



**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR  
TRASLADO DE LA CONTESTACION Y LAS EXCEPCIONES  
ART 175 C.P.A.C.A**

**SGC**

HORA: 8:00 a.m.

JUEVES, 6 DE SEPTIEMBRE DE 2018

M.PONENTE: JOSÉ RAFAEL GUERRERO LEAL  
RADICACION: 13001-23-33-000-2017-00829-00  
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO  
DEMANDADO: CBI COLOMBIA S.A.  
DEMANDANTE: NACION – MINISTERIO DEL TRABAJO

En la fecha se corre traslado por el término legal de tres (03) días a las partes de la Contestación de la demanda presentada por el Dr. NELSON VALDES CASTRILLON, en calidad de apoderado judicial del MINISTERIO DE TRABAJO, visible a folios 131-182 del Cuaderno Principal.

EMPIEZA EL TRASLADO: JUEVES, 6 DE SEPTIEMBRE DE 2018, A LAS 8:00 A.M.

  
JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS  
Secretario General

VENCE EL TRASLADO: LUNES, 10 DE SEPTIEMBRE DE 2018, A LAS 5:00 P.M.


JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS  
Secretario General

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

133

Bogotá. D.C.

**Honorable Magistrado**  
**ARTURO MATSON CARBALLO**  
**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR**  
Centro Avenida Venezuela Edificio Nacional Primer Piso  
Teléfono (095) 6642718  
Cartagena – Bolívar

<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE201812020000023665
	<b>Fecha</b>	2018-06-26 01:06:14 pm
<b>Ramitente</b>	<b>Sede</b>	CENTRALES DT
	<b>Depen</b>	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL
<b>Destinatario</b>	TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR	
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b> 25
 COR08SE201812020000023665		

**REFERENCIA:** RADICACIÓN: 13001-23-33-000-2017-00829-00  
**ACCIÓN:** NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO  
**DEMANDANTE:** CBI COLOMBIA  
**DEMANDADO:** NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO

*Mr C*  
*David Sanchez*  
*29/06/2018*  
*25 Folios*  
*Dmo. F11*

**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:

**I. 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 tácticos 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. 534 del 9 de noviembre de 2016, por medio de la cual se le impuso a la sociedad demandante una multa, y la No. 109 del 8 de marzo 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 PRETENSÓN 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. 534 del 9 de noviembre de 2016, ratificado por la Resolución No. 109 del 8 de marzo de 2017.

## **A LA PRETENSION 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.** – No me consta, lo anterior correspondió a un hecho referido por el quejoso, en el proceso administrativo, que culminó con la imposición de una sanción.

**AL SEGUNDO.** – No me consta, lo anterior correspondió a un hecho referido por el quejoso, en el proceso administrativo, que culminó con la imposición de una sanción, en el cual adujo que al momento de materializarse el despido por parte del empleador se encontraba incapacitado desde el día 27 de agosto de 2015 hasta el día 2 de septiembre de la misma anualidad.

**AL TERCERO.** – Es cierto. En septiembre 11 de 2015, se recibió una querrela ADMINISTRATIVA LABORAL, radicada bajo el No. 05464, por parte del señor ATILANO MANUEL MEJÍA, contra la empresa CBI COLOMBIA S.A.

**AL CUARTO.** – Es cierto, mediante Auto No. 097 del 18 de septiembre de 2015, 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 QUINTO.** – Es cierto parcialmente, toda vez que si bien el señor ATILANO MANUEL MEJÍA, interpuso una acción de tutela, esto 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, de carácter individual, situación que desborda la competencia del ministerio.

**AL SEXTO.** – Es cierto parcialmente, toda vez que si bien el señor ATILANO MANUEL MEJÍA, interpuso una acción de tutela, del cual el juzgado trece penal municipal la declaro improcedente, esto 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, de carácter individual, situación que desborda la competencia del ministerio.

**AL SEPTIMO.** – Es cierto parcialmente, toda vez que si bien el señor ATILANO MANUEL MEJÍA, interpuso una acción de tutela, del cual el juzgado primero penal del circuito, confirmo el fallo de primera instancia, esto 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, de carácter individual, situación que desborda la competencia del ministerio.

**AL OCTAVO.** – Es cierto el 9 de noviembre de 2016, mi poderdante, por intermedio de funcionario competente expidió la resolución No. 534, mediante la cual se declaró probado el proceso que dio origen, la cual fue notificada de manera personal al apoderado sustituto de CBI COLOMBIA S.A., el día 1 de diciembre de 2016. 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 NOVENO.** – Es cierto el 9 de noviembre de 2016, mi poderdante, por intermedio de funcionario competente expidió la resolución No. 534, mediante la cual se impuso la multa cuyo valor se detalla en el hecho, por cuanto lo verdaderamente relevantes es que en el expediente se encuentra probado que la empresa CBI COLOMBIANA S.A., despidió al señor ATILANO MANUEL MEJÍA, encontrándose incapacitado.

