado el 17 de julio de 2017

**CAMILO ANDRES GARCIA ROSERO**, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi condición de apoderado especial de la sucursal de sociedad extranjera CBI COLOMBIANA S.A., (en adelante la "Sociedad"), sociedad domiciliada en la ciudad de Cartagena, identificada con NIT. No. 900190385 - 9, todo lo cual consta en el certificado de existencia y representación legal y poder que obra en el expediente, por medio del presente, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 242 de la ley 1437 de 2011 y el Artículo 318 de la ley 1564 de 2012, procedo en término a interponer recurso de reposición en contra del auto N° 377 de 2017 del 11 de julio de 2017 notificado el 17 de julio de 2017, con el fin de que este despacho corrija dicha providencia atendiendo los errores advertidos en este memorial.

Lo anterior se sustenta en los siguientes hechos:

## I. HECHOS:

1. El Ministerio de Trabajo inicio investigación administrativa en contra de CBI COLOMBIANA S.A. atendiendo la solicitud realizada por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena, oficio N° 303 del 02 de marzo de 2015.
2. Atendiendo lo solicitado por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena, el Ministerio de Trabajo inicio investigación administrativa en contra de CBI COLOMBIANA S.A.
3. Mediante Resolución N° 480 del 21 de octubre de 2015 el Ministerio de Trabajo - Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar resolvió lo siguiente;

Anchorage | Atlanta | Austin | Boston | Charlotte | Chicago | Dallas | Denver | Fort Lauderdale | Houston | Jacksonville  
Lakeland | Los Angeles | Miami | New York | Northern Virginia | Orlando | Portland | San Francisco | Stamford  
Tallahassee | Tampa | Washington, D.C. | West Palm Beach

Bogotá | London | Mexico City

# Holland & Knight

Calle 67 # 7-35 | Oficina 1106 | Bogotá, DC. Colombia  
T +57.1.745.5720 | F +57.1.312.0501  
Holland & Knight Colombia SAS | www.hklaw.com

**"ARTICULO PRIMERO: DECLARAR probada la violación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., NIT. 900190385-9, con domicilio CRA, 56. Km 2 – 10 INT 1 Mamonal de Cartagena, conforme la parte motiva de este proveído.**

**ARTICULO SEGUNDO: SANCIONAR a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., NIT 900190385 – 9, con domicilio CRA, 56. Km 2 – 10 INT 1 Mamonal de Cartagena, con multa de ~~350 (Trescientos cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes~~ equivalentes a la suma de 225.522.500 (DOSCIENTOS VEINTICINCO MILLONES QUINIENTOS VEINTIDÓS MIL QUINIENTOS PESOS) M/CTE, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, con domicilio en la Ternera Km. 1 Via Turbaco. (SUBRAYAS Y NEGRILLAS FUERA DEL TEXTO ORIGINAL)**

(...)"

4. El 05 de febrero del 2016, estando dentro del término legal, CBI COLOMBIANA S.A. presentó y radicó ante el Ministerio de Trabajo recurso de reposición y de apelación en contra de la decisión adoptada a través de Resolución N° 480 del 21 de octubre del 2015.
5. El 27 de julio de 2016 se resolvió por parte de la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo, el recurso de reposición interpuesto por parte de CBI COLOMBIANA S.A. decidiendo confirmar la decisión adoptada en primera instancia.
6. Mediante Resolución N° 359 del 27 de julio de 2016, el Director Territorial de Trabajo de Bolívar resolvió el recurso de apelación interpuesto por CBI COLOMBIANA S.A. en contra de la Resolución N° 480 del 21 de octubre de 2015.
7. En la Resolución N° 359 del 27 de julio de 2016 el Director Territorial de Trabajo de Bolívar dispuso lo siguiente:

***"Hay que mencionar además que no reposa dentro del expediente prueba alguna que demuestre que la empresa CBI COLOMBIANA S.A., solicitó ante este ente ministerial autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del señor GABRIEL TUDARE FARIA. Por el contrario se evidencia del oficio remitido por el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL que la misma le terminó su contrato de trabajo a pesar de tener pleno conocimiento del desmejoramiento en su salud, toda vez, que su médico tratante le había expedido recomendaciones laborales y como ellos mismos manifiestan se habían incapacitado varias veces por una fisura en el tobillo.***

(...)

***Tal como se mencionó previamente, la jurisprudencia ha señalado que se debe probar la relación de causalidad entre la discapacidad padecida por el trabajador y la terminación del contrato en la que se evidencie que dicha circunstancia es un acto discriminatorio del empleador. Sin embargo, también se ha establecido, que en***

Anchorage | Atlanta | Austin | Boston | Charlotte | Chicago | Dallas | Denver | Fort Lauderdale | Houston | Jacksonville  
Lakeland | Los Angeles | Miami | New York | Northern Virginia | Orlando | Portland | San Francisco | Stamford  
Tallahassee | Tampa | Washington, D.C. | West Palm Beach

Bogotá | London | Mexico City

# Holland & Knight

Calle 67 # 7-35 | Oficina 1108 | Bogotá, DC. Colombia  
T +57.1.745.5720 | F +57.1.312.0501  
Holland & Knight Colombia SAS | www.hklaw.com

*tratándose de la terminación del contrato de trabajadores discapacitados sin que medie permiso de la oficina del trabajo, se aplica la presunción de que tal acto es consecuencia de su discapacidad.*

*De lo expuesto se colige que indistintamente de que el trabajador se encuentra incapacitado o calificado, o que la patología que sufra el trabajador sea de origen común o laboral, goza de la protección constitucional del derecho a la estabilidad reforzada, y además que para despedir a un trabajador en estado de debilidad manifiesta, siempre y cuando concurren para ello la existencia de una causal objetiva, debe solicitarse la autorización del Ministerio de Trabajo."*

8. De acuerdo a lo expuesto en el hecho anterior, el Director Territorial de Bolívar del Ministerio de Trabajo, HORACIO CÁRCAMO ÁLVAREZ, resolvió lo siguiente:

*"Artículo Primero: Confirmar la resolución N° 480 del 21 de octubre de 2015, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.*

*Artículo segundo: Notificar el contenido de la presente providencia a los jurídicamente interesados, de acuerdo a lo contenido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo*

9. Con atención a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo, mi representada radicó demanda de nulidad y restablecimiento del derecho el 08 de marzo de 2017 contra las resoluciones N° 359 y 480 proferidas por el Ministerio de Trabajo, dentro del término legal y previo el agotamiento de los requisitos de procedibilidad.
10. La demanda presentada por mi representada pretende la nulidad de la Resolución N° 359 del 27 de julio de 2016, emitido por el MINISTERIO DEL TRABAJO, por medio del cual el Director Territorial de Bolívar resolvió el recurso de reposición y de apelación interpuesto por mi representada en contra de la Resolución N° 480 del 21 de octubre del 2015, proferida a su vez por la Coordinación de Prevención Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, mediante la cual se impuso sanción en contra de mi representada - CBI COLOMBIANA S.A., equivalente a 350 (trescientos cincuenta) salarios mínimos legales mensuales vigentes, al determinarse por parte de este órgano ministerial que mi representada había violado lo dispuesto en el Art. 26 de la ley 361 de 1997.
11. La Multa impuesta a mi representada mediante las resoluciones 359 de 2016 y 480 de 2015, respectivamente, imponen sanciones a mi representada superiores a 300 salarios mínimos legales mensuales vigentes.
12. Teniendo en cuenta el medio de control propuesto por mi representada y la sanción impuesta por el Ministerio de Trabajo, le corresponde conocimiento por competencia al Tribunal Administrativo de Bolívar.

