



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR
TRASLADO CONTESTACIÓN - EXCEPCIONES
(Artículo 175 CPACA)

SIGCMA

Cartagena de Indias, 06 de junio de 2018

HORA: 08:00 A. M.

Medio de control	NULIDAD Y R. DEL DERECHO
Radicación	13-001-23-33-000-2017-00830-00
Demandante	CBI COLOMBIANA S.A.
Demandado	MINISTERIO DEL TRABAJO
Vinculado	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Magistrado Ponente	EDGAR ALEXI VÁSQUEZ CONTRERAS

EN LA FECHA SE CORRE TRASLADO POR EL TÉRMINO LEGAL DE TRES (03) DÍAS A LA PARTE DEMANDANTE DE LAS EXCEPCIONES FORMULADAS EN LOS ESCRITOS DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA PRESENTADOS LOS DÍAS 23 DE MARZO Y 01 DE JUNIO DE 2018, POR LOS DOCTORES OMERIS MARÍS ORTIZ ESCUDERO, APODERADA DEL **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA** Y NELSON JOSÉ VALDÉS CASTRILLÓN, APODERADO DE LA **NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO**, RESPECTIVAMENTE, Y QUE SE ENCUENTRAN VISIBLES A FOLIOS 113-119 Y 125-139 DEL EXPEDIENTE.

EMPIEZA EL TRASLADO: 07 DE JUNIO DE 2018, A LAS 8:00 A.M.


JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL

VENCE EL TRASLADO: 12 DE JUNIO DE 2018, A LAS 5:00 P.M.

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL

Olm

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

Doctor
EDGAR ALEXI VASQUEZ CONTRERAS
 Honorable Magistrado Tribunal Administrativo de Bolívar
 Ciudad.

Medio de Control	Nulidad y Restablecimiento del Derecho
Radicado	13-001-23-33-000-2017-00830-00
Demandante	CBI Colombia
Demandado	Ministerio De trabajo Dirección Territorial Bolívar
Tercero Interviniente	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Asunto	Contestación de Demanda

OMERIS MARIA ORTIZ ESCUDERO, identificada con la cédula de ciudadanía número 64.554.872 expedida en Sincelejo, abogada en ejercicio, portadora de la T. P. No. 108137 del C. S. de la J., actuando en nombre y representación del Servicio Nacional de Aprendizaje, según poder que me fue conferido por el Dr. **JAIME TORRADOS CASADIEGOS**, de acuerdo a las facultades conferidas por el señor Director General del SENA, mediante Resolución No. 0236 de 17 febrero de 2016, con todo respeto y estando dentro del término legal, procedo a contestar la demanda del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

EN CUANTO A LAS PRETENSIONES

Señor Juez, El Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, se abstiene de pronunciar de las pretensiones debido a que no se encuentra legitimada para referirse sobre estas pretensión, teniendo en cuenta que las petición, NO son dirigida contra un acto administrativo que haya expedido mi representa.

A LA 2.1.1: No puede oponerse el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, debido a que no se encuentra legitimada por pasiva para pronunciarse sobre esta pretensión, teniendo en cuenta que la petición, NO es dirigida contra un acto administrativo que haya expedido mí representa.

A LA 2.1.2: No puede oponerse el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, debido a que no se encuentra legitimada por pasiva para pronunciarse sobre esta pretensión, teniendo en cuenta que la petición, NO es dirigida contra un acto administrativo que haya expedido mí representa

A LA 2.1.2.2: Me abstengo de pronunciarme, es una pretensión frente al MINISTERIO DEL TRABAJO- DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR. Por otro lado el SENA Regional Bolívar, hizo la devolución de las multas contra CBI enviadas por el Ministerio del Trabajo, por no cumplir con los requisitos del Acuerdo 025 de 2016 suscrito entre el SENA y el Ministerio del Trabajo.

A LA 2.1.2.3: No puede oponerse el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, debido a que no se encuentra legitimada por pasiva para pronunciarse sobre esta pretensión, teniendo en cuenta que la petición, NO es dirigida contra un acto administrativo que haya expedido mí representa.

A LA 2.1.2.4: No puede oponerse el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, debido a que no se encuentra legitimada por pasiva para pronunciarse sobre esta pretensión, teniendo en cuenta que la petición, NO es dirigida contra un acto administrativo que haya expedido mí representa.

A LA 2.2.1: No puede oponerse el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, debido a que no se encuentra legitimada por pasiva para pronunciarse sobre esta pretensión, teniendo en cuenta que la petición, NO es dirigida contra un acto administrativo que haya expedido mí representa.

A LA 2.2.2.2: No puede oponerse el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, debido a que no se encuentra legitimada por pasiva para pronunciarse sobre esta pretensión, teniendo en cuenta que la petición, NO es dirigida contra un acto administrativo que haya expedido mí representa.

A LA 2.2.2.3: No puede oponerse el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, debido a que no se encuentra legitimada por pasiva para pronunciarse sobre esta pretensión, teniendo en cuenta que la petición, NO es dirigida contra un acto administrativo que haya expedido mí representa.

Informo al despacho que la actualidad el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA NO ADELANTA PROCESO DE COBRO CAOACTIVO CONTRA CBI COLOMBIA.

EN CUANTO A LOS HECHOS

AL HECHO 1: No me consta, teniendo en cuenta, lo expuesto en el presente hecho, corresponde al demandante acreditar el hecho planteado, conforme a lo establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso, debido a que el SENA no fue la Entidad que recepción la queja que menciona la apoderado del demandante. Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada.

AL HECHO 2: No me consta, teniendo en cuenta, lo expuesto en el hecho anterior, corresponde al demandante acreditar el hecho planteado, conforme a lo establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso, debido a que el SENA, no conoció de la queja aludida en este hecho Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada

AL HECHO 3: No me consta, teniendo en cuenta, que la entidad que represento desconoce en su totalidad los expuestos en este numeral, Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada.

AL HECHO 4: No me consta, en razón a que el SENA, entidad que represento desconoce lo hechos relatados por la apoderado del demandante. Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada.

AL HECHO 5: No me consta, en razón a que el SENA, entidad que represento desconoce lo hechos relatados por la apoderado del demandante. Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada.

AL HECHO 6: No me consta, en razón a que el SENA, entidad que represento desconoce lo hechos relatados por la apoderado del demandante. Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada.

AL HECHO 7: No me consta, teniendo en cuenta, que la Entidad que represento, no expidió el acto administrativo que sanciono a la demandante, Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada

AL HECHO 8: No me consta, teniendo en cuenta, que la Entidad que represento, no expidió el acto administrativo que sanciono a la demandante, Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada

AL HECHO 9: No me consta, teniendo en cuenta, que la Entidad que represento, no expidió el acto administrativo que sanciono a la demandante, Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada

AL HECHO 10: No me consta, en razón a que el SENA, entidad que represento desconoce lo hechos relatados por la apoderado del demandante. Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada

AL HECHO 11: No me consta, teniendo en cuenta, que la Entidad que represento, no expidió el acto administrativo que sanciono a la demandante, Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada.

AL HECHO 12: No me consta, teniendo en cuenta, que la Entidad que represento, no expidió el acto administrativo que sanciono a la demandante, Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada.

AL HECHO 13: No me consta, teniendo en cuenta, que la Entidad que represento, no expidió el acto administrativo que sanciono a la demandante, Por lo que me abstengo de hacer negaciones o afirmaciones que no corresponden a mi apadrinada.

EXCECIONES

Respetuosamente propongo la siguiente excepción en aras del derecho fundamental del debido proceso y el de defensa.

INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEL TERCERO INTERVINIENTE SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA - REGIONAL BOLÍVAR

Por razón a que la entidad que represento en la actualidad no adelanta ninguna acción de cobro contra la CBI COLOMBIA con los actos administrativos demandados, la entidad que represento no tiene ningún acto administrativo de los demandados en esta acción, los cuales fueron devueltos al Ministerio en razón que las multas contra CBI enviadas por el Ministerio del Trabajo, por no cumplir con los requisitos del Acuerdo 025 de 2016 suscrito entre el SENA y el Ministerio del trabajo

Siendo así y como quiera que el SENA se encuentra vinculado (tercero interviniente) al sub lite como beneficiario de una suma de dinero que por expreso mandato administrativo del Ministerio de Trabajo se le estipuló, no le es dado ejercer ninguna acción contra un acto administrativo que no tiene en su custodia.

COMPENSACION

Obliga en derecho su proposición por derecho procesal y en todo lo que favoreciere los intereses de la parte que represento.

FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO

Ahora, descendiendo al caso concreto, en las pretensiones de la demanda, la actora reclama la nulidad de los actos administrativos proferidos por el Ministerio de Trabajo y la restitución de unas sumas de dinero.

Sea lo primero advertir que uno de los atributos del acto administrativo, entendida como emisión de la voluntad de un organismo o entidad pública, con el propósito de que produzca efectos jurídicos, es la denominada "presunción de legalidad", conocida esta como una prerrogativa de que gozan los actos administrativos al desarrollarse y al proyectarse respetando la actividad de la Administración y las normas que la enmarca, de suerte que la legalidad es sinónimo de perfección, de regularidad; se inspira en motivos de conveniencia pública, en razones de orden formal y material en pro de la ejecutoriedad y de la estabilidad de esa manifestación de voluntad.

Así las cosas, la presunción de legalidad es de aquellas denominadas iuris tantum, circunstancia que establece que el acto gozará de esa legalidad, hasta tanto no sea desvirtuada por el administrado ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa y por ende, es de inmediata ejecución y obligatorio cumplimiento. .

Los actos no han sido declarados nulos, nulidad que entre otras cosas, solo tendría efecto después de notificada y ejecutoriada la sentencia respectiva, tal como lo dicta el artículo 88 de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que en su tenor literal reza "Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar"

Por otro lado, sabido es que los intereses moratorios son aquellos que se pagan para el resarcimiento tarifado o indemnización de los perjuicios que padece el acreedor por no tener consigo el dinero en la oportunidad debida. La mora genera que se hagan correr en contra del deudor los daños y perjuicios llamados moratorios que representan el perjuicio causado al acreedor por el retraso en la ejecución de la obligación.

IV. PRUEBAS

Solicito se tengan como pruebas las siguientes:

1. Poder con el que actúo.
2. Copia de oficio No.2-2017-005596, dirigido al Coordinador del grupo de prevención y vigilancia del Ministerio del Trabajo.

ANEXOS

Los documentos relacionados en el acápite de pruebas y del presente escrito para el archivo del juzgado.

OTROS ASPECTOS DE ESTA CONTESTACION DE DEMANDA


Contestados en los anteriores términos los hechos de la demanda, propuestas las excepciones y establecidas las razones de nuestra defensa procedo a darle cumplimiento a los otros requisitos que para el efecto trae el Código Contencioso Administrativo:

- a. El demandado según el texto de la demanda, lo es el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es por esta razón que me han conferido poder para que los represente en este proceso.
- b. El Procurador o Representante de la demandada lo es la suscrita abogada OMERIS ORTIZ ESCUDERO, por lo que solicito a su despacho, comedidamente, reconocermela personería.
- c. Las notificaciones personales que deban hacerse a la demandada o a la suscrita apoderada pueden dirigirse a la sede del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA Regional Bolívar ubicado ternera kilometro uno vía turbaco de la ciudad de Cartagena de indias. El correo electrónico institucional destinado a recibir las notificaciones judiciales es el siguiente: notificacionesjudiciales@sena.edu.co, el correo electrónico de la suscrita es oortize@sena.edu.co

El demandante y su apoderado en las direcciones aportadas en la demanda.