**AL DECIMO.** - 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. Pero es cierto que se interpuso por parte de la sociedad demandada recurso de reposición y en subsidio de apelación, contra la resolución No 534 del 9 de noviembre de 2016, resolviendo el recurso de reposición mediante resolución No. 604 del 20 de diciembre de 2016, de manera ajustada a derecho, expedido 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 la resolución No. 534 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 capítulo inmediatamente posterior del presente escrito.

**AL DECIMO PRIMERO.** – No es un Hecho como está redactado. Pero es cierto que se interpuso por parte de la sociedad demandada recurso de apelación, contra la resolución No 534 del 9 de noviembre de 2016, resolviendo el recurso mi poderdante, mediante resolución No. 109 del 8 de marzo de 2017 y notificada de manera personal al apoderado general de CBI COLOMBIA, el 24 de marzo de 2017, de manera ajustada a derecho y expedida 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 la resolución No. 534 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 capítulo inmediatamente posterior del presente escrito.

**AL DECIMO SEGUNDO.** – No es un hecho como esta redactado, se redactan consideraciones de los actos administrativos que gozan de plena y absoluta validez jurídica de manera parcial y sin un contexto adecuado, razón por la cual 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.** - 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.

### **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 JURIDICOS EMITIDOS POR MI PODERDANTE CON OCASIÓN DE LA SOLICITUD DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL Y DE LA DEMANDA INTERPUESTA POR CBI COLOMBIA 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... \* (Negritas 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. (Negritas 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 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.

**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 le

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 BOLIVAR: "CARTAGENA"

**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 sí 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 sí 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, utilizo 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 norme 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 ATILIANO MANUEL MEJIA JARABA**, sea ineficaz, como erradamente lo enfatiza la apoderada de la empresa.

Del contexto de la queja se vislumbra, que el señor **ATILIANO MANUEL MEJIA JARABA**, venia prestando sus servicios para la empresa **CBI COLOMBIA S.A.**, en el cargo de Andamiere B, hasta el día 31 de agosto 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 534 de 2016, más específicamente en los numerales 2,3,4 y 5, obedecieron a la siguiente consideración:

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salarios, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

En el caso en particular, es apenas evidente que CBI COLOMBIA S.A., no se acogió a lo dispuesto en el precitado artículo, obviando el procedimiento previsto para tales efectos; en razón a que el señor **ATILIANO MANUEL MEJIA JARABA**, fue despedido sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, quien es la entidad competente que debe aprobar el despido de un trabajador aforado por encontrarse en debilidad manifiesta, siendo este un requisito sine qua num para dar por terminada la relación laboral aun cuando exista una justa causa para hacerlo.

Han sido varios los pronunciamientos de las Altas Cortes sobre la materia; por lo tanto, con el propósito de ampliar el tema objeto de estudio de la presente acción, es importante se entre analizar el presente extracto de un aparte de la Sentencia T - 225 de 2012 de la Honorable Corte Constitucional que señala:

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

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

Por disposición jurisprudencial, resulta claro que no es necesaria la terminación de la obra para dar por terminado un contrato de un trabajador que se encuentre en estado de debilidad laboral reforzada, los cuales obedecen al desarrollo y protección de disposiciones Constitucionales; en atención que la Constitución Política en norma de normas. En este sentido el artículo 13 superior reza que el estado está en la obligación de adoptar mediante medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya que por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.

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 psicológicas para realizar su trabajo y como quiera que el apoderado no aporoto 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. Infracción directa del artículo 29 de la Constitución Política y numeral 2 del artículo 49 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), omisión en el deber de analizar las pruebas.**

El demandante aduce que por parte del Ministerio decidió ignorar y no analizar los fallos de tutela aportados, deliberadamente omitiendo analizar los fallos de tutela aportados y cuyo problema jurídico se basaba en los mismos hechos y fundamentos jurídicos que dieron origen al proceso administrativo.

Sobre el particular es pertinente precisar que en la resolución No. 534 de 2016, por medio de la cual se impuso la sanción, en el capítulo quinto de la misma, se deja expresa constancia que el periodo probatorio fue abierto apreciándose los documentos que reposan en el expediente, tales como las allegadas por parte del querellante, como lo son:

- . Copia de aviso de terminación del contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2015
- . Copia de constancia laboral de fecha 8 de julio de 2015.
- . Copia de certificación laboral de fecha 31 de agosto de 2015
- . Comprobantes de pago de la seguridad social y parafiscal
- . Copia de historia clínica
- . Copia de incapacidad medica
- . Copia de epicrisis – consulta medica de fecha 3 de septiembre de 2015
- . Copia de examen radiográfico del 30 de junio de 2015
- . Copia de consulta de ortopedia 6 de agosto de 2015
- . Copia de examen de ortopedia y traumatología de fecha 6 de agosto de 2015
- . Copia de acta de reincorporación laboral de fecha 7 de junio de 2015, debidamente diligenciado por CBI.
- . Copia de historia clínica de fecha 21 de agosto de 2015
- . Copia de certificado de incapacidad de fecha 21 de agosto de 2015
- . Copia de epicrisis – consulta medica de fecha 27 de agosto de 2015