Anchorage | Atlanta | Austin | Boston | Charlotte | Chicago | Dallas | Denver | Fort Lauderdale | Houston | Jacksonville  
Lakeland | Los Angeles | Miami | New York | Northern Virginia | Orlando | Portland | San Francisco | Stamford  
Tallahassee | Tampa | Washington, D.C. | West Palm Beach

Bogotá | London | Mexico City

# Holland & Knight

Calle 67 # 7-35 | Oficina 1106 | Bogotá, DC. Colombia  
T +57.1.745.5720 | F +57.1.312.0501  
Holland & Knight Colombia SAS | www.hklaw.com

13. De la demanda presentada por mi representada, le correspondió conocimiento al Magistrado Ponente Roberto Mario Chavarro Colpas, radicado 13-001-23-33-000-2017-00192-00
14. El Magistrado Ponente en conocimiento, Roberto Mario Chavarro Colpas, el 27 de junio de 2017 profiere auto interlocutorio N° 357 mediante el cual inadmite la demanda por falta de individualización de acto administrativo.
15. El 18 de julio de 2017, se presentó en termino el escrito de subsanación de la demanda.
16. El Tribunal Administrativo de Bolívar, en el auto de inadmisión de la demanda, no evidencio su falta de competencia con atención a lo dispuesto en el Artículo 152 de la ley 1437 de 2011.
17. Sorpresivamente y a pesar de que por el factor objetivo de la cuantía el asunto es de competencia del Tribunal, el 11 de julio de 2017 se profirió auto interlocutorio N° 377 de 2017 donde el Tribunal Administrativo de Bolívar decreta la falta de competencia por el factor de cuantía.

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

### 1. Errores del Tribunal en providencia judicial N° 377 de 2017:

Advierte esta autoridad mediante providencia judicial N° 377 del 11 de julio de 2017 lo siguiente:

"(...)

*Pretende el actor la nulidad de la Resolución N° 374 del 02 de septiembre de 2015, por medio de la cual se le impuso a la sociedad una multa equivalente a 60 salarios mínimos legales vigentes.*

*Corresponde al caso concreto la regulación sobre la competencia de los procesos de nulidad y restablecimiento del derecho contra actos administrativos dictados en ejercicio del poder disciplinario por otras ramas, órganos y entidades distintas a la Procuraduría General de la Nación con cuantía, pues tal y como lo expone el numeral tercero del Artículo 152 de la ley 1437 de 2011 con respecto a la competencia; esta corporación es competente en primera instancia en los siguientes casos:*

*"ART. 152. – Los tribunales Administrativos conocerán en primera instancia de los siguientes asuntos:*

*3. de los de nulidad y restablecimiento del derecho en que se controviertan actos administrativos ~~cualquier autoridad de cuando la cuantía exceda de trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y sin atención a la cuantía de los actos que se expidan en ejercicio del poder disciplinario emitidos a los funcionarios de la~~*

Anchorage | Atlanta | Austin | Boston | Charlotte | Chicago | Dallas | Denver | Fort Lauderdale | Houston | Jacksonville  
Lakeland | Los Angeles | Miami | New York | Northern Virginia | Orlando | Portland | San Francisco | Stamford  
Tallahassee | Tampa | Washington, D.C. | West Palm Beach

Bogotá | London | Mexico City

# Holland & Knight

Calle 67 # 7-35 | Oficina 1106 | Bogotá, DC, Colombia  
T +57.1.745.8720 | F +57.1.312.0501  
Holland & Knight Colombia SAS | www.hklaw.com

*Procuraduría General de la Nación, diferentes al Procurador General de la Nación.*  
*(Subrayado fuera del texto)*

Al margen de lo anterior, el Tribunal Administrativo de Bolívar está ignorando que el medio de control propuesto por mi representada pretende declarar la nulidad de la Resolución N° 359 del 27 de julio de 2016, emitido por el MINISTERIO DEL TRABAJO, por medio del cual el Director Territorial de Bolívar resolvió el recurso de reposición y de apelación interpuesto por mi representada en contra de la Resolución N° 480 del 21 de octubre del 2015, proferida a su vez por la Coordinación de Prevención Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, mediante la cual se impuso sanción en contra de mi representada - CBI COLOMBIANA S.A., equivalente a 350 (trescientos cincuenta) salarios mínimos legales mensuales vigentes, al determinarse por parte de este órgano ministerial que mi representada había violado lo dispuesto en el Art. 26 de la ley 361 de 1997.

Con atención a lo advertido, no entiende mi representada por qué razón en esta providencia judicial, el Tribunal advierte que se busca la nulidad de la Resolución N° 374 del 2 de septiembre de 2015, cuando es claro que de la demanda interpuesta por mi representada, se busca la nulidad de otro acto administrativo.

2. *Es la nulidad de la Resolución N° 359 del 27 de julio de 2016, emitida por el MINISTERIO DEL TRABAJO que resolvió el recurso de reposición y de apelación interpuesto por mi representada en contra de la Resolución N° 480 del 21 de octubre del 2015, proferida a su vez por la Coordinación de Prevención Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo*

Como puede advertirse por este despacho, el acto administrativo que se ataca por mi representada mediante este medio de control, se compone de dos resoluciones proferidas por el Ministerio de trabajo.

Dicho lo anterior, es claro que la cuantía de la multa impuesta por esta autoridad administrativa supera los 300 salarios mínimos legales mensuales vigentes por consiguiente se cumple el requisito previsto en el Artículo 152, numeral 3 de la ley 1437 de 2011.

Es importante resaltar que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 480 del 21 de octubre de 2015 resolvió lo siguiente:

***"ARTICULO PRIMERO: DECLARAR probada la violación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., NIT. 900190385-9, con domicilio CRA, 56. Km 2 – 10 INT 1 Mamonal de Cartagena, conforme la parte motiva de este proveído.***

***ARTICULO SEGUNDO: SANCIONAR a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., NIT 900190385 – 9, con domicilio CRA, 56. Km 2 – 10 INT 1 Mamonal de Cartagena, con multa de 350 (trescientos cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, equivalentes a la suma de 225.522.500 (DOSCIENTOS VEINTICINCO MILLONES QUINIENTOS VEINTIDÓS MIL QUINIENTOS PESOS) M/CTE, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, con domicilio en la Ternera Km. 1 Via Turbaco. (SUBRAYAS Y NEGRILLAS FUERA DEL TEXTO ORIGINAL)***

Anchorage | Atlanta | Austin | Boston | Charlotte | Chicago | Dallas | Denver | Fort Lauderdale | Houston | Jacksonville  
Lakeland | Los Angeles | Miami | New York | Northern Virginia | Orlando | Portland | San Francisco | Stamford  
Tallahassee | Tampa | Washington, D.C. | West Palm Beach

Bogotá | London | Mexico City

# Holland & Knight

Calle 67 # 7-35 | Oficina 1106 | Bogotá, DC. Colombia  
T +57.1.745.5720 | F +57.1.312.0501  
Holland & Knight Colombia SAS | www.hklaw.com

### 3. De la competencia de los Tribunales Administrativos en primera instancia

Adicional a lo anterior, y al margen de los argumentos expuestos en cada uno de los puntos, es igualmente oportuno resaltar que el Artículo 152 de la ley 1437 de 2011 determina además la competencia de los tribunales administrativos también cuando:

Numeral 2ª

*“De los de nulidad y restablecimiento del derecho de carácter laboral que no provengan de un contrato de trabajo, en los cuales se controviertan actos administrativos de cualquier autoridad, cuando la cuantía exceda de cincuenta (50) salarios mínimos legales vigentes”*

Así las cosas, si aún el presente despacho ignora todos los argumentos expuestos anteriormente, se debe tener en cuenta que las causales de competencia dispuestas en la ley no son excluyentes, por consiguiente, al ser el acto administrativo discutido mediante este medio de control un acto de carácter laboral que no proviene de un contrato de trabajo, donde se controvierte un acto administrativo de cualquier autoridad y que supera los 50 salarios mínimos legales vigentes, la competencia, en virtud de este numeral también le corresponde al Tribunal Administrativo de Bolívar en primera instancia.