De esta forma dejo contestada la demanda de la referencia.

Cordialmente,

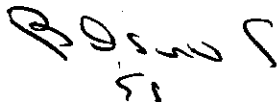

 OMERIS ORTIZ ESCUDERO
 C.C No.64.554.872 de Sincelejo
 T.P 108137 del C.S. de la J.

23 de marzo 2018 1:55 p.m

12 folios

sin dimo

sin sistema



COPIA



13-1080-

Cartagena,

13-1080-

Cartagena,

No: 2-2017-005596
07/09/2017 04:25:10 F.M.

Señor
JULIO CESAR HURTADO DE ALBA
Coordinador del Grupo de Prevención Vigilancia y Control.
Ministerio del trabajo
Carrera 10 B No. 32-24 antiguo Edificio Agustín Codazi.
Cartagena De Indias D. T. y C

Asunto: Devolución de Resoluciones del Ministerio de Trabajo

Cordial saludo.

De manera atenta le informo muy comedidamente que la Resolución de Multa N° 479 del 6 de Octubre del 2016 Por la cual se impone una sanción al ICB COLOMBIA S.A – Resolución 609 del 21 de Diciembre de 2016- por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición, Resolución 086 del 28 de Febrero de 2017, por la cual se Resuelve un Recurso de Apelación., expedidas por el Ministerio del Trabajo – Dirección territorial Bolívar, enviadas al SENA Regional Bolívar, mediante oficio No. 731300111922 de fecha 24 de Julio 2017 y recibido por el SENA Regional Bolívar con radicación No. 1-2017-004847 del 31 de Julio de 2017, para el posterior cobro persuasivo y coactivo de las mismas estas fueron estudiadas y analizadas y se evidencia que no cumplen con el lleno de requisitos formales para el trámite y recaudo de las Multas impuestas por el Ministerio de Trabajo con Destino al SENA, de conformidad con la Circular conjunta No. 0025 de 2016 Numeral 3. *OPORTUNIDAD y FORMALIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONATORIOS AL SENA* ”.

El MINISTERIO DE TRABAJO TERRITORIAL BOLIVAR, NO anexo los siguientes documentos:

- Dentro del resuelve de Resolución de Multa N° 479 del 6 de Octubre del 2016 Por la cual se impone una sanción, no se advierte al sancionado que, en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en el término de 15 días hábiles, posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa, se cobrara intereses moratorios a la tasa legalmente prevista y se procederá al cobro de la misma. no anexo constancias de recibidos de las Notificaciones personales y por aviso de la Resolución en mención expedida por la empresa de correo certificada.



Ministerio de Trabajo
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Dirección General /Regional / Centro

Tenera Kilómetro 1 Vía Turbaco PBX: (095) 6539040 EXT. 52543- www.sena.edu.co - Cartagena - Colombia - Línea gratuita nacional: 01 8000 9 10 270 GD-F-011 V02 Pág. #

[Handwritten signature]

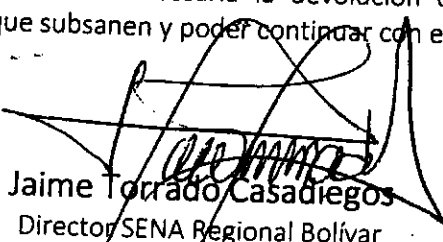
6



- No anexo comunicación por aviso de la Resolución 609 del 21 de Diciembre de 2016- por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición, ni tampoco constancias de recibidos, de la citaciones personales, por aviso de la Resolución en 609 del 21 de Diciembre de 2016- por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición expedida por la empresa de correo certificada.
- No anexo constancias de recibidos, de la citaciones personales de la Resolución 086 del 28 de Febrero de 2017, por la cual se Resuelve un Recurso de Apelación, ni tampoco, la citación por aviso de la Resolución en comento por la empresa de correo certificada.

En virtud de todo lo anterior, se hace necesaria la devolución del expediente con todas las resoluciones mencionadas para que subsanen y poder continuar con el trámite pertinente.

Atentamente,


Jaime Torrado Casadiego
Director SENA Regional Bolívar

Anexos: Un (1) Expediente contentivos de la resolución anotada. (33 folios)

Proyecto: Juan Carlos De León (Abogado Vía Administrativa)
Reviso: Eliana Vitola – Coordinadora Normalización de Cartera



Certificado No.
SC-CER339681



Certificado No.
CO-SC-CER339681



Certificado No.
GP-CER339688



Ministerio de Trabajo
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Dirección General /Regional / Centro

Ternera Kilómetro 1 Vía Turbaco PBX: (095) 6539040 EXT. 52543- www.sena.edu.co - Cartagena - Colombia - Línea gratuita nacional: 01 8000 9 10 270 GD-F-011 V02 Pág. #



MINTRABAJO	No. Radicado 08SE2018120200000019872
Remitente	Fecha 2018-06-01 12:09:33 pm
Sede CENTRALES DT	Depen GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL
Destinatario TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR	

Bogotá, D.C.

Honorable Magistrado
EDGAR ALEXI VÁSQUEZ CONTRERAS
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLI
 CALLE 33 # 8-25
 Centro Avenida Venezuela Edificio Nacional Prin
 Teléfono (095) 6642718
 Cartagena - Bolívar

SECRETARIA TRIBUNAL ADM
 TIPO: ESCRITO DE CONTESTACION DE LA DEMANDA CON PODER Y ANEXOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO...EAVC...AJGZ
 REMITENTE: PEDRO REYES CASSIANI
 DESTINATARIO: EDGAR ALEXI VASQUEZ CONTRERAS
 CONSECUTIVO: 20180656853
 No. FOLIOS: 24 -- No. CUADERNOS: 0
 RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM
 FECHA Y HORA: 1/06/2018 04:13:33 PM

FIRMA:

REFERENCIA: RADICACIÓN: 13001-23-33-000-2017-00830-00
ACCIÓN: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CBI COLOMBIA
DEMANDADO: NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO

NELSON JOSE VALDES CASTRILLON, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con cédula de ciudadanía No. 72.219.829 expedida en Barranquilla, abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 100976 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando como apoderado judicial, de la Nación, Ministerio del Trabajo, como consta en el poder que se anexa, concuro a su despacho, dentro del término de Ley, con el objeto de **CONTESTAR LA DEMANDA** de la referencia, en los siguientes términos:

A LAS PRETENSIONES

Realizado lo anterior me pronunciaré de manera expresa y sucinta frente a cada una de las pretensiones formuladas y en tal sentido desde ya manifiesto al Despacho que me opongo a todas y cada una de las mismas, las cuales son incoadas en contra de mi poderdante por carecer de fundamentos fácticos y jurídicos. En particular me refiero a cada una de ellas así:

A LA PRETENSION PRINCIPAL

Me opongo a la prosperidad de la presente pretensión, como quiera que las Resoluciones No. 479 del 6 de octubre de 2016, por medio de la cual se le impuso a la sociedad demandante una multa, y la No. 086 del 28 de febrero de 2017, por medio de la cual se resolvió el recurso de apelación interpuesto en contra del primer acto administrativo, cuyas nulidades se pretenden, fueron expedidos por funcionarios competentes, con sujeción a las normas legales en que se fundamentaron, sin vicio alguno que afecte su legalidad y con sujeción y respeto al debido proceso, por lo que son actos administrativos válidos que gozan de la presunción de legalidad que no podrá ser quebrada por el demandante y mucho menos podrá mi poderdante ser condenado a su anulación.

A LA PRETENSIÓN CONSECUCIONAL DE RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO.

Me opongo a la prosperidad de la presente pretensión, por las razones y fundamentos idénticos a los esgrimidos supra y, en particular, porque al ser los actos de los que se queja la parte demandante legales y válidos y no poderse quebrar su presunción de legalidad, no podrá ser condenado mi poderdante a restablecimiento del derecho alguno; todo por la lógica razón de que al encontrarse ajustados los actos administrativos en un todo al ordenamiento jurídico no existe derecho quebrantado de manera injusta y, consecuentemente, no hay derecho a restablecer.

Razón por la cual la sociedad demandante deberá cancelar con los intereses correspondientes al SENA, como beneficiario de dicha sanción, el pago generado por la Resolución No. 479 del 6 de octubre de 2016, ratificado por la Resolución No. 086 del 28 de febrero de 2017.

A LA PRETENSIÓN SUBSIDIARIA

Igualmente me opongo a la pretensión subsidiaria, por las razones idénticas a las esgrimidas para oponerme a las pretensiones principales y, en particular, porque al ser los actos de los que se queja la parte demandante legales y válidos y consultar la multa impuesta con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, que gobiernan la graduación de las sanciones, no podrá ser condenado mi poderdante a reducir la multa impuesta; muy por el contrario la misma se deberá mantenerse incólume por ajustarse en un todo al ordenamiento jurídico.

II. A LOS HECHOS

AL PRIMERO. - Es cierto. En octubre 28 de 2015, se recibió una querrela ADMINISTRATIVA LABORAL, por parte del señor NAYID ARENAS BARRERO, contra la empresa CBI COLOMBIA S.A.

AL SEGUNDO. - Es cierto, el señor NAYID ARENAS BARRERO, argumentó en su queja que estando incapacitado el día 30 de junio de 2015, previo un procedimiento quirúrgico, fue despedido por parte de la empresa CBI COLOMBIA S.A.

AL TERCERO. - Es cierto, mediante Auto No. 03 del 25 de febrero de 2016, por los hechos contentivos de la queja, y bajo la observancia de los hechos estudiados por parte del Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, de la Dirección Territorial Bolívar, se concluyó que existían méritos para formular el correspondiente pliego de cargos, como en efecto aconteció. También es cierto, que, salvaguardando el derecho al debido proceso y a la defensa, se le dio traslado a la hoy demandante, para que ejerciera su derecho a la contradicción.

AL CUARTO. - Es cierto el cargo único se formuló, por la presunta violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así como también es cierto que el auto fue debidamente notificado, en aras de salvaguardar su derecho fundamental al debido proceso y a la defensa.

AL QUINTO. - Es cierto parcialmente, toda vez que si bien el señor NAYID ARENAS BARRERO, interpuso una acción de tutela, la cual fue conocida por reparto, en el juzgado Tercero Civil Municipal de Cartagena y el fallo de primera instancia, obra como prueba dentro de la Resolución 479 del 6 de octubre de 2016, este solo genera un hecho o circunstancia dentro del proceso administrativo y no fue la piedra angular del mismo, de igual manera obedece a la decisión tomada por parte de un juez de tutela, relativo a la protección al trabajo, al mínimo vital y salud.

AL SEXTO. - Es cierto parcialmente, toda vez que si bien el juzgado Segundo Civil del Circuito de Cartagena, en fallo de segunda instancia, ordena el reintegro, del trabajador NAYID ARENAS BARRERO, y esta obra como prueba dentro de la Resolución 479 del 6 de octubre de 2016, este solo genera un hecho o circunstancia dentro del proceso administrativo y no fue la piedra angular del mismo.

AL SEPTIMO. - Es cierto el 6 de octubre de 2016, mi poderdante, por intermedio de funcionario competente expidió la resolución No. 479 de 2016, mediante la cual se declara probado el proceso que dio origen. Finalmente se reitera que el acto administrativo en mención fue expedido por funcionario competente, con sujeción a las normas legales en que debió fundarse, sin vicio alguno que afecte su legalidad y con sujeción y respeto al debido proceso, por lo que es un acto administrativo legal y válido que goza de la presunción de legalidad que no podrá ser quebrada por el demandante como se expondrá en el acápite de RAZONES DE LA DEFENSA DEL PRESENTE libelo contestatario.