13A

2

. Copia de incapacidad medica de fecha 27 de agosto de 2015

POR PARTE DE LA EMPRESA QUERELLADA (HOY DEMANDANTE)

. Escrito de descargos radicado bajo el número 06516-2015 de fecha 30 de octubre dirigido al Ministerio.

LAS PARACTICADAS DE OFICIO POR EL MINISTERIO

- Documentación solicitada al juzgado trece penal municipal con funciones de conocimiento de Cartagena como son copia del expediente de tutela con la correspondiente sentencia del señor ATILANO MANUEL MEJIA JARABA.
- Oficio No. 1096 de fecha 14 de marzo de 2016 proveniente del juzgado trece penal municipal, donde se remite copia de sentencia de la acción de tutela.

De lo anterior se observa que no solo se tuvieron en cuenta las pruebas aportadas por parte del querellante hoy demandante, sino que además de ello, el Ministerio, requirió de oficio pruebas que complementaban las aportadas, razón por la cual carece de fundamento la consideración dada.

El procedimiento se realizo garantizando el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa, como en efecto siempre ocurrió, pero guardando la salvedad que el ministerio, no es el competente para dirimir conflictos de carácter particular, para ello la competencia esta en los jueces, como en el caso de la acción de tutela, si no frente a la violación de la normativa de carácter colectivo por parte de una empresa determinada, por ende el entrar a valorar de manera individual dichas pruebas, como lo plantea el demandante, no solo se constituye en violatorio de las competencias de este ente ministerial, si no que podrá eventualmente afectar el proceso administrativo sancionatorio, que culmino en una sanción de carácter administrativa, no individual.

Dado ello cuando se emitió por parte de este Ministerio, el pronunciamiento, sin entrar a analizar individualidades no se desborda la esfera de nuestro accionar como autoridad administrativa; en consecuencia, bajo ninguna circunstancia nos encontramos definiendo controversias jurídicas, por ello la valoración de los fallos de tutela aportados o en su defecto declarando derechos; lo cual a todas luces es inherente y exclusivo a los jueces de la República.

Como conclusión no se puede confundir por la parte demandante la competencia de este Ministerio, con la valoración de pruebas judiciales, por ello no está llamado a prosperar el argumento planteado.

#### **4.3. Infracción 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 exequible 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.

#### **4.4. Infracción directa de los artículos 19 del C.S.T y 8 de la Ley 153 de 1887 por falta de aplicación.**

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-empleador 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.

#### **4.5. 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 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 ATILANO MANUEL MEJIA, sin que mediara la autorización previa del Ministerio del Trabajo, razón por la cual dicha fundamentación esta llamada a no prosperar.

144

11

#### **4.6. 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.

Á su tumo 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 sôbre 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.**

#### **4.7 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 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.
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 quedo 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.

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 534 del 9 de noviembre de 2016, por la cual se impone 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 534, 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 109 del 8 de marzo 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, 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 nitida 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 está llamada a prosperar tal solicitud, como el conjunto de las aludidas por la parte demandante.

## **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: 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 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.

Razón por la cual de manera respuesta le solicito la no prosperación de la presente demanda y por ende el archivo de la misma.

#### 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 fundamentaron 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 específica 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 LAS RESOLUCIONES 534 DE 2016 y 109 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 la 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.

Asi 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 constatare 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 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.

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 Pílares 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 25 de julio de 2017.

De conformidad con el auto No. 1282 – 2017, de la Procuraduría 130 Judicial II para asuntos administrativos, en su parte resolutive, artículo primero, se manifiesta la admisión de la solicitud de conciliación judicial, la cual fue presentada el día 31 de julio de 2017.

Declarada fallida la conciliación el 5 de septiembre de 2017 -el acta obra en el plenario, con esa misma fecha, ante lo cual se evidencia que la fecha de radicación de la solicitud fue posterior al termino legal para la interposición de la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho, por lo que debió instaurar la demanda a más tardar ese mismo 25 de julio 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 sublíte

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.

1.2. DE manera respetuosa le solicito se oficie a la Procuraduría 130 Judicial II Para Asuntos Administrativos de la ciudad de Cartagena, se sirva certificar la fecha de la solicitud de la conciliación prejudicial, radicada con el No. 1282 del 18 de julio de 2017.