Finalmente reitero que con atención a lo dispuesto en el numeral 3 del Artículo 152 de la ley 1437 de 2011, la presente demanda es competencia absoluta y exclusiva del presente Tribunal, pues los dos supuestos legales acá señalados, así lo disponen.

### III. SOLICITUD

Solicito a este despacho, **REVOCAR** la decisión adoptada en autos interlocutorios N° 357 Y 377 de 2017, para posteriormente **ADMITIR** la demanda y así **RATIFICAR** la competencia de este Tribunal en Primera Instancia para que el proceso continúe su trámite conforme a la ley.

### IV. ANEXOS.

Adjunto al presente recurso los siguientes documentos:

- Copia simple de la Resolución 480 del 21 de octubre de 2015 expedida por la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y control del Ministerio de trabajo.
  - Esta Resolución fue notificada mediante aviso, comunicación del 29 de diciembre de 2015 recibida por mi representada el 22 de enero de 2016
- Copia simple de la Resolución 359 del 27 de julio de 2016 expedida por la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

Anchorage | Atlanta | Austin | Boston | Charlotte | Chicago | Dallas | Denver | Fort Lauderdale | Houston | Jacksonville  
Lakeland | Los Angeles | Miami | New York | Northern Virginia | Orlando | Portland | San Francisco | Stamford  
Tallahassee | Tampa | Washington, D.C. | West Palm Beach

Bogotá | London | Mexico City

# Holland & Knight

Calle 67 # 7-35 | Oficina 1106 | Bogotá, DC. Colombia  
T +57.1.745.8720 | F +57.1.312.0501  
Holland & Knight Colombia SAS | www.hklaw.com

- o Esta Resolución fue notificada por aviso, comunicación del 22 de agosto de 2016 recibida por mi representada el 01 de septiembre de 2016
- Copia del radicado de la demanda del 08 de marzo de 2017 (primera hoja)
- Copia del Auto interlocutorio N° 357 de 2017 de inadmisión
- Escrito de Subsanción radicado el 18 de julio de 2017

De los H. Magistrados



**CAMILO ANDRES GARCIA ROSERO**  
C.C. No. 1.018.414.164 de Bogotá D.C.,  
T.P. No. 253.733 del C. S de la J.

Anchorage | Atlanta | Austin | Boston | Charlotte | Chicago | Dallas | Denver | Fort Lauderdale | Houston | Jacksonville  
Lakeland | Los Angeles | Miami | New York | Northern Virginia | Orlando | Portland | San Francisco | Stamford  
Tallahassee | Tampa | Washington, D.C. | West Palm Beach

Bogotá | London | Mexico City

472  
MEMORANDUM  
DEPARTAMENTO DE CARTAGENA  
CARTAGENA, COLOMBIA  
FECHA: 22/01/2016  
ASUNTO: ...



13001-416f

Cartagena de Indias D.T. y C., 29 de Diciembre de 2015

Representante Legal  
**COLOMBIA S.A**  
Carretera Nacional cra. 56 km 2 -10 INT 1  
Calle del Saludo:

Medidamente me permito enviarle el siguiente **AVISO**, por el cual se notifica la Resolución No.480 de 21 de octubre 2015, expedida por el Doctor **JULIO HURTADO DE ALBA**, Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, por la cual se impone una sanción.

Se advierte a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con la Ley 1431 de 2011 Artículos 65 y siguientes, advirtiéndoles que contra la presente son procedentes los recursos de Reposición ante esta Coordinación y en subsidio el de Apelación ante el Director Territorial, interpuestos debidamente fundados, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o al día siguiente de la entrega del aviso, según sea el caso, en los términos del artículo 76 de la Ley 1437 de 2011.

Se advierte, que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

Se Anexan: Ocho (08) folios en fotocopia simples de la Resolución No. 480 del 21 de octubre de 2015.

Cordialmente,

*Piedad Lezama Velasco*  
**PIEDAD LEZAMA VELASCO**  
Auxiliar Administrativo

Transcriptor: Piedad L.  
Elaboró: Piedad L.  
Mis Documentos/Trámite/Oficios

RECIBIDO  
22 ENE 2016

Centro, Sector La Matuna, Edificio el Clarín Piso 3  
Cartagena D. T y C. Colombia  
Teléfonos 6640266 - 6643477  
www.mintrabajo.gov.co



**RESOLUCIÓN NÚMERO 480**

**(DEL 21 DE OCTUBRE DEL 2015)**

**Por la cual se impone una sanción**

**EL COORDINADOR DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLIVAR EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES, Y EN ESPECIAL LAS CONSAGRADAS EN LA RESOLUCIÓN NÚMERO 2143 DEL 28 DE MAYO DE 2014, QUE DEROGA LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 2009, Y LOS ARTÍCULOS 1 AL 7 DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 0404 DEL 22 DE MARZO DE 2012.**

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Mediante comunicación radicada en esta Dirección Territorial con el número 01212 del 4 de Marzo del 2015, se radicó oficio N° 303 emanado del **JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA**, con base al fallo de tutela fechado el 9 de Febrero del año en curso, en virtud de la Acción Constitucional impetrada en el aludido Despacho Judicial por el Señor **GABRIEL TUDARE FARIA** en contra de **CBI COLOMBIA S.A.**, identificada con **NIT. 900190385-9**, con domicilio Cra. 56. Km. 2 - 10 INT. El Mamonal de Cartagena; por la presunta vulneración de la ley 361 de 1997, artículo 26 modificado por el artículo 137 del Decreto Nacional 19 del 2012; al igual que los Artículos 4 y 8 de la ley 776 del 2002.

**II. RESUMEN DE LOS HECHOS**

Conforme a la documentación allegada al expediente durante la actuación administrativa; esta Coordinación examinará que en el caso que en esta oportunidad ocupa nuestra atención, la Empresa Investigada incurrió en actuaciones contrarias a las previstas en la Legislación Laboral enunciadas en las siguientes normas:

- Artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, modificado por el artículo 147 del Decreto Nacional 19 del 2012.
- Artículos 4 y 8 de la Ley 776 del 2.002.

En razón de lo expuesto y con el propósito de definir el Procedimiento Administrativo Sancionatorio; este Despacho procederá a:

1. Analizar en nuestro Ordenamiento jurídico la Normatividad relacionada al caso Sub- examine.
2. Estudiar el material probatorio arrojado al expediente en el cual reposa la Investigación.

Mediante Auto Comisorio N° 0154 del 9 de Marzo del 2015, este Despacho comisionó a **MARIA MAGDALENA NAVARRO RODRIGUEZ**,

"Por la cual se impone una sanción"

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, para efectos de practicar pruebas, asignándola a su vez para el estudio de la solicitud emanada del **JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA**. En consecuencia, una vez realizado el respectivo análisis, se procedió a iniciar Proceso Administrativo Sancionatorio, contra del Empleador **CBI COLOMBIANA S.A.**, representado legal por el Señor **MASOUD DEIDEHBAN**, identificada con NIT. 900190385-9, elevando Pliego de Formulación de Cargos mediante Auto de Tramite N° 034 del 18 de Marzo del 2015.

### III. PRUEBAS

#### **Aportadas por el Querellante- JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA.**

El oficio remisorio no tenía documentos adjuntos.