AL OCTAVO. - Es cierto el 6 de octubre de 2016, mi poderdante, por intermedio de funcionario competente expidió la resolución No. 479 de 2016, mediante la cual se impuso la multa cuyo valor se detalla en el hecho. Sin embargo debe aclararse que en el acto administrativo se indica en forma inequívoca que la sanción corresponde a la suma de trescientos ochenta (380) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por consiguiente dicho acto administrativo fue aclarado y se precisó que los trescientos ochenta (380) salarios mínimos mensuales legales vigentes, equivalen a la suma de DOSCIENTOS CUARENTA Y UN MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$241,308.900.00) M/cte, mediante acto administrativo número 390 del 26 de agosto de 2017, lo cual en manera alguna invalida el acto administrativo, por cuanto lo verdaderamente relevantes es que en el expediente se encuentra probado que la empresa CBI COLOMBIANA S.A., despidió al señor NAYID ARENAS BARRERO encontrándose incapacitado.

AL NOVENO. - Es cierto la Resolución 479 de 2016, expedida por la cartera ministerial que represento fue debidamente notificada a la hoy demandante, conforme a la confesión realizada por la actora en el presente hecho y en aras de salvaguardar sus derechos al debido proceso. Es igualmente cierto que CBI COLOMBIA S.A. interpuso contra ella, recurso de Apelación.

AL DECIMO. - No es un Hecho como está redactado. Es Cierto que mediante la Resolución 086 de 28 de febrero de 2017, mi poderdante resolvió el Recurso de Apelación interpuesto y, en ella, confirmó en todas sus partes la Resolución impugnada.

AL DECIMO PRIMERO. - No es cierto, obedece a una transcripción parcial y descontextualizada de la Resolución 479 de 6 de octubre de 2016, mediante la cual se sanciona a la demandante. Tal Acto Administrativo obra en el expediente, por lo que me encuentro relevado de pronunciarme frente a él y me atengo a lo que se pruebe dentro de la Litis. Por lo anterior solicito al fallador de la instancia que se sirva desestimarlos al momento de fijar el litigio.

AL DECIMO SEGUNDO. - No es un hecho son interpretaciones y especulaciones subjetivas del demandante, frente a un proceso posterior a la decisión administrativa tomada por parte del Ministerio, la cual en el marco de sus competencias es de carácter global y no particular como la pretensión en mención, que más parece un alegato de instancia por lo que me encuentro relevado de pronunciarme frente a ello y me atengo a lo que se pruebe dentro de la Litis. Por lo anterior solicito al fallador de la instancia que se sirva desestimarlos al momento de fijar el litigio. Simplemente aclaro que la investigación adelantada por mi poderdante fue ajustada a derecho y como consecuencia de ella se expidieron los actos administrativos de los que se queja el demandante. En todo caso dichos actos administrativos fueron expedidos por funcionario, competente, con sujeción a las normas legales en que debieron fundarse, sin vicio alguno que afecte su legalidad y con sujeción y respeto al debido proceso, por lo que son unos actos administrativos legales y válidos que gozan

de la presunción, de legalidad que no podrá ser quebrada por el demandante como se expondrá en el capítulo inmediatamente posterior del presente escrito.

AL DECIMO-TERCERO. - De igual manera este no es un hecho, conforme con las consideraciones del hecho décimo segundo.

III. RAZONES DE LA DEFENSA

A continuación, razonaré con el objeto de demostrar porque jurídicamente las pretensiones formuladas en el libelo introductorio no están llamadas a prosperar, lo que hago de la siguiente forma:

1. DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS EMITIDOS POR MI PODERANTE CON OCASIÓN DE LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL Y DE LA DEMANDA INTERPUESTA POR INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. "INDEGA S.A."

Con ocasión de la solicitud de conciliación previa y de la demanda presentada por CBI COLOMBIA S.A., se solicitaron sendos conceptos técnicos a los competentes de mi prohijado, quienes procedieron conceptuar sobre la legalidad de los actos jurídicos denunciados y expedidos por ellos. Tales conceptos se adjuntan al presente escrito y desde ya se solicita se tengan como prueba y sustento de la defensa. A ellos me atengo y los reitero. En líneas generales expresaron:

2. RELACIÓN DE LA NORMATIVA APLICABLE AL SUBJUDICE.

Los arts. 47 a 51 del C.P.A.C.A., respecto del procedimiento administrativo sancionatorio, ordenan:

Artículo 47. Procedimiento administrativo sancionatorio. 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, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente... * (Negrillas fuera de texto)

Artículo 48. Período probatorio. Cuando deban practicarse pruebas se señalará un término no mayor a treinta (30) días. Cuando sean tres (3) o más investigados o se deban practicar en el exterior el término probatorio podrá ser hasta de sesenta (60) días.

Vencido el período probatorio se dará traslado al investigado por diez (10) días para que presente los alegatos respectivos. (Negrillas fuera de texto)

Artículo 49. Contenido de la decisión. El funcionario competente proferirá el acto administrativo definitivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los alegatos.

El acto administrativo, que ponga fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio deberá contener:

1. La individualización de la persona natural o jurídica a sancionar.
2. El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la sanción.
3. Las normas infringidas con los hechos probados.
4. La decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación.

Artículo 50. Graduación de las sanciones. Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones por infracciones administrativas se graduarán atendiendo a los siguientes criterios, en cuanto resultaren aplicables:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para si o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.

Artículo 51. De la renuencia a suministrar información. Las personas particulares, sean estas naturales o jurídicas, que se rehúsen a presentarlos informes o documentos requeridos en el curso de las investigaciones administrativas, los oculten, impidan o no autoricen el acceso a sus archivos a los funcionarios competentes, o remitan la información solicitada con errores significativos o en forma incompleta, serán sancionadas con multa a favor del Tesoro Nacional o de la respectiva entidad territorial, según corresponda, hasta de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos. La autoridad podrá imponer multas sucesivas al renuente, en los términos del artículo 90 de este Código.

La sanción a la que se refiere el anterior inciso se aplicará sin perjuicio de la obligación de suministrar o permitir el acceso a la información o a los documentos requeridos.

Dicha sanción se impondrá mediante resolución motivada, previo traslado de la solicitud de explicaciones a la persona a sancionar, quien tendrá un término de diez (10) días para presentarlas.

La resolución que ponga fin a la actuación por renuencia deberá expedirse y notificarse dentro de los dos (2) meses siguientes al vencimiento del término para dar respuesta a la solicitud de explicaciones. Contra esta resolución procede el recurso de reposición, el cual deberá interponerse dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la notificación.

Parágrafo. Esta actuación no suspende ni interrumpe el desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio que se esté adelantando para establecer la comisión de infracciones a disposiciones administrativas.

A su turno los artículos 91, 92, 93, 137 y 138, del C.P.A.C.A. (Ley 1437 de enero 18 de 2011), respecto a la ejecutoriedad, causales de revocación y nulidad del acto administrativo ordenan:

ARTÍCULO 91. PÉRDIDA DE EJECUTORIEDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO. Salvo norma expresa en contrario, los actos administrativos en firme serán obligatorios mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Perderán obligatoriedad y, por lo tanto, no podrán ser ejecutados en los siguientes casos:

(...)

3. Cuando desaparezcan sus fundamentos de hecho o de derecho.

(...)

5. Cuando pierdan vigencia.

ARTÍCULO 92, EXCEPCIÓN DE PÉRDIDA DE EJECUTORIEDAD. Cuando el interesado se oponga a la ejecución de un acto administrativo alegando que ha perdido fuerza ejecutoria, quien lo produjo podrá suspenderla y deberá resolver dentro de un término de quince (15) días. El acto que decida la excepción no será susceptible de recurso alguno, pero podrá ser impugnado por vía jurisdiccional.

ARTÍCULO 93. CAUSALES DE REVOCACIÓN. Los actos administrativos deberán ser revocados por las mismas autoridades que los hayan expedido o por sus inmediatos superiores jerárquicos o funcionales, de oficio o a solicitud de parte, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley.

2. Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él.

3. Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.

Art. 137. NULIDAD.

... Procederá cuando hayan sido expedidos con infracción de las normas en que deberían fundarse, o sin competencia, o en forma irregular, o con desconocimiento del derecho de audiencia y defensa, o mediante falsa motivación, o con desviación de las atribuciones propias de quien los profirió..."

Art. 137. NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DE DERECHO. Toda persona que se crea lesionada en un derecho subjetivo amparado en una norma jurídica, podrá pedir que se declare la nulidad del acto administrativo particular (...) y se le restablezca el derecho; también podrá solicitar que se repare el daño. La nulidad procederá por las mismas causales establecidas en el inciso segundo del artículo anterior..."

De otro lado los arts. 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto a la competencia de vigilancia y el control de este Ministerio, expresan:

"Art. 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. 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 determinen". (Negrillas fuera de texto)

"Art. 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965.

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el

ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque si para actuar en esos casos como conciliadores

(...)

2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo 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 una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.

(...)

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestaran mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo...
(Negrillas fuera de texto)

El Decreto 4108 de 2011 "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo" Establece en su Artículo 30:

"Artículo 30. Funciones de las Direcciones Territoriales. El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán las siguientes funciones:

1. Atender, en su jurisdicción, los asuntos relacionados, con, trabajo y empleo y participar con los organismos planificadores de orden territorial en la adopción de planes, programas y proyectos en estas materias.

(...)

3. Planear, programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

(...)

30. Las demás que le sean asignadas por ley y las que correspondan a la naturaleza de la dependencia."

La Resolución 404 de 2012 "Por la cual se crean grupos internos de trabajo y se asignan las coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo", reafirma las competencias que de policía administrativa que ostentan las Direcciones Territoriales del Trabajo, para ejercer la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, así como la potestad de imponer las sanciones previstas.

Igualmente la Ley 1610 de 2013, artículos 1,2 y 3 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral," establece:

"ARTÍCULO 1o. COMPETENCIA GENERAL. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS ORIENTADORES. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias se regirán por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales, en especial los de la Organización internacional del Trabajo ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa.

ARTÍCULO 3o. FUNCIONES PRINCIPALES. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

(...)

2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

La Resolución No. 4542 de 1993, por la cual se fija la jurisdicción administrativa de las Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en sus artículos 1 y 2 expresan:

Artículo 1 Fijar las jurisdicciones de cada una de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, que se relacionan a continuación: DIRECCIONES REGIONALES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL-DEPARTAMENTO DE MAGDALENA: "SANTA MARTA

PARAGRAFO: Para los efectos de la presente Resolución las Direcciones Regionales de Trabajo y Seguridad Social que funcionan en las capitales de cada uno de los departamentos del país se consideran como Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social."

Artículo 2. "Sin perjuicio de lo establecido en el Código de Procedimiento Laboral, las reclamaciones presentadas por los trabajadores ante las Inspecciones de Trabajo deberán ser atendidas, aunque no correspondan a la jurisdicción señalada en la presente Resolución."

La Resolución No. 002180 de 16 de junio de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 003133 del 14 de septiembre de 2005, en su Artículo Primero, preceptúa:

Art; 1. Modificar parcialmente el artículo cuarto de la Resolución No. 003133 de 14 de septiembre de 2005, en lo relacionado con el empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 09 de la planta global, así: i. Identificación del empleo.- Denominación: Inspector de Trabajo y Seguridad Social, cuando en su aparte II cuando señala el propósito principal del empleo se verifica: "Ejecutar acciones de inspección, vigilancia y control en materia de empleo, trabajo y seguridad social, riesgos profesionales, salud ocupacional, medicina, del trabajo, higiene y seguridad industrial, dentro del territorio de su jurisdicción, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales, en la industria, el comercio, la agricultura y demás actividades tanto en el sector público como en el privado."