**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 y solicitadas 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](mailto: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 Judicatura

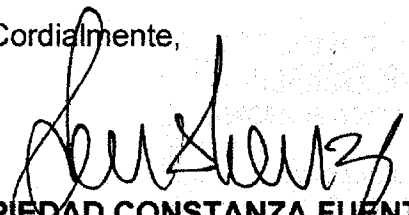
**MAGISTRADO  
ARTURO MATSON CARBALLO  
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR  
CARTAGENA – BOLÍVAR**

**EXPEDIENTE 13001233300020170082900**  
**MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**  
**DEMANDANTE: CBI COLOMBIANA S.A**  
**DEMANDADO: LA NACIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO -  
DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR**

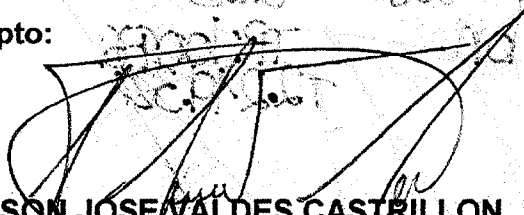
**PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ**, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.021.316 de Bogotá, en calidad de jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrada mediante la Resolución No. 2918 del 14 de agosto de 2017 y en virtud de lo dispuesto por el numeral 5º del Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor **NELSON JOSE VALDES CASTRILLON** identificado con cédula de ciudadanía No. 72.219.329 de Barranquilla – Atlántico, abogado titulado con Tarjeta Profesional No. 100.976 del Consejo Superior de la Judicatura, quién es contratista del Ministerio del Trabajo, para que en nombre de la Nación – Ministerio del Trabajo, asista y represente a la Entidad dentro del Medio de Control de la referencia.

El apoderado queda facultado para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento de este mandato y la adecuada defensa de los intereses de la Nación – Ministerio del Trabajo. En consecuencia, sírvase reconocerle personería.

Cordialmente,

  
**PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica  
C.C. No. 52.021.316 de Bogotá D.C.

Acepto:

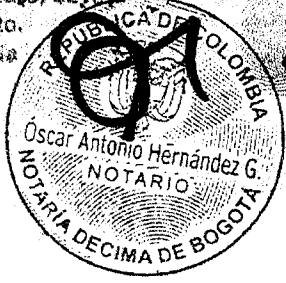
  
**NELSON JOSE VALDES CASTRILLON**  
C.C. No. 72.219.329 de Barranquilla – Atlántico  
T.P. No. 100.976 del Consejo Superior de la Judicatura

Proyecto: A Gutiérrez  
Reviso: Diana Zambrano  
Fecha: 10/05/2018

**NOTARIA DECIMA DE BOGOTA**  
**RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL**  
Bogotá, D.C.  
Ante Mi OSCAR ANTONIO HERNANDEZ GOMEZ  
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE  
BOGOTA D.C.  
Compareció (eron) **21 MAYO 2018**  
*Aracely Constante*  
*Aracely Rodríguez*  
Quis (es) *Aracely Constante*  
Y declaró(aron) que lo(s) firma(s) que aparece(n)  
en el presente documento es(son) la(s) suya(s)  
que el contenido del mismo es cierto.  
En constancia se firma esta diligencia.



**NOTARIA DECIMA DE BOGOTA**  
**RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL**  
Bogotá, D.C.  
Ante Mi OSCAR ANTONIO HERNANDEZ GOMEZ  
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE  
BOGOTA D.C.  
Compareció (eron) **21 MAYO 2018**  
*Lebon Jose Valde*  
*Castiblanco*  
Quis (es) *Lebon Jose Valde*  
*7227938*  
Y declaró(aron) que lo(s) firma(s) que aparece(n)  
en el presente documento es(son) la(s) suya(s)  
que el contenido del mismo es cierto.  
En constancia se firma esta diligencia.





## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2918 DE 2017

( 14 AGO 2017 )

Por la cual se hace un nombramiento ordinario

## LA MINISTRA DEL TRABAJO

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto 648 de 2017, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 4108 de 2011, y

## CONSIDERANDO:

Que en la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo existe el empleo de Jefe de Oficina Asesora Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

Que según certificación del 10 de agosto de 2017, expedida por la Subdirectora (E) de Gestión del Talento Humano, la doctora **PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.021.316, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina Asesora Código 1045 Grado 16, de la planta global del Ministerio del Trabajo.