#### **Aportadas por la Empresa Querellada CBI COLOMBIANA SA.**

- Mediante escrito radicado en esta Dirección Territorial con el número 02489 del 27 de Abril del 2015; la Doctora **ADRIANA PARRA CRUZ**, actuando en calidad de Apoderada Sustituta de la Empresa **CBI COLOMBIANA SA** presentó escrito de Descargos al Auto Acusatorio emanado de este Despacho en contra de su Representada. Anexando los siguientes documentos:
  - Copia del Certificado de Existencia y Representación Legal de la Empresa expedido por la Cámara de Comercio de Cartagena.
  - Contrato de Trabajo y Otro Si celebrados entre el Señor **GABRIEL ANTONIO TUDARE FARIA** y **MAURICIO HURTADO CORSSY**, Representante Legal de **CBI COLOMBIANA SA**.
  - Aviso de Terminación de Contrato, fechado el 27 de Octubre del 2014, enviada al Trabajador por la Empresa.
  - Oficio suscrito el 11 de Enero del año en curso, dirigido al Señor al accionante en el cual el Director de Operaciones de Construcción de la Investigada le agradece la labor realizada durante su permanencia en la Empresa.
  - Copia de certificación laboral del Señor **GABRIEL TUDARE FARIA**, expedida en la fecha indicada en el párrafo inmediatamente anterior.
  - Copia de autorización de realización de exámenes de retiro, osteomuscular, visiometría, audiometría.
  - Comprobantes de pago de los aportes de Seguridad Social y Parafiscales del precitado Trabajador.
  - Certificados de progreso del Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena.

9

"Por la cual se impone una sanción"

2

**De oficio:**

En atención a la Comisión Impartida, la Funcionaria procedió al estudio de la solicitud emanada del **JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA**, recomendando mediante informe a este Despacho el Inicio del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, proyectando a su vez el Auto de Formulación de Cargos.

**IV. PARA RESOLVER EL DESPACHO CONSIDERA**

**Competencia.**

El artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra que la Vigilancia y Control del cumplimiento de las normas consagradas en ese Estatuto Legal y demás disposiciones sociales será ejercida por el Ministerio de Trabajo. Acto seguido el artículo 486 subrogado por el D-2351 de 1965, artículo 41, modificado a su vez por el artículo 20 de la ley 584 del 2000, establece las atribuciones de los Funcionarios de este Ente Territorial.

En este orden de ideas, el numeral 5 del literal C del artículo 1 de la Resolución 2143 del 2014, establece dentro de las competencias del Coordinador del Grupo de Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control "... 5. Ejercer Inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social, en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes..."

En concordancia con la normatividad arriba aludida, corresponde a esta Coordinación determinar si la Empresa **CBI COLOMBIANA S.A.** identificada con NIT 900190385-9, transgredió lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, al despedir al Señor **GABRIEL TUDARE FARIA**, el cual se encontraba en Estado de Debilidad Manifiesta.

**Planteamiento del problema jurídico.**

Conforme a la documentación y material probatorio arrojado al expediente, en el transcurso del Procedimiento Administrativo Sancionatorio; esta Coordinación examinara si la Empresa Investigada en el caso Sub- examine, identificada plenamente en el presente proveído; incurrió o no en la vulneración de la normatividad laboral, específicamente a lo reglado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. En consecuencia procederemos a estudiar en Nuestro Ordenamiento Jurídico la normatividad aplicable a la materia. En este sentido analizaremos las pruebas que allegadas.

**Respecto a las impugnaciones.**

Mediante comunicación librada el 18 de Marzo del año en curso, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **MARIA MAGDALENA**

12

"Por la cual se impone una sanción"

**NAVARRO RODRIGUEZ**, informó a la Empresa Querellada acerca de la Apertura del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, solicitándole a su vez la comparecencia a este Ente Ministerial para efectos de notificarse del Auto de Formulación de Cargos. Escrito enviado a través de la Empresa de Servicios Postales Nacionales SA 472.

Atendiendo a que no hubo por parte de la Empresa comparecencia para la diligencia de notificación personal, la ya mencionada Funcionaria procedió a enviar el respectivo aviso.

La Investigada **CBI COLOMBIANA SA**, mediante Apoderada Sustituta Doctora **ADRIANA PARRA CRUZ**; presentó sus respectivos Descargos mediante escrito radicado en esta Dirección Territorial con el número 02489 del 27 de Abril del 2015; basando su defensa en los siguientes argumentos:

No se agotó la Averiguación Preliminar, obviando de esta forma lo contemplado en el artículo 47 de la Ley 1437 del 2011.
Se transgredió el Derecho de Defensa y por ende el Debido Proceso a la Empresa.
La decisión del Juzgado Cuarto Civil Municipal con respecto al Trabajador <b>CARLOS QUINTANA</b> , no obedece a la realidad.
Falta de competencia del Ministerio de Trabajo, toda vez que se trata de una protección Constitucional y no de una legal.
La causa de terminación del vínculo laboral no fue la condición de salud del Trabajador sino la verificación de la condición pactada con relación a la duración del contrato.
El Trabajador es beneficiario de la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1.997, solamente cuando ha sido calificado por el órgano respectivo atendiendo a los presupuestos establecidos para tal efecto.
Su Representada es la Contratista principal del proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena; el cual no está llamado a perdurar en el tiempo. En consecuencia no hay un puesto de trabajo en el que se pueda reubicar o reincorporar al Señor <b>GABRIEL TUDARE FARIA</b> .
Las Incapacidades generadas al plurimencionado Trabajador, no tienen efectos de permanencia, ni indican tendencia a generar limitación alguna o pérdida de capacidad laboral.
En el caso en particular, no concurren los presupuestos establecidos en la ley 361 de 1.997.

Mediante Auto de Trámite fechado el 28 de Abril del año en curso, por se ordena la Apertura del Período Probatorio; etapa en la cual la Empresa no aportó, ni solicitó prueba alguna. Cabe precisar que el día 28 de Septiembre del año en curso, este Despacho ordenó el traslado para Alegatos de Conclusión; ante lo cual **CBI COLOMBIANA SA**, no hizo pronunciamiento alguno.

**Del caso concreto.**

"Por la cual se impone una sanción"

La Doctora **ADRIANA GUZMAN GUZMAN**, Secretaria del **JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA**, en oficio N° 303 del 2 de Marzo del 2015; comunica a este Ente Ministerial que mediante Auto de la Fecha el Despacho Judicial ordenó comunicar a este Ministerio, para efectos de investigar la conducta omisiva del Señor **MASOUD DEIDEHBAN**, Representante Legal de **CBI COLOMBIANA SA**, con relación al incumplimiento por parte de la Empresa del fallo de tutela proferido el 28 de Octubre del 2014.

En este sentido, cabe precisar que al avocar el conocimiento y estudiar la respectiva solicitud, este Despacho ha direccionado el Procedimiento Administrativo Sancionatorio atendiendo a la competencia que nos es inherente; consistente en verificar si la Empresa Representada por el Señor **MASOUD DEIDEHBAN**, incurrió o no en la vulneración de la normatividad laboral, específicamente en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997.

El artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo establece "La finalidad de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social." En este orden de ideas, el 485 del mencionado Estatuto Laboral reza "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno o el mismo ministerio lo determine". (Subrayas de la Coordinación).

De lo esbozado en el párrafo inmediatamente anterior, al igual que conforme a lo plasmado en el ítem correspondiente a la Competencia del presente proveído se infiere que este Ministerio es la Entidad competente para conocer del asunto sub-examine, adelantando la respectiva Investigación, al igual que pronunciarlos acerca de los mismos.

El numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo ( de la cual nuestro país es miembro), establecen que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia, es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

En consonancia con los preceptos ut-supra, los cuales son contundentes con respecto a la competencia de este Ente Ministerial para conocer del asunto objeto del presente Acto Administrativo; conforme a las pruebas allegadas y en razón a la normatividad, que regula la materia y los argumentos esbozados por las partes involucradas. Esta Coordinación valorara si se incurrió o no en una vulneración objetiva de la norma por parte de la Investigada. Lo cual desvirtúa la afirmación de la misma en cuanto a la falta de competencia de este Ministerio para pronunciarse en esta materia.

Por lo tanto, al emitir un pronunciamiento al respecto no desbordamos la esfera de nuestro accionar como autoridad administrativa; en consecuencia bajo ninguna circunstancia nos encontramos definiendo

9

"Por la cual se impone una sanción"  
controversias jurídicas o declarando derechos; lo cual es a todas luces inherente a los Jueces de la Republica.