Así mismo, en el acápite V Contribuciones individuales (Criterios de Desempeño) en su inciso

Segundó se observa:

"Los programas y actividades de inspección, vigilancia y control se cumplen las condiciones técnicas adecuadas y se coordinan con las otras entidades dentro de la jurisdicción a la que pertenece."

De Los apartes normativos citados en precedencia se evidencia que es recia la interpretación jurídica y la dosificación de la sanción hecha por mi poderdante. Igualmente se evidencia de las normas citadas supra que los Actos administrativos de los que se duele el demandante fueron expedidos por funcionario competente, con sujeción a las normas legales en que debieron fundarse, sin vicio alguno que afecte su legalidad y con sujeción y respeto al debido proceso, por lo que son un actos administrativo-legales y válidos que gozan de la presunción de legalidad que no podrá ser

quebrada por el demandante. Por lo anterior las pretensiones deprecadas en la demanda no están llamadas a prosperar.

3. RELACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA APLICABLE AL SUBJUDICE.

3.1 Respecto de la competencia que radica en cabeza del ministerio para imponer multas por el incumplimiento de normas laborales, el Consejo de Estado mediante Sentencia Calendada 7 de junio de 2012, M.P. Marco Antonio Velilla, Actor Jorge Arango Mejia expresó:

.. Origen objetivo, en razón de que a todo funcionario u organismo la competencia le viene dada por el ordenamiento jurídico. Tiene siempre un origen extremo a la voluntad de sus titulares, de modo que a estos no les está permitido autoasignársela, es decir, arrogarse competencia alguna, ni adquirirla mediante contrato.

(...)

Es taxativa, toda vez que aparece señalada de manera expresa y precisa, tanto en su objeto como en las circunstancias que la determinan, respecto de quienes ejercen funciones públicas. En principio se encuentra señalada de forma discriminada y puntual en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, excepcionalmente puede darse de forma implícita, como ocurre con las competencias residuales.

Es irrenunciable, por cuanto los funcionarios no pueden declinar la atribución correspondiente. Así como implica un derecho a su favor, en tanto aptitud para actuar sobre el asunto, también conlleva un deber de proceder, de hacer uso de la misma. Ello confirma el carácter objetivo de la competencia.

(...)

Es improrrogable, esto es, que la competencia no debe ejercerse por fuera de las circunstancias de tiempo, modo, lugar, etc. que prevé la Constitución, la ley o el reglamento.

En este orden de ideas, el vicio de falta de competencia o incompetencia se presenta cuando el acto administrativo es expedido por quien ostenta la condición de funcionario público o por particular autorizado por la ley para ejercer función administrativa, pero lo hace por fuera de la esfera de atribuciones que la Constitución, la ley o el reglamento le han asignado; o no corresponde a los asuntos que por razón de la materia, el territorio, la persona, el grado funcional o jerárquico, o el tiempo inclusive, le son dables resolver..."

En idéntico sentido el Consejo de Estado mediante providencia de fecha Septiembre 12 de 1980. C.P. Doctor Ignacio Reyes Posada, Expresó:

"Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundos ejercen funciones de Policía Administrativa para la vigencia y control del cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional. Para la efectividad de sus labores estos funcionarios están autorizados para imponer multas, pero todo dentro de la órbita de su competencia".

4. RAZONES PUNTUALES DE LA DEFENSA.

Para solicitar la nulidad de los actos administrativos sancionatorios y el consecuente restablecimiento del derecho -consistente ya en la exoneración ya en la disminución de la sanción, el Convocante esgrime seis cargos que no tienen vocación de prosperidad en el mundo del derecho objetivo a saber:

4.1. Violación de los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, por falsa motivación.

Este cargo tampoco está llamado a prosperar,

Con este cargo la sancionada trasgrede adicionalmente aquel célebre principio de derecho que predica que "una cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo"; en efecto si no existe motivación en las resoluciones sancionatorias, como lo expresa en el cargo antes anotado, no puede ser posible que también exista falsa motivación en ellos por la potísima razón de que si no existe motivación está no puede ser falsa -no puede ser falsa una motivación que no existe.

No obstante lo anterior los actos administrativos atacados no incurren en el vicio denominado falsa motivación toda vez que ella ocurre cuando la decisión se toma sobre hechos inexistentes o apartada de la realidad fáctica, así lo ha reiterado la Alta Corporación de lo Contencioso Administrativo cuando afirmó:

"... se relaciona directamente con el principio de legalidad de los actos y con el control de los hechos determinados de la decisión administrativa. Para que prospere la pretensión de nulidad de un acto administrativo con fundamento en la causal denominada falsa motivación es necesario que se demuestre una de dos circunstancias: a) Que los hechos que la Administración tuvo en cuenta como motivos determinantes de la decisión no estuvieron debidamente probados dentro de la actuación administrativa; o b) Que la Administración omitió tener en cuenta hechos que si están demostrados y que si hubiesen sido considerados Habrían conducido a una decisión sustancialmente diferente. Ahora Bien, los hechos que fundamentan la decisión administrativa deben ser reales y la realidad, por supuesto, siempre será una sola..."

Los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, estipulan:

"Artículo 5º.- Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificación a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley. NOTA: Texto subrayado declarado EXEQUIBLE mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-606 de 2012

El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud realizará las modificaciones necesarias al formulario de afiliación y al carné de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud con el objeto de incorporar las modificaciones aquí señaladas.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las políticas que con relación a las personas con limitación establezca el "Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación" a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 26º.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. 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".

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

ARTICULO 7º. Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

Es preciso iniciar este análisis bajo la aseveración, precisa y concisa que en ningún momento el Ministerio del Trabajo, uso, utilizó o motivo en decisión alguna, el artículo 5 de Ley 361 de 1997, ni su reglamentación a través del artículo 7 del decreto 2463 de 2001, razón por la cual no se puede aducir una falsa motivación de una norma que fue considerada ni mucho menos fue la razón jurídica de la sanción, por vía de interpretación la demandante aduce la norma y de manera subjetiva, cree que este fue parte de los actos administrativos, situación que nunca ocurrió.

La motivación jurídica, que guarda estrecha y directa relación con el único cargo, consistió en la violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en ningún momento de otra normatividad como se quiere hacer creer por parte de la demandante.

Sobre el particular el pronunciamiento del ente ministerial sobre la violación objetiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en manera alguna hará alusión indicando que el despido del señor **NAYID ARENAS BARRERO**, sea ineficaz, como erradamente lo enfatiza la apoderada de la empresa.

Del contexto de la queja se vislumbra, que el señor **NAYID ARENAS BARRERO**, venia prestando sus servicios para la empresa **CBI COLOMBIA S.A.**, en el cargo de Pailero A, hasta el día 30 de junio de 2015, fecha en la cual su empleador resolvió darle por terminado el contrato de trabajo, sin haber solicitado el correspondiente permiso ministerial.

Cabe precisar de acuerdo con las consideraciones de la Resolución 479 de 2016, que la entrega del proyecto de refinería en un tiempo determinado, es ajeno a la condición especial que presento el quejoso, esto es, una estabilidad laboral reforzada, por lo que la argumentación de la amanuense de la empresa **CBI COLOMBIA S.A.**, atinente a que su prohijada completo el 100% por ciento del avance total del proyecto, tampoco es óbice de darle por terminado el contrato de trabajo al quejoso, quien se encuentra con una estabilidad laboral reforzada y goza del amparo y protección legal.

Así mismo conviene precisar, que a pesar de haber cumplido el empleador con el pago de la indemnización prevista en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el mismo resulta incompatible con la imposición de la sanción por parte del ente ministerial, por la omisión de elevar el correspondiente permiso para proceder al despido del trabajador. Es decir, si reconoce el cumplimiento del artículo en cuanto al pago de la indemnización y lo desconoce, en cuanto a la solicitud de despido ante el Ministerio del trabajo, posición contraria y qua ahora quiere ser tenida en cuenta como falsa motivación, cuando el mismo demandante dio cumplimiento parcial del ordenamiento jurídico, lo cual demuestra su total conocimiento.

Por consiguiente es necesario precisar que independientemente que exista o no justa causa, se debe solicitar la autorización previa al Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador que se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta, el cual en virtud de esta condición adquiere el derecho a la estabilidad reforzada, debido a que se trata de personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o sicologicas para realizar su trabajo y como quiera que el

apoderado no aporó prueba si quiera sumaria de la solicitud ante el ministerio , se evidencia la violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4.2. Infacción directa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por interpretación errónea.

En ningún momento y en ninguna circunstancia por parte del Ministerio se dio una interpretación errónea de la norma, como se puede evidenciar a continuación:

"SENTENCIA DE TUTELA N° 383/14 DE CORTE CONSTITUCIONAL, 13 DE JULIO DE 2014

El actor aduce que ecopetrol Vulneró sus derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, al dar por terminado su contrato laboral sin justa causa y sin que mediara autorización del inspector de trabajo. Para resolver el problema jurídico, la sala de revisión estudia temas relacionados con la consagración de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad en el ordenamiento interno y en el ámbito del derecho internacional y, los contratos a término fijo frente a la estabilidad laboral reforzada.

La sala concluye que ecopetrol vulneró derechos fundamentales del actor al dar por terminada la relación laboral, sin previa autorización de la oficina de trabajo y sin tener en cuenta que se encontraba enfermo y por ende cobijado por la figura de la estabilidad laboral reforzada. Concedida.

Como se evidencia de manera clara para el momento de los hechos y según criterio de la Corte Constitucional, es condicionamiento para el cumplimiento del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como reiteran las sentencias C-470 de 1997 y T-041 de 2014.

Por otra parte la Corte Constitucional, se refiere así al principio de estabilidad laboral reforzada: "En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad". "...la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar".

Es decir que el principio de estabilidad laboral reforzada tiene como objeto garantizar el derecho al trabajo de aquellas personas que por su condición se encuentren en estado de vulnerabilidad manifiesta, obligando al empleador a garantizar su continuidad laboral, lo que lleva a que el trabajador no pueda ser despedido sin que medie una justa causa para ello.

A quiénes beneficia el principio de estabilidad laboral reforzada

- A todos los trabajadores en general, para no ser despedido sin justa causa, salvo el pago de indemnizaciones de la norma laboral, que no obstante no cubre otros daños que pudiese ocasionar el despido.
- A los trabajadores en situación de vulnerabilidad manifiesta:
 - o Condición de discapacidad
 - o Limitaciones físicas o psicológicas que le impiden realizar su trabajo
 - o Mujeres en estado de embarazo, madres cabeza de hogar
 - o Trabajadores que cuentan con fuero sindical

Para el caso en concreto la causal atinente a todos los trabajadores en general, para no ser despedido sin justa causa, salvo el pago de, que no obstante no cubre otros daños que pudiese ocasionar el despido, situación que ocurrió de manera específica y que generó la correcta interpretación de la norma para generar la posterior sanción.

Ahora bien, de igual manera, la sentencia Sentencia T-320/16 Corte Constitucional, considera:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (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".

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSIÓN-Reglas jurisprudenciales

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.

Una tutela de la Corte Constitucional reiteró que ante un sujeto de especial protección constitucional el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, ya que la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada para aquellos grupos de especiales condiciones, situación que ocurrió para el caso en concreto.

En ese sentido, advirtió que la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues, finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante.

Así las cosas, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual deberá el empleador, previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.