Que de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, la hoja de vida de la doctora **PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ**, fue publicada en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, y de esta entidad, por el término de tres (3) días.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho

## RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Nombrar a la doctora **PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.021.316, para que desempeñe las funciones del cargo de Jefe de Oficina Asesora Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

## COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

14 AGO 2017

*Janeth Restrepo Gallego*  
**GRISelda JANETH RESTREPO GALLEGO**  
 Ministra del Trabajo

Proyecto: J. Silva  
 Revisó: J. Silva  
 Aprobó: J. Silva

**ACTA DE POSESION**

En la ciudad de Bogotá, D.C., a los catorce (14) días del mes de agosto del año 2017, se presentó en el Despacho de la suscrita

**MINISTRA DEL TRABAJO**

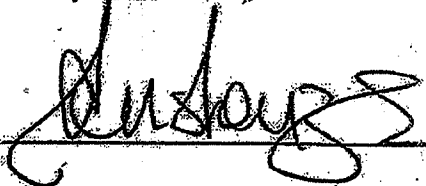
La doctora **PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 52.021.316, con el objeto de tomar posesión del cargo Jefe de Oficina código 1045 grado 16, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica, para el cual fue nombrada con carácter ordinario mediante Resolución No. 2918 del 14 de agosto de 2017.

Manifestó no estar incurso en causal alguna de inhabilidad general o especial, de incompatibilidad o prohibición de las establecidas por los Decretos 648 de 2017, 1083 de 2015, 2400 de 1968 Ley 4ª de 1992, Ley 734 de 2002 y demás disposiciones vigentes para el desempeño de empleos públicos.

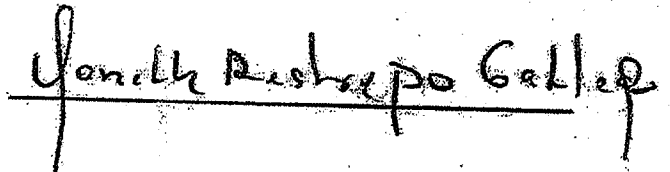
Una vez verificados los requisitos para el cargo, prestó el juramento ordenado por el artículo 122 de la Constitución Política, efectuándose la correspondiente posesión.

En fe de lo actuado, firma:

La posesionada,



La Ministra del Trabajo,



REPUBLICA DE COLOMBIA



SECRETARÍA DE LA PRESIDENCIA  
BOGOTÁ, D. C.  
2011

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

**DECRETO 4103 DE 2011**

**2 NOV 2011**

Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,**

en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el literal c) del artículo 18 de la Ley 1444 de 2011 y,

**CONSIDERANDO:**

Que en virtud de la Ley 1444 de 2011 se escindieron del Ministerio de la Protección Social los objetivos y funciones asignados por las normas vigentes al despacho del Viceministro de Salud y Bienestar y los temas relacionados al mismo, así como las funciones asignadas al Viceministerio Técnico.

Que en virtud del artículo 7º de la Ley 1444 de 2011, se reorganizó el Ministerio de la Protección Social, el cual se denominó Ministerio del Trabajo.

Que en el literal c) del artículo 18 de la Ley 1444 de 2011 se confirieron facultades extraordinarias para fijar los objetivos y estructura a los ministerios reorganizados por dicha ley y para integrar los Sectores Administrativos, facultad que se ejercerá para el Ministerio del Trabajo.

**DECRETA:**

**CAPITULO I**

**Objetivos, funciones y dirección**

**Artículo 1. Objetivos.** Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente,

Continuación del Decreto "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo."

- 3.3.2. Subdirección de Gestión Territorial.
- 3.3.3. Direcciones Territoriales.

#### 4. Secretaría General.

- 4.1. Subdirección Administrativa y Financiera.
- 4.2. Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- 4.3. Oficina de Control Interno Disciplinario.

#### 5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

- 5.1. Comité de Dirección.
- 5.2. Comité de Gerencia.
- 5.3. Comisión de Personal.
- 5.4. Comité de Coordinación de Sistema de Control Interno.

**Artículo 6. Funciones del Despacho del Ministro.** Son funciones del Despacho del Ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, las siguientes:

1. Dirigir y orientar la formulación, adopción y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo del Trabajo.
2. Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de relaciones laborales, derecho al trabajo, empleo, pensiones y otras prestaciones.
3. Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de las actividades de economía solidaria y trabajo decente.
4. Coordinar y garantizar la participación del Ministerio en los sistemas nacionales creados por la ley y que tengan relación con el trabajo y el empleo.
5. Proponer medidas que fomenten la estabilidad de las relaciones del trabajo, la expansión de políticas activas y pasivas de empleo, y la protección a los desempleados.
6. Formular las políticas de armonización de la formación del talento humano, la capacitación y el aprendizaje a lo largo de la vida, con las necesidades económicas y las tendencias de empleo.
7. Definir en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social y velar por la ejecución de las políticas, planes y programas en las áreas de salud ocupacional, medicina laboral, higiene y seguridad industrial y riesgos profesionales, tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
8. Coordinar y supervisar los planes y programas que desarrollan las entidades adscritas o vinculadas al Ministerio, en el campo del empleo, pensiones y otras prestaciones trabajo, salud y seguridad en el trabajo, y de actividades de economía solidaria y trabajo decente.
9. Promover el estudio, elaboración, seguimiento, firma, aprobación, revisión judicial y la ratificación de los tratados o convenios internacionales de la OIT relacionados con el empleo, el trabajo, los derechos fundamentales del trabajo, las pensiones, los relativos a la economía solidaria y velar por el cumplimiento de los mismos, en coordinación con las entidades competentes en la materia.
10. Representar en los asuntos de su competencia al Gobierno Nacional en la ejecución de tratados y convenios internacionales, de acuerdo con las normas legales sobre la materia.