Arguye la Profesional del Derecho que a su Representada se le vulnero el Debido Proceso al omitirse la etapa de la Averiguación Preliminar, situación que le impidió ejercer el Derecho de Defensa.

Con respecto a la afirmación anterior, este Despacho considera oportuno hacer alusión al artículo 47 de la Ley 1437 del 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo que dispone:

**Artículo 47.**

"Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.

Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los Investigados. Contra esta decisión no procede recurso.

Los Investigados podrán,..." (Subrayas de la Coordinación).

En este sentido, la Resolución 0001309 del 2013 por medio de la cual se adopta el Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social establece en el Modulo C, numeral 3 lo pertinente a las Averiguaciones Preliminares " ... **Las averiguaciones preliminares corresponden a actuaciones facultativas de comprobación desplegada por servidores del Ministerio de Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción , para identificar presuntos responsables de esta o recabar elemento de juicio que permitan efectuar una intimación clara , precisa y circunstanciada.** Esta actuación permite determinar si existe merito suficiente para incoar una investigación administrativa eficaz, eficiente y eficiente." Negritas fuera del texto.

De la lectura de los dos preceptos normativos transcritos, se establece que mediana claridad que la Indagación Preliminar es una etapa opcional para el Operador Administrativo, el cual conforme al análisis de la Queja, querrela o Informe que de cuenta de la presunta transgresión de la

"Por la cual se impone una sanción"

Normatividad; conforme a su juicio tiene la libertad de escoger si se da apertura a la Averiguación o se inicia el Procedimiento Administrativo Sancionatorio. En el evento que se opte por la segunda posibilidad no se estaría bajo ninguna circunstancia ante la vulneración del Debido Proceso; toda vez que tanto el ya varias veces aludido artículo 47, como la ley 1610 del 2013, reglamentan las etapas del Procedimiento, las cuales respetan las garantías del Debido Proceso.

Debemos tener en cuenta que la ley 1437 del 2011, en su artículo 3, consagra los principios que deben regir las actuaciones administrativas; las cuales deben desarrollarse de conformidad a los principios del "debido proceso, igualdad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, **eficacia, economía y celeridad.**" Negritas fuera del texto.

Los anteriores son principios orientadores que deben regir el día a día de la Administración Pública; debiendo los Investigadores de actuar con prontitud, claro está siendo garante de los parámetros del Debido Proceso; garantía que fue respetada durante el asunto bajo estudio; toda vez que tal y como consta en el expediente contentivo de la actuación administrativa, la Empresa tuvo la oportunidad de ejercer su Derecho de Defensa y Contradicción. Cabe precisar que este Despacho emitió los respectivos Autos de Tramite en los cuales se abordaron cada una de las etapas conforme a los lineamientos y términos legales para tal efecto.

Expuso la Apoderada de la Investigada que la causa de terminación del vínculo laboral no fue la condición de salud del Trabajador, sino la verificación de la condición pactada con relación a la duración del contrato. En razón de lo argumentado por la Togada este Despacho considera que se debe traer a colación lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997.

**ARTÍCULO 26.** "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 de Trabajo.** (Negritas y Subrayado fuera de texto).

No obstante quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salarios, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen o aclaren".

En el caso en particular, es apenas evidente que **CBI COLOMBIANA SA**, no se acogió a lo dispuesto en el precitado artículo, obviando el procedimiento previsto para tales efectos; en razón que el Señor **GABRIEL TUDARE FARIA** fue despedido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, quien es la Entidad Competente que debe aprobar

9

4

"Por la cual se impone una sanción"

el despido en Condición de Debilidad Manifiesta. Siendo este un requisito sine quanum para dar terminada la relación laboral aun cuando exista una justa causa para hacerlo.

Resulta necesario para este Despacho hacer claridad en el sentido que no se requiere que el Trabajador se encuentre incapacitado o calificado; tal y como argumenta la Defensa.

Han sido varios los pronunciamientos de las Altas Cortes sobre la materia; por lo tanto con el propósito de ampliar el tema objeto de estudio en el presente Acto Administrativo, este Despacho se permite extractar un aparte de la Sentencia T - 225 de 2012 de la Honorable Corte Constitucional que señala:

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION FRENTE A CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Exigencia de autorización de la oficina del trabajo**

*"La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero sí acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador. En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones. Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. Pero en todo caso si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido".(Negrillas y Subrayado del despacho).*

Siguiendo la línea jurisprudencial; nos referimos a la Sentencia T- 041 del 2014 de la Corte Constitucional; de la cual nos permitimos transcribir apartes interesantes y que arroja absoluta claridad sobre el particular. " ...La Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección constitucional, implica que *"aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial"*. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar *"la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección*

9

"Por la cual se impone una sanción" especial y en conformidad con su capacidad laboral"... Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa "que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud"

En otros términos, significa:

"(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que "[el] amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales". Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Para la Corte, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que "para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez". De acuerdo con ello:

"podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.". [Por lo tanto,] "para la

9

"Por la cual se impone una sanción"

protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido.

(...) [Asimismo] la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección". Negritas del Despacho.

Resulta interesante lo expuesto por la Honorable Corte en la aquí citada Sentencia en lo pertinente al Vínculo Laboral, de las personas en estado de Debilidad Manifiesta. Por lo tanto en aras de reforzar lo aquí expuesto esta Coordinación considera necesario y absolutamente oportuno extraer el aparte respectivo.

"...En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla. En otras palabras, "en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.

Igualmente sucede con el caso de los contratos de obra. La Corte ha sostenido que a pesar de que la terminación de la obra sea una causal para finalizar el contrato de una persona, en los casos de estabilidad laboral reforzada tales reglas no aplican de la misma forma. Al igual que en el contrato a término fijo, el empleador tendrá que cumplir con las cargas impuestas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para este Tribunal "como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los

6

**"Por la cual se impone una sanción"**  
**contratos de labor u obra". En el mismo sentido, "(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta". Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar...**

**...Como se aprecia, si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga.**

**Finalmente, en materia probatoria la Corte ha establecido que los casos de los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad por padecer algún tipo de limitación física que les impida ejercer sus actividades, "recae sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa". Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado". Ello quiere decir que la carga de la prueba recae sobre el empleador y no sobre el empleado. El empleador deberá demostrar que existen causas objetivas para poder efectuar la terminación del contrato. Estas causas deberán demostrar que la razón para terminar es diferente a las limitaciones físicas o psíquicas que pueda padecer el afectado.** Negritas y Subrayas del Despacho.

De las disposiciones jurisprudenciales transcritas, resulta claro que no es necesaria la terminación de la obra para dar por terminado un Contrato de un Trabajador que se encuentre en Estado de Debilidad Laboral Reforzada.

Cabe destacar que los pronunciamientos Jurisprudenciales arriba transcritos obedecen al desarrollo y protección de disposiciones Constitucionales; en atención que la Constitución Política es Norma de Normas. En este sentido el artículo 13 Superior reza que el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.