En este contexto, la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, modificado por el artículo 137 del Decreto 734 de 2012, estipula:

"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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo"

Como se evidencia, con absoluta claridad, la interpretación de la norma es conforme con la posición de la Corte Constitucional, como máxima garante del marco normativo colombiano.

De igual manera la Ley 762 de 2002 acogió la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad y no hace ninguna categorización de las personas con limitaciones; que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la autoridad del trabajo; que la Ley 361 de 1997 se aplica igualmente al trabajador incapacitado temporalmente, quien es un limitado o disminuido físico, sensorial o síquico, el cual está enmarcado en el preciso concepto de discapacitado, conforme con el literal b) del artículo 7 del Decreto 917 de 1999; que las sentencias C- 531 de 2000 y T- 519 de 2003 de la Corte Constitucional dan la posibilidad del reintegro del trabajador y determinan que si la empresa vuelve a despedirlo, debe solicitar primero la autorización ante los inspectores del trabajo; que, en las sentencias T- 1040 de Radicación No. 56315 11 2001, T-504 y T- 518 de 2008.

La Corte Constitucional fijó su criterio, en cuanto a que la estabilidad laboral reforzada no es solamente para el trabajador discapacitado o limitado a la luz de la Ley 361 de 1997 o la persona calificada como inválida por una junta de calificación de invalidez, sino también el trabajador, quien, en desarrollo de la prestación del servicio, ve menguado su estado de salud como su capacidad laboral, por cualquier patología, de tal forma que debe ser considerado como una persona en condiciones de debilidad manifiesta. Resalta que cuando la Ley 361 de 1997 hace referencia a las personas con limitación es para indicar que a éstas se les reconocen los derechos fundamentales, así como los económicos, sociales y culturales; que cuando la mencionada ley alude a las personas con limitaciones severas y profundas, es para resaltar que ellas deben tener la asistencia y protección necesarias; que, en consecuencia, la misma ley destaca dos grupos de personas, a saber, las que padecen cualquier limitación y las que sufren de limitaciones severas y profundas; que el artículo 26 de la citada ley se refiere a las personas con limitación, sin diferenciar si se trata de limitaciones severas y profundas; que, entonces, el error del ad quem consiste en que confunde los conceptos de persona con limitación, término general, que es aplicable al presente caso, con el de persona con limitaciones severas y profundas, que no son las únicas amparadas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El legislador expidió la ley 361 de 1997 para garantizar a las personas en situación de discapacidad sus derechos fundamentales económicos, culturales, sociales y su total integración laboral.

El artículo 26 de dicha ley establece que la discapacidad no podrá ser motivo para la desvinculación laboral, salvo que exista justa causa del despido y sea autorizado por un inspector laboral.

Expresión discriminatoria

La Corte Constitucional, en la sentencia C-458 de 2015, consideró que la expresión "limitados" con la cual se califica a las personas con discapacidad, resulta ser discriminatoria, peyorativa y violatoria de derechos, pues ubican la situación de estas personas como un defecto personal, que además los convierte en seres con capacidades restringidas que tienen un menor valor.

Esta carga propia de las palabras citadas hace que los procesos de dignificación, integración e igualdad sean más complejos. Por lo cual se declaró inexecutable la expresión "limitados".

Pese a lo anterior, las sentencias de la Corte Suprema de Justicia aún califican a estas personas como "limitados", como se puede observar en las sentencias SL5168-2017, SL 4753-2017, SL 7292-2016, SL 10538-2016, SL 12892-2016 y SL 1360-2018.

Terminación del contrato laboral

El 11 de abril de 2018 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia profirió la sentencia SL 1360-2018 en la que emitió un concepto que desconoce la cosa juzgada constitucional de la sentencia C-744 de 2012 de la Corte Constitucional.

Según la Sala Laboral, la terminación del contrato de trabajo de un discapacitado sólo debe contar con la aprobación del inspector del trabajo cuando el empleador alegue que la reincorporación es «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa.

La Corte Constitucional, en sentencia C-531 de 2000, declaró executable el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido de que el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su discapacidad produce efecto jurídico si existe autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

La Sala Laboral interpretó esta sentencia y dijo que la Corte Constitucional no había prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad. No obstante, la Sala no hizo referencia alguna a la sentencia C-744 de 2012.

La Corte Constitucional, en sentencia C-744 de 2012, declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012 que establecía que no se requiere del procedimiento de previa autorización del Ministerio de Trabajo, cuando el empleado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Este artículo fue declarado inexecutable porque la Corte consideró que le compete al legislador y no al presidente determinar si se debe exigir la autorización previa de la Oficina del Trabajo para poder despedir o dar por terminado el contrato de trabajo con un empleado en situación de discapacidad.

De conformidad con lo anterior, no queda la menor duda de la correcta interpretación de la 361 de 1997 y su artículo 26.

4.3. Infracción directa de los artículos 19 del C.S.T y 8 de la Ley 153 de 1887 por falta de infracción.

El artículo 8 de la Ley 153 de 1887 dispone "Cuando no hay exactamente aplicable el caso controvertido se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales del derecho."

En igual sentido, el artículo 19 de C.S.T, dispone: "Normas de aplicación supletoria. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las que regulen los casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios y recomendaciones adoptadas ..."

Para el presente caso, dicha coyuntura jurídica no se presenta, existe una norma específica y vigente para dirimir este tipo de controversias como lo es el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual a su letra reza:

"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." ** Fuera de texto.

La anterior normativa establece los mecanismos de integración social para personas en condición de discapacidad y consagra una protección que ampara no solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitados, de acuerdo con "la calificación efectuada por los organismos competentes, sino también a quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, ya sea por acaecimiento de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente" (Corte Constitucional, sentencia T-019 de 2011).

La Corte Constitucional también ha sido enfática en afirmar que los trabajadores con discapacidad "deben gozar de una especial protección por cuanto, se trata de sujetos que por la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran requieren del Estado una protección reforzada que garantice la eficacia real de los derechos de los cuales son titulares y que ha sido ordenada expresamente por el texto constitucional" (Corte Constitucional, sentencia T-307 de 2008). Del procedimiento "autorización de terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores con discapacidad" se colige que el Ministerio del Trabajo únicamente tiene competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a un empleador cuando motive la condición de discapacidad de un trabajador, "es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, no obstante el esfuerzo del solicitante para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso.

Lo anterior, implica que dentro del procedimiento únicamente se evalúa, cuando en materia laboral se trate, la causal contemplada en el literal A-13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, o sea la terminación del contrato por justa causa "que estipula: 13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada" (Código Sustantivo del Trabajo, art. 62). Por lo tanto, para el Ministerio del Trabajo al tramitar una autorización de terminación del vínculo laboral, "el referente será la ineptitud del trabajador para realizar sus funciones, teniendo en cuenta el grado de disminución de su condición física y su pérdida de capacidad laboral.

De igual manera la Corte Constitucional, en sentencia C-531 de 2000, ordena un reconocimiento de una indemnización para la persona limitada en el evento de ser despedida o su contrato de trabajo terminado, por razón de su limitación y dado el incumplimiento del requisito que debe allegar el empleador, como es la autorización de la oficina del Trabajo.

La Corte Constitucional finalmente al revisar el texto del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expide una sentencia integradora en la que argumenta que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, "no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria" (Corte Constitucional, sentencia C-531 de 2000).

Una vez más la Corte Constitucional, en sentencia T-263 de 2009, de manera reiterada, sostiene que el derecho constitucional amparado se extiende a aquellos trabajadores que debido a debilitamientos en su estado de salud se encuentran en situación de debilidad manifiesta. En la

sentencia T-198 de 2006, la Corte Constitucional indicó: "En materia laboral, la 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 discapacitados o de invalidez".

Lo estipulado en la sentencia T-198 de 2006 fue reiterado por la Corte Constitucional en la sentencia T-754 de 2012; por lo tanto, la protección laboral reforzada se aplica a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud; independientemente del grado de discapacidad.

De igual forma, la jurisprudencia constitucional ha determinado que en las relaciones trabajador-empileador la estabilidad laboral reforzada de la población en situación de discapacidad en su estado de salud opera independientemente de la modalidad contractual convenida por las partes. En particular, sobre los contratos a término fijo, la Corte Constitucional ha señalado: "En los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral". (Corte Constitucional, sentencia T-449 de 2008).

La Corte Constitucional ha sido clara al señalar que cuando por las circunstancias fácticas del trabajador sea un hecho notorio su debilidad manifiesta o su discapacidad, es menester ampara y proteger sus derechos incluso cuando no se haya hecho una calificación y graduación de su enfermedad. Al respecto, resaltó la siguiente: "En materia laboral, la 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 discapacitados". (Corte Constitucional, sentencia T-1040 de 2001).

De igual forma, a la luz de la jurisprudencia constitucional se consideran sujetos de especial protección aquellas personas que, aunque no padezcan una discapacidad o minusvalía o invalidez, padecen de afecciones serias en su salud, lo que les impide desarrollar en óptimas condiciones sus actividades laborales.

De esta forma queda mas que demostrado no solo la sujeción a la Ley, si no como fuente accesoria a la jurisprudencia, la cual al unisono determina la protección, dejando así sin fundamento alguno la apreciación de la parte demandante.

4.4. Infracción directa del artículo 5 de la Ley 361 de 1997 y del artículo 7 del Decreto 2361, por falta de aplicación.

Manifiesta la parte demandante que la expresión limitación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, presuntamente violado, otorga el derecho de estabilidad laboral reforzada....

Tal afirmación carece de toda validez, dada la siguiente consideración de orden objetivo:

CONCEPTO DE DISCAPACIDAD DIFERENCIADO DEL LIMITADO FÍSICO Diversas fuentes, constituidas por disposiciones nacionales e internacionales y por documentos de organismos supranacionales, sirven al propósito para establecer qué debe entenderse por discapacidad, concepto que se emplea para referirse, en general, a la persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.

Se ha conocido en el vocabulario científico y legal, para designar a las personas con discapacidad, términos tales como: impedidos, minusválidos e inválidos; tiempo atrás, en forma particular, denominados como: retrasados mentales y sordomudos. En la Declaración de los Derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 3447 del 9 de diciembre de 1975, consta que "el término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales" (Organización de las Naciones Unidas, 1993a).

Como se aprecia, se define la discapacidad en forma amplia, pues comprende tanto la física como la mental y se basan ambas en deficiencias. La Clasificación Internacional de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (CIDDM) publicada en 1980, consideraba que la discapacidad era la "restricción o ausencia debida a deficiencia de la capacidad de realizar una actividad dentro del margen que se considera normal para un ser humano".

Posteriormente, en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de 2001, se dijo que el vocablo "discapacidad es usado como un término baúl para incapacidades, limitaciones en la actividad, o restricción en la participación" (Portal Salud Mental, 2005).

De acuerdo con lo anterior, a pesar de que se intentó diferenciar entre discapacidad y deficiencia y ésta de la restricción, no fue suficiente la delimitación, pues la primera se mantuvo, como una noción general y comprensiva, según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

No obstante, la trigésima séptima sesión regular de la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el 3 de diciembre de 1982, mediante su Resolución 37/52, el programa de acción mundial para personas con discapacidad, cuyo aparte C del punto 1, sobre definiciones, había señalado que la Organización Mundial de la Salud, apoyada en la International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (ICIDH), 1980, estimaba que: "En el contexto de la experiencia en materia de salud, establece la distinción siguiente entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, de la siguiente manera:

Deficiencia: Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discapacidad:

Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Minusvalía: una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)" (Discapacidad Colombia, 2015)".