Continuación del Decreto "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo."

11. Promover la protección del derecho al trabajo, los derechos humanos laborales, los principios mínimos fundamentales del trabajo, así como el derecho de asociación y el derecho de huelga, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes.
12. Estimular y promover el desarrollo de una cultura en las relaciones laborales que propenda por el diálogo, la conciliación y la celebración de los acuerdos que consoliden el desarrollo social y económico, el incremento de la productividad, la solución directa de los conflictos individuales y colectivos de trabajo y, la concertación de las políticas salariales y laborales.
13. Diseñar, formular, ejecutar y evaluar políticas tendientes a proteger a la población desempleada y a facilitar su tránsito hacia nuevos empleos y ocupaciones.
14. Proponer y promover el desarrollo, con instituciones públicas y privadas legalmente reconocidas, en el marco de sus competencias, de estudios técnicos e investigaciones para facilitar la formulación y evaluación de políticas, planes y programas en materia de empleo, trabajo, seguridad y salud en el trabajo.
15. Dirigir el ejercicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, trabajadores, grupos y demás instancias que participen en la generación, promoción o ejercicio del trabajo y el empleo de acuerdo con lo señalado por la ley.
16. Dirigir, orientar, coordinar y controlar las acciones del Ministerio y de las entidades adscritas y vinculadas en materia de políticas sectoriales, su regulación y control.
17. Formular, en coordinación con las entidades competentes, la política en materia de migración laboral.
18. Dirigir, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, los temas de cooperación y negociación internacional relacionados con trabajo, empleo, pensiones y otras prestaciones económicas.
19. Ejercer la representación legal del Ministerio.
20. Definir las políticas de gestión de la información del Sector Administrativo del Trabajo.
21. Nombrar y remover los funcionarios del Ministerio y distribuir los empleos de su planta de personal, con excepción de los empleos cuya nominación esté atribuida a otra autoridad.
22. Dirigir la administración de personal conforme a las normas sobre la materia.
23. Suscribir en nombre de la Nación y de conformidad con el Estatuto de Contratación Pública y la Ley Orgánica de Presupuesto, los contratos relativos a asuntos propios del Ministerio.
24. Dirigir la Agenda Legislativa en materia de trabajo, empleo, pensiones y economía solidaria del Sector Administrativo del Trabajo y de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, y presentar los proyectos de ley al Congreso de la República.
25. Dirigir y orientar las comunicaciones estratégicas del Ministerio.
26. Dirigir la implementación, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión Institucional.
27. Organizar y conformar comités, comisiones y grupos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, las necesidades del servicio y los planes y programas trazados por el Ministerio para su adecuado funcionamiento.
28. Ejercer la función de control disciplinario interno en los términos de la Ley 734 de 2002 o en las normas que lo modifiquen.
29. Organizar y conformar las Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo y determinar la jurisdicción de éstas y de las Direcciones Territoriales.
30. Presidir la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Continuación del Decreto "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo."

17. Realizar el seguimiento y acompañar el proceso de evaluación a los planes de acción y de mejoramiento, así como de los componentes del plan de desarrollo a cargo del Ministerio.
18. Consolidar el informe de resultados de la gestión institucional y sectorial y atender la preparación y remisión de informes a las instancias competentes.
19. Recomendar las modificaciones a la estructura organizacional del Ministerio y de las entidades del Sector que propendan por su modernización, en coordinación con la Secretaría General.
20. Apoyar al Ministro en la preparación y presentación de informes de gestión y rendición de cuentas a la ciudadanía y a los entes de control.
21. Dirigir, desarrollar y realizar estudios y análisis económicos en materia de pensiones y otras prestaciones.
22. Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