No debemos perder de vista el artículo 25 de la Constitución Política que dispone:

9

"Por la cual se impone una sanción"

**Artículo 25.** "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

**Conclusiones.**

De conformidad con lo esbozado en este Acto Administrativo Definitivo; la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo, con fundamento en el Ordenamiento Jurídico ; al igual que en las pruebas y diferentes escritos arrojados durante el trascurso de la actuación administrativa; se permite arrojar las siguientes conclusiones:

1. Esta Entidad es absolutamente competente para conocer y decidir de fondo sobre el asunto.
2. Esta Coordinación no ha transgredido o menoscabado el principio de Debido Proceso , menos aun le ha limitado el Derecho de Defensa y Contradicción al considerar que existían meritos para iniciar de inmediato el Procedimiento Administrativo Sancionatorio sin tener que agotar la Averiguación Preliminar la cual es optativa.
3. En el Procedimiento Administrativo Sancionatorio se respetan cada una de las etapas procesales; por encontrarse reglamentado por la Legislación; en consecuencia no es pertinente y carece de fundamento lo expuesto en ese sentido por la Empresa.
4. El Señor **GABRIEL TUDARE' FARIA**, fue despedido sin la autorización del Ministerio de Trabajo, transgrediendo de esta forma lo dispuesto en la ley, siendo un requisito ut - supra,
5. Carece de fundamento jurídico y normativo la circunstancia anotada por el Empleador, en razón a la culminación del Proyecto de expansión de la Refinería; lo cual no es óbice para dar por terminado el vínculo laboral del citado Trabajador sin la autorización respectiva.
6. El plazo pactado en el contrato de trabajo, para su culminación aun cuando se haya pasado oportunamente el preaviso, no es aplicable en el particular, por encontrarse el trabajador con una estabilidad laboral reforzada, quedando supeditado a la culminación del proceso de rehabilitación y/o culminación del proceso de rehabilitación.
7. No es necesario que el Trabajador haya sido calificado o se encuentre incapacitado para que sea titular de la Estabilidad Laboral Reforzada.

Se hace necesario imponer la sanción administrativa laboral a la Empresa **CBI COLOMBIANA SA** por vulnerar lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997.

**Criterios de proporcionalidad y razonabilidad para aplicar la sanción.**

En este sentido cabe precisar que el Ministerio de Trabajo tiene como funciones macro:

"Por la cual se impone una sanción"

- Preventivas.
- Inspección.
- Vigilancia.
- Control.

De las cuales se desprende la facultad Coactiva o de Policía Administrativa Laboral, conforme a los postulados del artículo 3 numeral 2 de la Ley 1610 de 2013.

El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 486 reviste a el Ministerio de Trabajo de facultades Sancionatorias, (subrogado Decreto-Ley 2351 de 1965, art. 41).

1º)...

2º. Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 97. Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente: "Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA."

3º)...

Para efectos de determinar la graduación de la sanción administrativa se tendrán en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, con la observancia de los siguientes criterios previstos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013.

Resulta esencial referirnos a la **DOSIMETRIA** de la sanción, en la cual deben converger los siguientes principios:

- **Principio de Proporcionalidad.**
- **Principio de Mesurabilidad.**

Como autoridad administrativa con facultades sancionatorias, este Despacho, atenderá los siguientes criterios al momento de imponer la sanción:

1. Número de Trabajadores de la Empresa.
2. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
3. Reincidencia de la misma en la conducta sancionada.
4. Daño al bien jurídico tutelado.
5. Beneficio obtenido.

"Por la cual se impone una sanción"

Parámetros establecidos de igual manera en el artículo 50 de la Ley 1437 del 2011.

A continuación nos referiremos a cada uno de los criterios a tener aplicables en el sub-examine:

- **Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.**

La Empresa **CBI COLOMBIANA SA**, al despedir sin autorización del Ministerio de Trabajo al Trabajador **GABRIEL TUDARES FARIA**, causó un perjuicio al Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada. Transgrediendo y/o conculcando de esta forma también el Derecho al Trabajo, al mínimo vital. Generando una presunción de discriminación en razón de su estado de salud. Tal y como se ha reiterado en diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional.

- **Violación de los Derechos de los Trabajadores.**

No se debe perder de vista que los bienes jurídicos tutelados obedecen a Derechos Fundamentales de los Trabajadores.

Conducta que pone en peligro, inclusive la vida del Trabajador al cual se le mengua su Derecho Fundamental al Trabajo y a la salud.

- **Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.**

El Nivel de inobservancia de la norma vulnerada en el caso que nos ocupa es alto, ya que la empresa investigada actuó de manera desproporcional y arbitraria al despedir al Señor **TUDARES FARIA**, sin tener en cuenta que con su proceder se podría generar un perjuicio irremediable al aludido Trabajador. Por lo anterior, la conducta desplegada por la empresa constituye una falta gravísima.

En atención a que la Empresa tiene más de 201 Trabajadores, lo que implica que conforme al Auto sin número del 10 de Septiembre del 2015 suscrito por el Director Territorial Bolívar esta es una Gran Empresa.

Aterrizando las pautas de dosificación implementadas mediante el Acto Administrativo traído a colación en el párrafo inmediatamente anterior y conforme a la transgresión en la que incurrió la Empresa; la sanción a imponer la colocaremos dentro de los siguientes parámetros:

**Gran Empresa**

Daño o peligro causado a los intereses tutelados	40 a 1500 SMLMV
Grado de prudencia o diligencia.	60 a 1500 SMLMV

9

"Por la cual se impone una sanción"

Atendiendo a que **CBI COLOMBIANA SA** incurrió en una falta gravísima al despedir al Señor **TUDARE** sin la autorización del Ministerio de Trabajo,, por el daño causado impondremos una sanción de 200 salarios mínimos legales mensuales vigentes; por el grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes de 150 salarios mínimos legales mensuales vigencias ; lo que sería un total de 350 , equivalentes a la suma de \$ 225.522.500 (**DOSCIENTOS VEINTICINCO MILLONES QUINIENTOS VEINTIDOS MIL QUINIENTOS PESOS**).

En consecuencia la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar,

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO: DECLARAR** probada la violación del artículos 26 de la Ley 361 de 1997, por parte de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, Nit. 900190385-9, con domicilio CRA, 56. Km. 2 - 10 INT. 1 Mamonal de Cartagena, conforme la parte motiva de este proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: SANCIONAR** a la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, Nit. 900190385-9, con domicilio CRA, 56. Km. 2 - 10 INT. Mamonal de Cartagena, con multa de 350 (Trescientos cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, equivalentes a la suma de 225.522.500 (**DOSCIENTOS VEINTICINCO MILLONES QUINIENTOS VEINTIDOS MIL QUINIENTOS PESOS**) M/CTE, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, con domicilio en la Ternera Km. 1 Vía Turbaco.

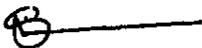
**ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con el Ley 1437 de 2011. Artículos 65 y siguientes, advirtiéndoles que contra la presente son procedentes los recursos de reposición ante esta Coordinación y en subsidio de apelación ante el Director Territorial, interpuestos debidamente fundado por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, en los términos del artículo 76 Ley 1437 del 2011.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

  
**JULIO HURTADO DE ALBA**

**Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control**

Elaboró / Proyectó/ María N. Hurtado  
Revisó/Aprobó/ J. Hurtado.  
C:/Documents and Settings/My documents/Resoluciones/Sanción. Estabilidad laboral.



101-421

Compañía de Indias B.T. y C., 22 de Agosto de 2016

Representante legal  
COMPAÑIA DE INDIAS  
CALLE 10 INT 1 NACIONAL  
Medellin - Boyer

Saludo

En atención a la comunicación enviada al Despacho de la Procuraduría General de la Nación, en el día 21 de agosto de 2016, en la cual se resuelve un Recurso de Apelación, confirmada por el Despacho de la Procuraduría General de la Nación el 21 de agosto de 2016.

En consecuencia, se considera que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso de notificación.

Se advierte a los jurisdicciones interesadas administrativas que contra la presente providencia no proceda recurso alguno, conforme al artículo 95 del acta código de procedimiento administrativo y de la jurisdicción administrativa, y solo son procedentes las acciones contencioso-administrativas.

Anexa: Cuatro (04) folios en fotocopia simples de la resolución No. 368 de fecha 22 de julio de 2016.

*[Handwritten Signature]*  
[Illegible Name]

Procedente: Piedad L.  
Expediente: Piedad L.  
Procedencia: Piedad L.