Por medio del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado el 20 de junio de 1983, que entró en vigor el 20 de junio de 1985, acogido en Colombia por la Ley 82 de 1988 y por el Decreto 2177 de 1989, el cual versa sobre la readaptación profesional y el empleo de

134

personas inválidas, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dictó normas para "asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad" (Organización Internacional del Trabajo, 1983) y para ese fin especificó que "a los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida" (Ley 82 de 1988, art. 1).

Con base en lo anterior y de conformidad a la jurisprudencia Constitucional citada, es de claro análisis que para la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es necesario, de otro tipo de normas que versan sobre pensiones o reclamaciones, la falta cometida por la demandante fue el incumplimiento de un precepto legal al desconocer la estabilidad laboral del señor NAYID ARENAS BARRERO, sin que mediara la autorización previa del Ministerio del Trabajo, razón por la cual dicha fundamentación esta llamada a no prosperar.

4.5. De la falta de competencia del Ministerio y la extralimitación de funciones.

Este Cargo, como los anteriores, no están llamados a prosperar.

Conforme a las normas citadas supra el Ministerio de Trabajo cuenta con la competencia para tramitar la investigación correspondiente e imponer las sanciones respectivas en los actos administrativos temerariamente denunciados dentro del sublite.

Se entiende por competencia "la capacidad tanto funcional como territorial que el estado confiere a determinados funcionarios para que ejerzan la jurisdicción -entendiendo jurisdicción como la potestad que tiene el Estado para aplicar el Derecho y decidir de manera definitiva los conflictos de intereses- En virtud de lo anterior los funcionarios pueden realizar determinadas actuaciones en un determinado territorio, debido a que están investidos por el estado para ejercer exclusivamente dichos actos dentro de los límites específicos que el mismo estado les demarca.

Si ejercen actividades diferentes o por fuera del territorio asignado estarían entonces obrando por fuera de su competencia y sus actuaciones carecerían de valor. ' Universidad de Antioquia- Facultad de Derecho. Formación Ciudadana y Constitucional".

Existe suficiente fundamento jurídico, normas citadas en el aparte de "Relación de la Normativa aplicable al subjuice para aseverar que a los funcionarios del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial Bolívar, les asiste jurisdicción y competencia para investigar y sancionar a la Empresa CBI COLOMBIA S.A., por transgresión a las normas laborales y no a la Dirección Territorial, como equivocadamente afirma el apoderado de la investigada. A Las normas citadas en lo referente me atengo, conforme a los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, citados supra el ministerio se encuentra facultado para imponer sanciones en ejercicio de sus funciones de investigación, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones laborales.

En efecto, dichas normas son claras en pregonar que los funcionarios (Dirección Territorial de Trabajo) del Ministerio del Trabajo, tienen a su cargo la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones legales, que igualmente están facultados para imponer las sanciones pertinentes a aquellas personas naturales o jurídicas que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de policía administrativa que ejercen.

Lo anteriores coadyuvado por el Decreto 4108 de 2011 "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo" mediante el cual se escindió al Ministerio de la Protección Social y se dispuso la reorganización del mismo atribuyéndole a tales funcionarios la competencia para continuar cumpliendo los objetivos y

fundones señaladas por las normas vigentes. A su turno la Resolución 404 de 2012 "Por la cual se crean grupos Memos de trabajo y se asignan las coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo", reafirma las competencias que de policía administrativa ostentan las Direcciones Territoriales del Trabajo, para ejercer la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, así como la potestad de imponer las sanciones previstas.

Igualmente la Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral" establece que los inspectores de trabajo son quienes ejercen las funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocen de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo, rigiéndose por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa.

En efecto las funciones de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tienen Función Coactiva o de Policía Administrativa y como autoridades de policía del trabajo cuentan con la facultad coercitiva, esto es la facultad de requerir y sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

A su turno, el apoderado de la empresa alega carencia de competencia Territorial amparado en una interpretación errónea del Decreto 2603 de 2012, pues tal decreto modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales, lo que da fe de que efectivamente se debe seguir las reglas de la jurisdicción y competencia y por tanto que el Ministerio, en particular la Dirección Territorial Bolívar, es competente para el trámite administrativo respectivo.

La competencia territorial del ministerio, adicionalmente, es coadyuvada por La Resolución No. 4542 de 1993, por la cual se fija la jurisdicción administrativa de las inspecciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y, la Resolución No. 002180 de 16 de junio de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 003133 del 14 de septiembre de 2005. Tales Resoluciones gozan de la presunción de legalidad y no han sido anuladas por la jurisdicción por lo que gozan de ejecutoriedad y son obligantes plenamente en su contenido sin que exista argumento jurídico que amerite su inaplicabilidad discutiendo una falta de competencia inexistente.

En conclusión respecto a la falta de competencia para sancionar por parte de la Dirección Territorial de Bolívar NO es de recibo por cuanto el Ministerio tiene competencia para sancionar en cualquier parte del territorio nacional, en forma permanente a cualquier empresa, cuando se presente vulneración de Derechos a los trabajadores conforme a las reglas de la jurisdicción y competencia, reguladas por el Ministerio mediante la Resolución No. 2603 de 2012. En efecto tal disposición es clara en determinar que, dentro del sublite, la Territorial Bolívar es la competente para investigar y sancionar a la empresa CBI COLOMBIA S.A.

Así mismo tampoco es cierto que el ministerio al imponer la sanción desató un conflicto jurídico toda vez que como se afirmó con anterioridad dentro las funciones del ministerio está la verificación de la vulneración de los artículos contemplados en la convención colectiva de trabajo y en este caso lo que ejerció fue su función correctiva garantizando la efectividad de los principios y fines previstos en la constitución y en la ley.

Es menester recordar a la demandante que los funcionarios del Trabajo, en su condición de autoridad de policía y en el ejercicio de la facultad que la ley les confiere, están obligados a vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (CST arts. 17 y 485), y dentro de esa facultad, pueden aplicar medidas preventivas o sancionadoras ante su inminente violación. En efecto en el presente caso lo que se observa es que el Ministerio comprobando que efectivamente la empresa

CBI COLOMBIA S.A., vulneró el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, actuando en su condición de autoridad de policía y, ejerciendo su facultad de inspección vigilancia y control y control, procedió a imponer la multa correspondiente en derecho por ello.

ADICIONAL A LO ANTES DICHO, COADYUVA LA FALTA DE RESPONSABILIDAD DE MI PODERDANTE DENTRO DEL SUBJUDICE EL HECHO DE QUE PARA QUE PROCEDA EL MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO ES MENESTER QUE CON LA ACTUACIÓN DESPLEGADA POR LA ADMINISTRACIÓN Y PRESUNTAMENTE AMPARADO EN UNA NORMA JURÍDICA, SE OCASIONE LESIÓN A CUALQUIER DERECHO DEL CONVOCANTE; LO QUE SE ECHA DE MENOS EN EL SUBLITE POR CUANTO EL MINISTERIO DEBIDAMENTE AMPARADO EN NORMAS JURÍDICAS, PREVIO PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO Y PARA EL CUAL ES COMPETENTE, IMPUSO UNA SANCIÓN A LA EMPRESA CBI COLOMBIA S.A. SIN QUE HAYA REMOTAMENTE LA POSIBILIDAD DE RESTABLECER O REPARAR UN DERECHO QUE NO HA SIDO VULNERADO.

5. CONCLUSION.

Teniendo en cuenta lo expuesto se concluye que las actuaciones administrativas del ministerio que represento se desarrollaron y fundaron conforme a las normas preestablecidas para tal trámite, frente a la autoridad competente, con plenos atributos para investigar y determinar el cumplimiento de la normatividad laboral por parte de CBI COLOMBIA S.A. y acogiendo el procedimiento y los principios constitucionales y legales.

Adicional a los cargos planteados por la inconforme debe afirmarse que durante toda la investigación la hoy demandante ejerció su defensa y tuvo derecho a la contradicción, con lo que el Ministerio respetó su derecho al debido proceso, cumplió con los principios fundamentales del estado social de derecho y con los principios de la función pública tal es el caso del principio de transparencia, el de legalidad y el de obligatoriedad en el cumplimiento de las formas en los procedimientos estatuidos en la ley.

Así pues **MI PODERDANTE NO PODRÁ SER CONDENADO DENTRO DEL SUBUTE** por cuanto se encuentra demostrado en el sub-lite: a) Que el Ministerio de Trabajo actuó en uso de sus atribuciones y competencias dentro del procedimiento administrativo sancionatorio; b) El procedimiento administrativo sancionatorio fue adelantado de manera regular conforme a las reglas propias del trámite -ajustado a los principios de publicidad, contradicción y defensa, imparcialidad economía, celeridad y racionalidad-; c) Los actos administrativos denunciados y en particular el acto administrativo que puso fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio contienen: t. La individualización de la persona jurídica sancionada; 2. Un real análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impuso la sanción; 3. La subsunción de las normas infringidas con los hechos probados; y, 4. La correspondiente fundamentaron de la sanción debidamente graduada; d) La resolución sancionatoria y los demás actos administrativos denunciados se ampararon, de manera regular, en las normas en que debieron fundarse; e) La resolución sancionatoria y los demás actos administrativos denunciados carecen del vicio de falsa motivación; y f) El ministerio cuenta con la competencia territorial y funcional para imponer la sanción de la que se duele el actor.

4.6. Infracción de los principios de proporcionalidad y razonabilidad por falsa motivación.

La Ley 1437 de 2011 al regular lo referente al procedimiento administrativo sancionatorio delimitó los criterios generales para imponer las multas, y como norma especial para el caso que nos ocupa la Ley 1610 de 2013 en su artículo 12 especificó los criterios que deben tener en cuenta las autoridades administrativas del ramo laboral para la graduación de las sanciones, ello lo hizo en los siguientes términos:

"Artículo 12. Graduación de las sanciones, las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.
4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores".

La imposición de estas sanciones representa el ejercicio de la llamada discrecionalidad administrativa, en tanto la autoridad se mueve entre una suma máxima y una mínima,

Lo hasta aquí dicho deja claro para el despacho que el Ministerio del Trabajo, a través de su Dirección Territorial Bolívar, poseía la competencia de sancionar a la empresa demandante y contaba con méritos para ello, no obstante.

De igual manera es preciso traer a colación las competencias que le asiste al Ministerio del Trabajo, tanto de generar la sanción, pues como ya se ha dicho, si bien la norma indica los criterios con los cuales se debe realizar esa dosificación, lo cierto es que esta es una función que demanda una discrecionalidad administrativa que no puede ser desconocida en desarrollo del control judicial, y mucho menos usurpada, la cual se sustenta con base en los siguientes argumentos:

De conformidad con los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, que revisten del poder de policía laboral a los funcionarios de este ministerio con el fin de proteger los derechos de los trabajadores señalan que la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo las cuales se encuentran facultadas para imponer sanciones en ejercicio de sus funciones de investigación, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones laborales.

En efecto, dichas normas son claras en pregonar que los funcionarios (Dirección Territorial del Trabajo) del Ministerio del Trabajo, tienen a su cargo la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones legales, e igualmente están facultados para imponer las sanciones pertinentes a aquellas personas naturales o jurídicas que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de policía administrativa que ejercen.

A su vez el Decreto 4108 de 2011 "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo" mediante el cual se escindió al Ministerio de la Protección Social y se dispuso la reorganización del mismo atribuyó a tales funcionarios la competencia para continuar cumpliendo los objetivos y funciones señaladas por las normas vigentes.

Igualmente, la Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral" establece que los inspectores de trabajo son quienes ejercen las funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocen de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo, rigiéndose por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa. En efecto, las funciones de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tienen Función Coactiva o de Policía Administrativa y como autoridades de policía del trabajo cuentan con la facultad coercitiva, esto es la facultad de requerir y sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo.