**Artículo 8. Funciones de la Oficina Asesora Jurídica.** Son funciones de la Oficina Asesora Jurídica las siguientes:

1. Asesorar al Despacho del Ministro y a las demás instancias directivas del Ministerio en la interpretación y aplicación de las normas relacionadas con las funciones, competencias y gestión de cada una de las dependencias del Ministerio.
2. Proponer las políticas tendientes al fortalecimiento jurídico de las dependencias del Ministerio en lo relacionado con asuntos de su competencia.
3. Conceptuar sobre la constitucionalidad y coherencia con el ordenamiento jurídico vigente, de las iniciativas legislativas en materia de asuntos del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las competencias asignadas a la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República.
4. Analizar, proyectar y avalar para la firma del Ministro o sus delegados los actos administrativos y consultas que éste le indique y que deba suscribir conforme a la Constitución Política y la ley.
5. Representar judicial y extrajudicialmente al Ministerio en los procesos y actuaciones que se instauren en su contra o que éste deba promover, mediante poder o delegación y supervisar el trámite de los mismos.
6. Dirigir y coordinar las actividades relacionadas con el proceso de jurisdicción coactiva.
7. Suministrar al Ministerio Público y a la autoridad competente, en los procesos en que sea parte la Nación, todo el apoyo y las informaciones, documentos y actos de Gobierno necesarios para la defensa de los intereses del Estado, e informar al Ministro sobre el curso de dichos procesos.
8. Coordinar el desarrollo de sus actividades con la Secretaría General del Ministerio, Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República y las oficinas jurídicas de las entidades adscritas o vinculadas, sobre la base de los principios de unidad de criterio en la administración pública y la seguridad jurídica.
9. Ejercer, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, la defensa del Estado ante Organismos Internacionales, de conformidad con las competencias del Ministerio.
10. Mantener actualizado y sistematizado el registro de las normas y la jurisprudencia expedidas sobre las materias de competencia del Ministerio.
11. Preparar y conceptuar sobre los informes y demás documentos de interés sometidos a su consideración.

4108

Continuación del Decreto "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo."

**Artículo 53. Transitorio.** El Certificado de Disponibilidad Presupuestal para proveer los nombramientos de Ministro, Viceministro, Secretario General y Jefe de Presupuesto o quien haga sus veces, de los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social, será expedido por el Jefe de Presupuesto o por quien haga sus veces del Ministerio de la Protección Social, con cargo a los respectivos presupuestos.

**Artículo 54. Vigencia.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga en lo pertinente el decreto 205 de 2003 y demás disposiciones que le sean contrarias.

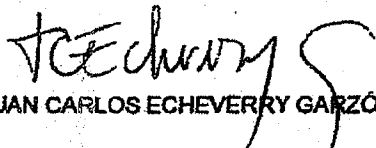
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

2 NOV 2011



EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

  
JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,

  
MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

  
ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016

( 07 JUL 2016 )

Por la cual se delega la representación judicial y regula la constitución de apoderados para la defensa judicial y extrajudicial del Ministerio del Trabajo

EL MINISTRO DEL TRABAJO (e)

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas en el artículo 9° de la Ley 489 de 1998, del numeral 19 del artículo 6° del Decreto Ley 4108 de 2011 y

CONSIDERANDO

Que el Artículo 209 de la Constitución Política, consagra: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

(...)

Que el Artículo 9° de la ley 489 de 1998, prescribe: "Delegación. Las autoridades administrativas, en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y de conformidad con la presente Ley, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, con funciones afines o complementarias.

Sin perjuicio de las delegaciones previstas en leyes orgánicas, en todo caso, los ministros, directores de departamento administrativo, superintendentes, representantes legales de organismos y entidades que posean una estructura independiente y autonomía administrativa podrán delegar la atención y decisión de los asuntos a ellos confiados por la ley y los actos orgánicos respectivos, en los empleados públicos de los niveles directivo y asesor vinculados al organismo correspondiente, con el propósito de dar desarrollo a los principios de la función administrativa enunciados en el artículo 209 de la Constitución Política y en la presente Ley.

(...)

Que la delegación es necesaria para la atención oportuna y eficaz de la defensa judicial del Ministerio del Trabajo y la plenitud de los principios de eficacia, economía y celeridad;

Que se deben regular las notificaciones a cargo de la Oficina Asesora Jurídica y la delegación para constituir apoderados encargados de la representación judicial y extrajudicial de la Nación- Ministerio del Trabajo, en los procesos en que es parte o interviniente;

Que el numeral 5° del Artículo 6° del decreto 4108 de 2011, sobre las funciones de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, dispone: "Representar judicial y extrajudicialmente al Ministerio en los procesos y actuaciones que se instauran en su

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO

2625

DE 2016 HOJA No. 2

Continuación de la Resolución "Por la cual se delega la representación judicial y regula la constitución de apoderados para la defensa judicial y extrajudicial del Ministerio del Trabajo".

contra o que éste deba promover, mediante poder o delegación y supervisar el trámite de los mismos".