SECRETARIA DE TRABAJO  
COMPAÑIA DE INDIAS B.T. Y C.  
CALLE 10 INT 1 NACIONAL  
MEDALLIN - BOYER

SECRETARIA DE TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL DEL NOROCCIDENTE  
MEDALLIN DE TRUJILLO  
P.O. BOX 2000000000000  
Cartagena - Colombia



**RESOLUCIÓN N° 358**  
(Julio 27 de 2016)

**POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN**  
El suscrito Director Territorial de Trabajo de Bolívar

En uso de Las Facultades Legales y las Reglamentadas conferidas por el Decreto 4108 de 2003 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Resolución N° 404 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada por Resolución 2143 de 2014, Ley 43 de 1994, Decreto 1854 de 1995, Decreto 1415 de 1990, Resolución 2728 de 1995 y 2795 de 1995 - Ley 1471 de 2011, y demás en susurda.

**I. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO**

Acuda al despacho a resolver el recurso de Apelación interpuesto por la Doctora **GIANNINA GUERRERO ARRIETA**, en calidad de Apostada Especial de **COLOMBIANA S.A.**, contra la Resolución N° 480 del 21 de octubre del 2015, mediante el cual la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control resolvió sancionar a la empresa **CAI COLOMBIANA S.A.** por el despido en estado de debilidad manifiesta del señor **GABRIEL TUDRUE FARIÁ**.

**II. RESUMEN DE LOS HECHOS**

Mediante auto número 0154 del 9 de marzo del 2016, se asignó a la Inspectora de Salud y Seguridad Social **MARIA MAGDALENA NAVARRO RODRIGUEZ**, para efectos de valorar la necesidad de dar curso a Averiguación Preliminar y/o Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la suscrita empresa. Comitiéndole a su vez para practicar todas las pruebas que considere pertinentes.

La suscrita empresa se vio afectada por virtud de solicitud recibida por el **JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**, para que se iniciara un proceso de averiguación preliminar y/o procedimiento administrativo sancionatorio, en el cual se procedió a iniciar el **Proceso Administrativo Sancionatorio** contra del Empleador **CAI COLOMBIANA S.A.** por haber despedido ilegalmente por el Señor **MASOUD DEIDEBAN**, identificada con NIT. 900190395 y otorgando Plazo de Formulación de Cargos mediante Auto de Trámite N° 034 del 18 de Marzo del 2015.

Con la Resolución No. 480 del 21 de octubre del 2015 se sancionó a la empresa **CAI COLOMBIANA S.A.** con multa de 350 (treecientos cincuenta) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por la vulneración de lo dispuesto en el Artículo 29 de la Ley 671 de 1997.

El 05 de febrero de 2016 la Dra. **GIANNINA GUERRERO ARRIETA**, presentó un recurso de apelación en contra de la Resolución No. 480 del 21 de Octubre de 2015, exponiendo los motivos de su inconformidad en lo siguiente:

- Vulneración al debido proceso y al derecho de defensa
- Indebida valoración de las pruebas presentadas dentro del presente proceso por parte de la Coordinación.

En virtud de lo anterior, se declara que se han cumplido las formalidades por las que se declara en concurso de acreedores a la Empresa, en virtud de lo dispuesto en la Ley 201 de 1997. Se declara a su vez, a esta Empresa, en concurso de acreedores, en el momento en que se declara en concurso de acreedores a la Empresa.

**Artículo 1º. Empresa Concurso de Acreedores S.A.**

Se declara en concurso de acreedores a la Empresa, en virtud de lo dispuesto en la Ley 201 de 1997. Se declara a su vez, a esta Empresa, en concurso de acreedores, en el momento en que se declara en concurso de acreedores a la Empresa.

Copias Certificadas de los libros y Reprografía legal de la Empresa expedida por la Cámara de Comercio de Bogotá.

Copias de los libros y Reprografía legal de la Empresa expedida por la Cámara de Comercio de Bogotá.

Copias autorizadas de realización de exámenes de retina, dioscopia, visometría, audiometría.

El presente es el resultado de la investigación realizada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Bogotá, en virtud de lo dispuesto en la Ley 201 de 1997. Se declara a su vez, a esta Empresa, en concurso de acreedores, en el momento en que se declara en concurso de acreedores a la Empresa.

**IV. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.**

**RECURSOS**



En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 del Decreto 1073 de 2015, el suscrito Director General de la Dirección de Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, autoriza al suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo.

El suscrito representante del Trabajo, en uso de sus facultades, autoriza al suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, para que se presente en el lugar de trabajo para la realización de la inspección.

El numeral 1 del artículo 4 del Decreto 1073 de 2015 y el numeral 7 del Decreto 123 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el mismo sentido, establecen que el órgano rector del sistema de inspección en Colombia es el Ministerio del Trabajo, en quien está radicada la competencia de inspección y vigilancia.

En consecuencia, el suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, autoriza al suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, para que se presente en el lugar de trabajo para la realización de la inspección.

En consecuencia, el suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, autoriza al suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, para que se presente en el lugar de trabajo para la realización de la inspección.

En consecuencia, el suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, autoriza al suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, para que se presente en el lugar de trabajo para la realización de la inspección.

En consecuencia, el suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, autoriza al suscrito Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Inspección del Trabajo, en uso de sus facultades, para que se presente en el lugar de trabajo para la realización de la inspección.

una falta o infracción, identificar a los presuntos responsables, de ésta o recibir elementos de juicio que permitan efectuar una imputación clara, precisa y circunstanciada.

Esta actuación permite determinar el punto medio suficiente para iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio eficaz, eficiente y efectivo. Las imputaciones permitidas por el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, en materia de faltas o infracciones, permiten que, presuntamente, se haya cometido una infracción o falta de naturaleza sancionatoria que al momento de la emisión de la resolución sancionatoria no se haya podido probar fehacientemente, en virtud de que no se han presentado elementos de juicio que permitan demostrar la comisión de la falta o infracción.

De lo establecido en el párrafo inmediatamente anterior se deduce que la falta de Asesoración Previsional no es un requisito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio y al omitir esta etapa no se está violando el Derecho al Debido Proceso ni el Derecho de Defensa, toda vez que el procedimiento administrativo sancionatorio contemplado en el Art 47 de la Ley 1437 de 2011 es

de oficio, es decir, que el empleador puede iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio sin necesidad de que el afectado presente una denuncia o queja. En consecuencia, el hecho de que el afectado no haya presentado una denuncia o queja no impide que el empleador inicie un procedimiento administrativo sancionatorio de oficio. En este caso, la empresa GBL S.A. que en el término perentorio de cuarenta (40) días hábiles a partir de la expedición del presente proyecto es reintegró y subsiguiente al reintegro, con las recomendaciones entregadas por su médico laboral o médico tratante, realizó de manera independiente la valoración de mérito para formular cargos contra la empresa querrelada.

En segundo lugar, agrego la tutela del Derecho que se realizó una impropia valoración de los hechos al adoptar un fallo sancionatorio sin tenerse probado en lo que toca a los puntos observados, en virtud de que en el decreto número 147 de abril de 2015 por el cual se modificó el Decreto 1072 de 2010 se estableció que el empleador debe probar la comisión de la falta o infracción. En este caso, la empresa GBL S.A. no presentó evidencia alguna que permitiera concluir que el afectado había cometido una falta o infracción, en virtud de que no se había presentado una denuncia o queja, ni se había realizado una valoración de mérito independiente de la realizada por el médico laboral.

Por qué mencionar además que no respaldando del expediente mucha evidencia que la empresa GBL S.A. no haya presentado una denuncia o queja, ni se haya realizado una valoración de mérito independiente de la realizada por el médico laboral. Al que a manera de antecedentes se tiene que el afectado tenía pleno conocimiento del deterioramiento en su salud, toda vez que su médico tratante le había entregado recomendaciones laborales y como ellos mismos manifiestan se había inobservado varias veces que se fuera al trabajo.

Como Constitucional en la Sentencia T-196 del 2006 expresó:  
"En materia de tutela, la protección especial de quienes por su condición de vulnerables se encuentran en situación de desventaja frente a quienes gozan de mayor poder económico, político o social, debe ser considerada como un principio de interpretación de los derechos fundamentales. En consecuencia, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas en situación de vulnerabilidad, en particular de quienes se encuentran en situación de desventaja frente a quienes gozan de mayor poder económico, político o social".