Así las cosas, en el caso particular que nos ocupa, la Dirección Territorial Bolívar, en ejercicio de sus facultades y competencias señaladas por ley inició la investigación en contra de CBI COLOMBIA S.A. y al hallar que existió una violación de la normativa, como se evidencia en el presente escrito contestatorio, en su condición de autoridad de policía administrativa procedió a imponer la multa a través del acto administrativo del cual hoy se pretende su nulidad, por la presunción equivocada de no fijación de los criterios señalados en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, sin que exista mérito para ello, pues las actuaciones administrativas del Ministerio se desarrollaron y fundaron conforme a las normas preestablecidas para tal fin, con plenos atributos para investigar y determinar el cumplimiento de la normatividad laboral, acogiendo el procedimiento y los principios constitucionales y legales, por lo que dichos actos administrativos cuentan con los elementos para su existencia y validez y gozan de la presunción de legalidad.

Como se logra evidenciar de manera clara y concisa la competencia única y exclusiva del Ministerio del trabajo obedece cuando se presenta una inobservancia o una violación de una norma de trabajo, situación que quedó plenamente demostrada y ratificada por parte del juez de primera instancia al estudiar la legalidad del acto administrativo y si dicha situación se ve a la luz de los criterios fijados en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, más específicamente en el numeral 9, el cual a su letra reza:

"Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores"

Encontramos que las funciones y competencias del Ministerio del Trabajo, como del procedimiento administrativo sancionatorio, motivo de la presente litis, giro única y exclusivamente en torno a la violación de los derechos de los trabajadores, al sancionar, a la empresa demandante, por violación de la convención colectiva, acto que como se dijo goza de toda la validez, imparcialidad y legalidad, como se refirió el juez de primera instancia en su fallo.

De otra parte, es preciso advertir que durante toda la investigación administrativa laboral la Empresa **CBI COLOMBIA S.A.** ejerció el derecho a la defensa y a la contradicción, con lo que el Ministerio respetó su derecho al debido proceso; así mismo, cumplió con los principios fundamentales de estado social de derecho y los orientadores de las actuaciones administrativas de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción; así mismo, adelantó el procedimiento administrativo sancionatorio de manera regular conforme a las reglas propias del trámite, manifestando por parte del Ministerio en todo momento el numeral 9 del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, en lo atinente a la grave violación de los derechos de los trabajadores como se evidencia a continuación:

a. En la Resolución 479 del 6 de octubre de 2016, por la cual se impone una sanción a una sanción, se evidencia en la totalidad de su cuerpo que la misma gira entorno a la violación de una norma en materia laboral, que a claras luces afecta al trabajador y se convierte de competencia del Ministerio.

Como factores para ponderar el ejercicio de la facultad sancionatoria se estudia la acción y omisión del empleador, por su responsabilidad directa en la infracción normativa, toda vez que como se ha demostrado, el Ministerio obra solo por violación de derechos de trabajadores.

Como se pudo evidenciar en la Resolución 479, se fijaron claramente los criterios para tasar la sanción de conformidad con lo estipulado en la Ley 1610 de 2013. Ahora bien, en cuanto a la Resolución 086 del 24 de febrero de 2017, por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación:

En el acápite de factores para ponderar el ejercicio de la facultad sancionatoria, se observa que se realiza un análisis minucioso, de las pruebas, alegatos, ausencia del nexo causal, competencia, impugnaciones, para de manera objetiva, como primera medida determinar la omisión de la demandante y como consecuencia demostrar el daño causado.

Como se evidencia se hace alusión directa a la Ley 1610 de 2013 y se desarrolla el criterio de proporcionalidad, dado que de manera clara se atentó por parte del demandante contra los derechos de los trabajadores.

En el recurso de alzada se estudia nuevamente el criterio de proporcionalidad y razonabilidad, garantizando siempre el debido proceso y la correcta fijación de los criterios enmarcados en la Ley 1610 de 2013, ejemplificación, más que sufriente para demostrar el cumplimiento de la normativa, para la tasación de la sanción.

De igual manera, el Consejo de Estado mediante providencia de fecha: septiembre 12 de 1980. C.P. Doctor Ignacio Reyes Posada, Expresó:

"Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundos ejercen funciones de Policía Administrativa para la vigencia y control del cumplimiento de las normas sociales: control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional. Para la efectividad de sus labores estos funcionarios están autorizados para imponer multas, pero todo dentro de la órbita de su competencia".

Razón por la cual no esta llamada a prosperar tal solicitud; como el conjunto de las aludidas por la parte demandante.

IV. EXCEPCIONES

Con fundamento en las razones de la defensa, propongo las siguientes:

1. INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. LEGALIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS POR ENCONTRARSE AJUSTADOS A DERECHO Y POR GOZAR DE TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU VALIDEZ Y EXISTENCIA JURIDICA.

La fundamentación, así:

Vista la normatividad preinserta se tiene que la Ley otorga la posibilidad a la persona que se crea lesionada en un derecho, amparado en una norma jurídica, de acudir a la jurisdicción en uso del medio del control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho para que se declare la nulidad del acto administrativo, se le restablezca su derecho y se le repare el daño. Así pues, existe obligación de la administración cuando concurren dos situaciones claramente establecidas, la primera, que la administración lesione un derecho de un particular, y, la segunda, que la lesión sea antijurídica, esto

es que para su ocurrencia la administración haya vulnerado una norma jurídica. Situación ajena al sublite por cuanto no existe en el sublite una lesión antijurídica que reparar en cabeza del demandante. En efecto y siendo lo anterior cierto no puede derivarse responsabilidad u obligación alguna en cabeza de la entidad que represento por cuanto mi representado no vulneró derecho alguno del ahora demandante y mucho menos lo hizo vulnerando una norma jurídica.

De lo premencionado, con claridad, podemos aseverar que las causales de nulidad del acto administrativo tienen directa relación con los elementos negativos o vicios del mismo, que a contrario sensu constituyen los requisitos sine qua non o condiciones necesarias para que exista válidamente en el mundo del derecho objetivo a saber: a) que sea expedido por funcionario competente; b) que se ajuste a las formas y procedimientos incluido el derecho de audiencia y defensa; c) que sea debidamente motivado; y, d) que su finalidad, contenido y objeto se encuentren ajustados a derecho, esto es conforme a las atribuciones propias de quien lo profirió.

Así pues se colige que las causales de nulidad de los actos administrativos, conforme al artículo precitado, existen cuando el acto administrativo es expedido con infracción de las normas en que deberían fundarse; o cuando quien lo expide carece de la competencia para hacerlo; o cuando se expide en forma irregular, esto es con manifiesta violación del debido proceso y desconociendo los derechos de audiencia y defensa del interesado; o, finalmente, cuando se expide mediante falsa motivación o con desviación de las atribuciones propias de quien los profirió.

En el asunto que nos ocupa se tiene:

a) Es mi prohijado quien ostenta la competencia para la expedición de los actos administrativos demandados; b) los actos administrativos denunciados fueron expedidos conforme a las normas en que debieron fundarse y por tanto carecen de falsa o falta de motivación; los motivos determinantes

de los actos denunciados no corresponden a un interés personal del funcionario que los expidió sino que son impersonales y consultan el interés general; c) Los actos administrativos demandados fueron expedidos de manera regular, ajustándose a las formas y procedimientos y sin violación del debido proceso del interesado.

Igualmente se tiene:

a) Que el Ministerio de Trabajo actuó en uso de sus atribuciones y competencias dentro del procedimiento administrativo sancionatorio; b) El procedimiento administrativo sancionatorio fue adelantado de manera regular conforme a las reglas propias del trámite, ajustado a los principios de publicidad, contradicción y defensa, imparcialidad economía, celeridad y racionalidad; c) El acto administrativo que puso fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio contiene; 1. La individualización de la persona jurídica sancionada; 2. Un real análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impuso la sanción; 3. La subsunción de las normas infringidas con los hechos probados; y, 4. La correspondiente fundamentación de la sanción debidamente graduada; d) La resolución sancionatoria se amparó, de manera regular, en las normas en que debió fundarse; e) La resolución sancionatoria carece del vicio de falsa motivación; y, f) El ministerio cuenta con la competencia territorial y funcional para imponer la sanción de la que se duele el actor.

Teniendo en cuenta lo expuesto se concluye que las actuaciones administrativas del ministerio que represento se desarrollaron y fundaron conforme a las normas preestablecidas para tal trámite, con plenos atributos para investigar y determinar el cumplimiento de la normatividad laboral, acogiendo el procedimiento y los principios constitucionales y legales por lo que los actos administrativos cuentan con los elementos para su existencia y validez y gozan de la presunción de legalidad la que no podrá ser quebrada por la demandante.

Por lo anterior la presente excepción deberá prosperar.

2. LEGALIDAD Y VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DENUNCIADOS POR HABER CONTENIDO UNA SANCIÓN DEBIDAMENTE GRADUADA CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD. CARENCIA DE VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO Y A LA DEFENSA DEL ACTOR.

La Fundamento así:

Los actos administrativos denunciados, por el actor son legales y validos porque contienen una ten ellos existió vulneración al debido proceso y a la defensa del actor.

En efecto mi poderdante con total claridad expresó las razones y argumentos que justificaban su imposición así como las consecuencias que implicaba la transgresión normativa por parte de la hoy empresa demandante.

Mi prohijado al momento de cuantificar la multa se ajustó en un todo a lo preceptuado por el art. 50 del CPACA y normativa especifica en particular porque la hoy demandante con su obrar atentó y puso en peligro dos intereses jurídicos tutelados, el cuerpo convencional y el ente sindical; porque se negó a colaborar en la acción investigadora y porque no tuvo un pequeño grado de prudencia y diligencia en la atención de sus deberes para con la normativa laboral, toda vez que es bien sabido por cualquier ciudadano que la constitución es norma de normas por lo que nadie puede vulnerar sus prescripciones y menos aún tratandose de los derechos de los trabajadores.

Igualmente los actos administrativos sancionatorios, se expidieron respetando la garantía de los derechos a la defensa y al debido proceso de la hoy demandante. En efecto la empresa participó en todas y cada una de las etapas procesales de la investigación; se le brindó la oportunidad para interponer los recursos frente a las decisiones tomadas por la administración, haciendo uso de ellos.

Por tanto al dosificarse debidamente la sanción y no vulnerar los derechos al debido proceso y el derecho de defensa del actor los actos administrativos son legales y válidos y así deberá declararse.

Por lo anterior la presente excepción deberá prosperar.

3. LEGALIDAD Y VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DENUNCIADOS Y EN PARTICULAR LA RESOLUCIÓN 479 DE 2016 y 086 de 2017, POR ESTABLECER LAS RAZONES EN QUE FUNDA LA VIOLACIÓN NORMATIVA.

Conforme a la jurisprudencia reiterada del H. Consejo de Estado se ha establecido que para que se presente el vicio de falsa motivación en un acto administrativo debe acontecer que los hechos que la Administración tuvo en cuenta como motivos determinantes de la decisión no estuvieron debidamente probados dentro de la actuación; o, que la Administración omitió tener en cuenta hechos que sí estaban demostrados y que si hubiesen sido considerados habrían concluido en una decisión sustancialmente diferente. Así pues cuando los fundamentos tácticos soporte de la decisión no existieron o fueron apreciados en una dimensión equivocada, es cuando se incurre en este vicio que tilda de nulidad el Acto Administrativo por la potísima razón de que ya realidad no concuerda con el escenario táctico que la Administración supuso que existía para tomar la respectiva decisión.