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**Artículo 1º.** DELEGAR en el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica la facultad de recibir todas las notificaciones provenientes de las autoridades judiciales o administrativas relacionadas con la defensa judicial y extrajudicial del Ministerio del Trabajo;

**Artículo 2º.** DELEGAR en el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica la facultad constituir apoderados para la defensa judicial y extrajudicial de la Nación- Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional, incluyendo actuaciones o diligencias administrativas en la que sea parte o tercero interviniente, comprendiendo las facultades siguientes:

a. Adelantar las actuaciones propias de la naturaleza de cada proceso, pudiendo transigir, conciliar, desistir, interponer recursos, promover medios de control, acciones constitucionales y legales, proponer o participar en la práctica de pruebas o contradicciones y en general, realizar todos los actos encaminados a LA defensa del Ministerio del Trabajo;

b. Solicitar a las distintas Direcciones Territoriales, áreas técnicas y dependencias del Ministerio del Trabajo informes, conceptos, documentos y demás elementos requeridos para mejor proveer la defensa judicial y extrajudicial, y para atender los requerimientos y órdenes de las autoridades;

c. Vigilar el cumplimiento de las providencias relacionadas con asuntos materia de la presente delegación;

c. Solicitar informes a los apoderados sobre las actuaciones procesales y asuntos bajo su responsabilidad;

d. Establecer parámetros e impartir instrucciones en materia de defensa judicial y extrajudicial;

**PARAGRAFO:** La defensa judicial y extrajudicial del Ministerio del Trabajo busca preservar el logro de los objetivos misionales y depende del cumplimiento de las funciones que la Constitución, el Artículo 59 de la ley 489 de 1998 y las descritas en el decreto 4108 de 2011.

**Artículo 5º.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá, D. C., a los 07 JUL 2016

  
**FRANCISCO JAVIER MEJÍA**  
Ministro del Trabajo (e)

Proyectó: Diana Paola Zambrano / Diego Escobar  
Revisó: Andrés Mauricio Ramírez Pardo  
Aprobó: Luis Nelson Fontalvo Pardo



## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 18.149 DE 2017

( 25 AGO 2017 )

"Por la cual se efectúa una delegación y se modifican las Resoluciones No.5561 del 30 de noviembre de 2011 y 2625 de 2016"

## LA MINISTRA DEL TRABAJO

En uso de sus atribuciones legales, especialmente las que le confiere el artículo 9 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 6 del Decreto 4108 de 2011 y demás normas concordantes, y

## CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 489 de 1998, los Ministros pueden delegar la atención y decisión de los asuntos a ellos confiados por la ley y los actos orgánicos respectivos, en los empleados públicos de los niveles directivo y asesor vinculados al organismo correspondiente.

Que mediante Resolución No.5561 del 30 de noviembre de 2011 y 2625 de 2016 se delegaron funciones en materia de representación judicial y constitución de apoderados para la defensa judicial de la Entidad.

Que en razón a que para el ejercicio de las funciones propias de su cargo y de las instrucciones que le imparte directamente la Ministra del Trabajo, el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica debe atender mesas de trabajo y distintas reuniones en las diferentes áreas de la entidad y fuera de su sede, se hace necesario delegar en un asesor del despacho de la Ministra del Trabajo además del asesor de la Oficina Asesora Jurídica, la facultad de ejercer la representación y defensa de los intereses del Ministerio del Trabajo que permita ejercer en oportunidad los términos perentorios de las acciones de tutela que cursan en los diferentes despachos judiciales y garantizar la defensa de los intereses de la entidad, así como la recepción de notificaciones judiciales.

Que en mérito de lo expuesto,

## RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Modificar parcialmente el artículo Tercero de la Resolución No.5561 del 30 de noviembre de 2011, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO TERCERO.-** DELEGAR en un Asesor de la Oficina Asesora Jurídica y en un Asesor del Despacho del Ministro del Trabajo la facultad de ejercer la representación y defensa de los intereses del Ministerio del Trabajo en las acciones de tutela en que sea parte esta entidad, proceder a la impugnación, interponer las nulidades correspondientes y en general, atender la actuaciones procesales necesarias para el ejercicio de la defensa judicial.

Así mismo, coordinar y solicitar con quienes disponen de la información necesaria para adelantar el trámite oportuno de la defensa de los intereses del Ministerio en materia de acciones de tutela, la consecución de dicha información y aportar las pruebas que sean pertinentes."

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Modificar el artículo 1º. de la Resolución 2625 de 2016 del 07 de julio de 2016, el cual quedará así:

18149

25 AGO 2017

RESOLUCIÓN NÚMERO \_\_\_\_\_ DE 2017 HOJA No 2

"Por la cual se efectúa una delegación y se modifican las Resoluciones No.5561 del 30 de noviembre de 2011 y 2625 de 2016"

**Artículo 1º.** DELEGAR en la Jefe de la Oficina Jurídica y los Asesores de la Oficina Jurídica y un Asesor del Despacho del Ministro del Trabajo, la facultad de recibir las notificaciones provenientes de las autoridades judiciales o administrativas relacionadas con la defensa judicial y extrajudicial del Ministerio del Trabajo.

**ARTICULO TERCERO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

  
**GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO**  
Ministra del Trabajo

Ejecutor: Marta Claudia Z.  
Revisor/Aprobó: Pierard F. Alzate A.