La independencia de la valoración de mérito de la valoración laboral realizada por el médico laboral en la Ley 1437 de 2011 es un requisito para la imputación de faltas o infracciones.

El presente convenio se celebra en virtud de la autorización contenida en el artículo 170 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en el sentido de que el Poder Judicial de la Federación tiene facultades para celebrar este tipo de acuerdos.

En consecuencia, el Poder Judicial de la Federación, a través de su órgano de gobierno, el Consejo de la Judicatura Federal, y el Poder Ejecutivo de los Estados Unidos Mexicanos, celebran el presente convenio de colaboración para la realización de actividades de carácter académico y científico en materia de derecho procesal y de la administración de justicia.

El presente convenio se celebró en la Ciudad de México, a los días veintidós del mes de febrero del año dos mil y seis.

En fe de lo cual, se suscriben en la Ciudad de México, a los días veintidós del mes de febrero del año dos mil y seis, los señores:

Señores:

**Artículo Primero:** El presente convenio tiene una vigencia de tres años, a contar desde la fecha de su suscripción.

**Artículo Segundo:** El Poder Judicial de la Federación y el Poder Ejecutivo de los Estados Unidos Mexicanos se comprometen a colaborar mutuamente en la realización de las actividades de carácter académico y científico que se establezcan en el presente convenio.

**Artículo Tercero:** El presente convenio se celebró en virtud de la autorización contenida en el artículo 170 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en el sentido de que el Poder Judicial de la Federación tiene facultades para celebrar este tipo de acuerdos.

RESOLUCION No. 889 DEL 27 DE JULIO DE 2016  
"Por la cual se restablecen reglas"

49 31

de acuerdo a lo contenido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndole que contra la presente no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPASE

*[Handwritten Signature]*  
HONORABLE JESÚS ALVARO  
Director Técnico del Servidor

*[Handwritten Signature]*  
[Illegible text]

# Holland & Knight

Calle 67 # 7-35 | Oficina 1106 | Bogotá, DC, Colombia  
T +57.1.745.5720 | F +57.1.312.0501  
Holland & Knight Colombia SAS | www.hklaw.com

Copia Radiada

22

**BOGOTÁ**

HONORABLES MAGISTRADOS  
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR  
SECCIÓN SEGUNDA (REPARTO)  
E. S. D.

8-3-2012

**REFERENCIA:** Demanda de nulidad y restablecimiento del derecho de CBI COLOMBIANA S.A. contra de - NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR.

**CAMILO ANDRES GARCIA ROSERO**, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.018.414.164 de Bogotá, Abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 253.733 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi condición de apoderado de la sucursal de sociedad extranjera CBI COLOMBIANA S.A., (en adelante la "Sociedad"), sociedad domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con NIT. No. 900190385 - 9, todo lo cual consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá que se adjunta, manifiesto que acudo a su Despacho con el fin de ejercer el medio de control de **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO** previsto en el artículo 138 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (en adelante "CPACA"), en contra de la **NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR**, en razón a la expedición del **ACTO ADMINISTRATIVO**, denominado Resolución N° 359 del 27 de julio de 2016, la cual fue notificada a mi representada mediante aviso el 01 de septiembre de 2016, y donde se resolvió el recurso de reposición y apelación interpuesto por mi representada en contra de la Resolución No. 480 del 21 de octubre de 2016, que fue notificada a mi representada el 22 de enero de 2016.

La anterior solicitud, se presenta ante los Honorables Magistrados con base en los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación se expondrán, y con la finalidad de que en la sentencia se acojan las pretensiones de la demanda.

## I. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES.

### 1. Parte demandante:

**CBI COLOMBIANA S.A.**, (en adelante la "Compañía" o "CBI"), domiciliada en la ciudad de Bogotá con Nit. N° 900190385 - 9, tal y como consta en el certificado de existencia y representación legal que se adjunta con la presente demanda.

Como apoderado principal, actúa **CAMILO ANDRES GARCIA ROSERO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.018.414.164 de Bogotá y Tarjeta Profesional 253.733 del Consejo Superior de la Judicatura.

### 2. Parte demandada:

**NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR**. Cartera ministerial del poder ejecutivo de conformidad con el Art. 206 de la Constitución Política de Colombia, y demás normas concordantes.



Cartagena de Indias D. T. y C., veintisiete (27) de junio de dos mil diecisiete (2017)

Medio de control	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Radicado	13-001-23-33-000-2017-00192-00
Demandante	CBI COLOMBIA S.A.
Demandado	NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL.
Magistrado Ponente	ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS
Auto	Inadmite por falta de individualización del acto administrativo.

Procede el Despacho a pronunciarse sobre la admisión de la presente demanda teniendo en cuenta los siguientes,

#### ANTECEDENTES

En fecha 08 de marzo de 2017 la empresa CBI COLOMBIA S.A. mediante apoderado judicial interpone demanda en ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, en contra de la NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL, pretendiendo principalmente la nulidad del acto administrativo contenido en la Resolución N° 359 de 27 de julio de 2016 emitida por la entidad accionada, así:

#### "Pretensión principal:

1. Se DECLARE la nulidad del Acto Administrativo denominado: Resolución N° 359 del 27 de julio de 2016, emitido por el MINISTERIO DEL TRABAJO, por medio del cual el Director Territorial de Bolívar resolvió el recurso de reposición y de apelación interpuesto por mi representada en contra de la Resolución N° 480 del 21 de octubre del 2015, proferida a su vez por la Coordinación de Prevención Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, mediante la cual se impuso sanción en contra de mi representada - CBI COLOMBIANA S.A., equivalente a 350 (trescientos cincuenta) salarios mínimos, legales, mensuales, vigentes, al determinarse por parte de este órgano ministerial que mi representada había violado lo dispuesto en el Art. 26 de la ley 361 de 1997".

Así mismo, al efectuar el estudio preliminar del expediente se observa que no obra copia por lo menos simple del acto administrativo demandado.

De acuerdo a lo cual se efectúan las siguientes,

#### CONSIDERACIONES

En atención a lo estipulado en la parte primera del inciso 1 del artículo 163 de la Ley 1437 de 2011 que indica:



**\*Artículo 163. Individualización de las pretensiones. Cuando se pretenda la nulidad de un acto administrativo este se debe individualizar con toda precisión. Si el acto fue objeto de recursos ante la administración se entenderán demandados los actos que los resolvieron.**

**Quando se pretendan declaraciones o condenas diferentes de la declaración de nulidad de un acto, deberán enunciarlos clara y separadamente en la demanda" (Subrayado fuera de texto).**

Se colige, que al Interponer demanda en ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, no sólo basta con mencionar el acto administrativo llamado anular, también es preciso su individualización, tal y como lo señala la norma, lo cual se materializa allegando conjuntamente con el escrito de demanda copia simple del acto acusado, pues de esta forma se lleva ante el conocimiento del Juez el contenido resolutorio del mismo.

En este orden de ideas, al no cumplir la demanda con los requisitos legales que debe verificar a efectos de iniciar el proceso en la jurisdicción contencioso administrativa, procede el Despacho a Inadmitir la demanda en los términos del artículo 170 de la Ley 1437 de 2011 así:

**\*Artículo 170. Inadmisión de la demanda. Se inadmitirá la demanda que carezca de los requisitos señalados en la ley por auto susceptible de reposición, en el que se expondrán sus defectos, para que el demandante los corrija en el plazo de diez (10) días. Si no lo hiciere se rechazará la demanda."**

Por lo anterior se **RESUELVE:**

**PRIMERO: INADMITIR** la presente demanda por los motivos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: CONCEDER** el plazo de 10 días a fin que la parte demandante corrija el defecto expuesto, so pena de ser rechazada la demanda si no lo hiciere.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS**  
Magistrado