Conforme al mandato legal y a las normas citadas, en los actos administrativos cuya nulidad se pretende se tiene que sino en todos los actos administrativos impugnados por el demandante mi prohijado expresaron, con claridad, que el motivo

de la sanción es el incumplimiento comprobado de CBI COLOMBIA S.A., del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así pues contrario a lo afirmado por la convocante la administración manifestó con claridad y amplitud las razones por las cuales la hoy demandante incumplió con sus obligaciones así como

también las razones por las cuales le impuso la sanción por lo que el vicio que pretende imputar el demandante a las resoluciones aludidas es inexistente.

En efecto en las resoluciones prenombradas y en los demás actos administrativos confirmatorios de la misma se señalan los motivos y la certeza de sus dichos, los hechos en los que se basa para tal afirmación, confirmando que la empresa vulneró las disposiciones laborales respecto al asunto cuya responsabilidad se le endilga y señala los criterios utilizados para imponer la sanción que no son otros que los descritos en las normas citadas supra.

Por todo lo anterior y en razón del acervo probatorio recaudado a juicio del suscrito no existió falta de motivación en las resoluciones, ni en los demás actos administrativos impugnados así como tampoco una indebida apreciación probatoria.

Al constatarse lo anterior se afirma que mi poderdante apreciando debidamente las pruebas obrantes en el plenario subsumió las normas aplicables -citadas en aparte anterior del presente escrito- en los fundamentos fácticos de la investigación y con ello no incurrió ni en falta ni en falsa motivación.

Por lo anterior, la presente excepción también deberá prosperar.

4. LEGALIDAD Y VALIDEZ DE LOS ACTOS DENUNCIADOS POR HABER SIDO EXPEDIDOS CON LA COMPETENCIA SUSTANCIAL PARA IMPONER SANCIONES. MI PROHIJADO NO DECURO DERECHOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES Y CONTRA CBI COLOMBIA S.A. LA DIRECCIÓN TERRITORIALMAGDALENA ES LA COMPETENTE PARA IMPONER LA SANCIÓN

La fundamentación así:

Conforme a las normas citadas supra el Ministerio de Trabajo cuenta con la competencia para tramitar la investigación correspondiente e imponer las sanciones respectivas en los actos administrativos temerariamente denunciados dentro del sublite. Existe suficiente fundamento jurídico en las normas citadas en el aparte de "Relación de la Normativa aplicable al subjuicio" para aseverar que a los Funcionarios del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial Bolívar, les asiste jurisdicción y competencia para investigar y sancionar a la Empresa CBI COLOMBIA S.A., por transgresión a las normas laborales.

Lo anterior conforme a los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo; el Decreto 4108 de 2011; la Resolución 404 de 2012, la Ley 1610 de 2013; La Resolución No. 4542 de 1993; la Resolución No. 002180 de 16 de Junio de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 003133 del 14 de septiembre de 2005, entre otras.

Coadyuva la competencia de la Regional Bolívar, el hecho de que la transgresión a las normas laborales acaeció en dicha jurisdicción, es en esa jurisdicción donde el trabajador prestaba sus servicios y fu allí fue donde se instauró la querrela por el afectado y se adelantó la correspondiente investigación.

De otro lado el Ministerio tiene competencia para sancionar en cualquier parte del territorio nacional, en forma permanente a cualquier empresa, cuando se presente vulneración de Derechos a los trabajadores conforme a las reglas de la jurisdicción y competencia, reguladas por el Ministerio mediante la Resolución No. 2603 de 2012.

A su turno respecto de la carencia de competencia sustancial del ministerio para adelantar la investigación e imponer la sanción que nos ocupa es claro que el asunto debatido no es un conflicto cuya competencia recaiga exclusivamente en la jurisdicción ordinaria laboral a través del proceso, toda vez que lo realmente acaecido es que esta cartera ministerial verificó el incumplimiento de

normas laborales por parte de la empresa, ejerció su facultad de prevención inspección control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo y procedió a imponer las sanciones establecidas en el régimen vigente

Así mismo tampoco es cierto que el ministerio al imponer la sanción desató un conflicto jurídico toda vez que como se afirmó con anterioridad dentro las funciones del ministerio está la verificación de la vulneración del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en este caso lo que ejerció fue su función correctiva garantizando la efectividad de los principios y fines previstos en la constitución y en la ley una vez verificó el incumplimiento de CBI COLOMBIA S.A.; a la norma laboral.

Es menester recordar a la demandante que los funcionarios del Trabajo, en su condición de autoridad de policía y en el ejercicio de la facultad que la ley les confiere, están obligados a vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (CST arts. 17 y 485), y dentro de esa facultad, pueden aplicar medidas preventivas o sancionadoras ante su inminente violación. En efecto en el presente caso lo que se observa es que el Ministerio comprobando que efectivamente la empresa vulneró el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en las demás normas concordantes y complementarias, actuó en su condición de autoridad de policía y, ejerciendo su facultad de inspección vigilancia y control y control, procedió a imponer la multa correspondiente en derecho por ello.

Se observa con claridad que lo acaecido fue que una vez mi poderdante verificó por la violación de normas legales por parte de la empleadora debido a que no logró demostrar dentro de la investigación, su cumplimiento a la normativa citada, se procedió a imponer la sanción correspondiente, salvaguardando el derecho a la defensa y al debido proceso del investigado Pilares y soportes del estado de Derecho.

Es absolutamente claro que el Ministerio jamás definió controversia o conflicto de competencia exclusiva de los jueces del trabajo toda vez que las resoluciones sancionatorias se fundamentaron en el incumplimiento de la normativa laboral, que afecta directamente a los trabajadores conforme al mandato legal. En efecto la entidad exigió a CBI COLOMBIA S.A. la demostración del cumplimiento de tal normativa y al no poder demostrarlo ocasionó la sanción consecuente.

Así pues se reitera que bajo ningún presupuesto se culpa al demandante del despido acaecido como tampoco se declaró en los actos sancionatorios que la empresa fuera culpable del despido ya que tal situación es del resorte exclusivo de la jurisdicción ordinaria competente.

Conforme a lo expuesto se puede concluir que la entidad se limitó a hacer una valoración objetiva de la situación presentada, ya que se limitó a requerir pruebas y mirar si CBI COLOMBIA S.A. cumplió con su obligación legal de solicitar autorización al ministerio, pero la investigada no demostró el cumplimiento de sus obligaciones y con ello no pudo desvirtuar o quebrar la presunción de legalidad de los actos administrativos expedidos por lo que deben mantenerse negando la nulidad solicitada por la demandante y absolviendo a mi poderdante de las pretensiones incoadas en su contra.

Por lo anterior la presente excepción deberá prosperar.

5. CADUCIDAD DEL MEDIO DE CONTROL

Sin que implique confesión alguna en contra de mi poderdante la sustento así:

En el presente caso el medio de control instaurado es el de nulidad y restablecimiento del derecho el que conforme a lo preceptuado por la normatividad aplicable, tiene un término de 4 meses para ser presentada contados a partir de la notificación u ejecutoria del acto administrativo que pone final a la vía gubernativa.

Visto lo anterior se observa que el acto administrativo que agotó la vía gubernativa quedó debidamente ejecutoriado en 24 de marzo de 2017 conforme al expediente administrativo que obra en el despacho-

Por lo que los cuatro meses para la caducidad del medio de control operaría 4 meses después esto es el 24 de julio de 2017.

No obstante lo anterior al haber presentado la solicitud de conciliación prejudicial el 18 julio de 2017 la que obra en el plenario- interrumpió a partir de dicho día el término de caducidad, restando para que operase la misma SEIS DIAS.

Declarada fallida la conciliación el 7 de septiembre de 2017 -el acta obra en el plenario, con esa misma fecha, reanudando el término para contabilizar caducidad del medio de control por lo que ella misma operaría SEIS DIAS DESPUES, esto es el 13 de septiembre de 2017, por lo que debió instaurar la demanda a más tardar ese mismo 13 de septiembre de 2017 día en que se vencían los cuatro meses para la caducidad del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho.

Habiéndose presentado la demanda en fecha posterior, según anotación de la página web, de la rama judicial, OPERÓ EL FENOMENO DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN.

Corolario, de lo anterior se tiene que cuando presentó la demanda, el termino, de caducidad, de la acción ya había operado y con ello, caducó la oportunidad para acudir a la jurisdicción en virtud del medio de control que se pretende utilizar, Al encontrarse el medio de control caducado así deberá declararse.

Por lo anterior la presente excepción deberá prosperar,

6. COBRO DE LO NO DEBIDO.

Como consecuencia de la inexistencia de obligación legal alguna de mi poderdante en la presente Litis, respecto del demandante se evidencia claramente que está cobrando a esta Entidad unos valores a título de indemnización por el restablecimiento del derecho, específicamente supuestamente adeudados por los perjuicios causados con ocasión de la sanción impuesta, en este orden de ideas el pago que reclama no: debe bajo ninguna circunstancia toda vez que los actos son legales y válidos y por tanto no ocasionaron perjuicio alguno. Así las cosas de prosperar las pretensiones en contra de mi poderdante aparejaría un enriquecimiento incausado del actor en detrimento de un empobrecimiento injusto de mi representado.

Por lo anterior la presente excepción debe prosperar.

7. LA INNOMINADA.

Con todo respeto se solicita al Fallador de la instancia, dar aplicabilidad sobre cualquiera excepción que el fallador encuentre probada en favor de La Nación - Ministerio del Trabajo, con fundamento en lo preceptuado en la Ley.

V. SOLICITUD

De conformidad con lo expuesto y con las pruebas obrantes dentro del proceso, le solicito respetuosamente al Honorable Tribunal, se sirva absolver a mí poderdante de todas y cada una de las condenas en su contra por lo relatado en el presente escrito; o, en su defecto, hacer prosperar los medios, exceptivos planteados a lo largo de la presente contestación en particular de manera previa el de la caducidad de la acción por haber operado tal fenómeno dentro del sublite

Por lo expresado en el presente escrito contestatario no podrá el demandante quebrar la presunción de legalidad de los Actos Administrativos impropriamente demandados, debiendo mantenerse

incólumes dentro del ordenamiento jurídico sustancial junto con la sanción impuesta, y las pretensiones incoadas en el libelo introductorio, en contra de mi poderdante, no deben prosperar.

VI. PRUEBAS.

1. DOCUMENTALES

Adjunto a la presente demanda:

1.1. Concepto técnico emitido por mi poderdante con el objeto de explicar los fundamentos fácticos y jurídicos de las resoluciones cuya nulidad se pide y proceder a contestar la presente demanda.

2. NORMAS JURIDICAS.

Téngase como pruebas las normas citadas a lo largo de este escrito de contestación, las que no requieren de demostración alguna y las cuales acreditan que mi poderdante no puede ser condenado en el sublite por las razones expresadas; y, como tal, demuestran que mi poderdante debe ser absuelto de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

VII. ANEXOS

1. Las documentales anunciadas como pruebas.
2. Poder legalmente conferido por la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y sus anexos que me faculta para actuar.

VIII. NOTIFICACIONES

1. Demandado: La Nación - Ministerio del Trabajo, en la Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 11, Bogotá D.C.
2. Apoderado: Las recibiré en la Carrera 14 No. 99-33 Piso 11, Bogotá D.C., o en el correo nvaldes@mintrabajo.gov.co

En los anteriores términos dejo contestada la demanda de la referencia

Atentamente,


NELSON VALDES CASTRILLON

C.C. No. 72.219.829 expedida en Barranquilla.

T.P. No. 100976 expedida por el Consejo Superior de la Judicatur