



**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, 09 DE MAYO DE 2019

M.PONENTE: JOSÉ RAFAEL GUERRERO LEAL
RADICACION: 13001-23-33-000-2018-00630-00
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDADO: CBI COLOMBIA
DEMANDANTE: 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 ELEAZAR FALLA, en calidad de apoderado(a) judicial del MINISTERIO DEL TRABAJO, visible a folios 123-135 del Cuaderno Principal No. 1.

EMPIEZA EL TRASLADO: VIERNES, 10 DE MAYO DE 2019, A LAS 8:00 A.M.


JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
Secretario General

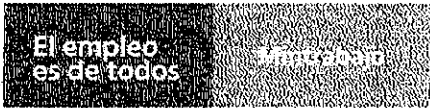
VENCE EL TRASLADO: MARTES, 14 DE MAYO DE 2019, A LAS 5:00 P.M.

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

Teléfono: 6642718



123

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE201912020000008803
		Fecha	2019-03-14 09:17:54 am
Remitente	Sede	CENTRALES DT	
	Depen	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL	
Destinatario	TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR		
Anexos	0	Folios	22
COR08SE201912020000008803			

Bogotá,

SEÑORES

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR

MP JOSE RAFAEL GUERRERO LEAL

Centro, Av. Venezuela, Edificio Nacional, primer piso

CARTAGENA- BOLÍVAR

REFERENCIA:

RADICADO: 130012333000201800630-00

MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

DEMANDANTE: CBI COLOMBIA S.A.

DEMANDADO: NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO

ELEÁZAR FALLA LÓPEZ, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con cédula de ciudadanía número 6.024.015 de Venadillo (Tol.), abogado en ejercicio, con Tarjeta Profesional No. 99.271 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación del **MINISTERIO DEL TRABAJO** (de ahora en adelante identificado también como MT o Ministerio), conforme al poder que aporto y del cual solicito su reconocimiento, procedo a **contestar la demanda** en los siguientes términos:

I. A LAS PRETENSIONES

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio que represento, por cuanto carecen de fundamento constitucional y legal de acuerdo con las razones de hecho y derecho que más adelante expresaré en las razones de la defensa.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

II. A LOS HECHOS

AL HECHO PRIMERO: Es cierto. El señor **YEISSON SOSSA DE LA HOZ**, identificado con cedula de ciudadanía N° 1.001.969.856, mediante escrito radicado con el número 06509 del 29 de octubre del 2015 ante la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo interpuso Querrela en contra de la Empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, identificada con NIT. 900190385-9, por la presunta vulneración de la ley 361 de 1997, artículo 26, modificado por el artículo 137 del Decreto Nacional 19 del 2012.

AL HECHO SEGUNDO: Es cierto. Mediante Auto de Tramite N° 136 del 24 de noviembre del 2015, la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo elevó Pliego de Formulación de Cargos, bajo los parámetros establecidos en el Código Contencioso Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y la Ley 1610 del 2013.

AL HECHO TERCERO: Es cierto. Con Resolución No. 127 del 15 de marzo de 2017, el Coordinador del Grupo de prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo resolvió sancionar a la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.** por considerar que la misma violó lo ordenado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

AL HECHO CUARTO: Es cierto. Con Resolución No. 127 del 15 de marzo de 2017, el Coordinador del Grupo de prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo resolvió sancionar a la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.** con multa de 480 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, equivalentes a la suma de **TRESCIENTOS TREINTA MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS (\$354.104.160)**, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

AL HECHO QUINTO: Es cierto: Encontrándose dentro del término legal para impugnar, la Empresa Sancionada por intermedio de Apoderado, Doctora **MARÍA CAROLINACASTRO DE LA TORRE**, mediante escrito radicado bajo el No. 2337

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





el 26 de abril de 2017, interpuso Recursos de Reposición y en subsidio de Apelación en contra del acto administrativo sancionatorio.

AL HECHO SEXTO: Es cierto. El Recurso de Reposición fue desatado por el Coordinador del Grupo de prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial mediante Resolución No. 249 del 04 de julio de 2017, confirmándose en todas y cada una de sus partes la Resolución No. 127 del 15 de marzo de 20, tal y como obra a folio 280 al 285 del expediente del expediente administrativo.

AL HECHO SEPTIMO: Es cierto.

AL HECHO OCTAVO: Es cierto. El proceso administrativo sancionatorio que adelanta el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control, tiene como propósito establecer si el sujeto destinatario de una norma social o laboral cumple o incumple el contenido obligacional consagrado en ella y sancionará con multa a quien encuentre que la incumplió.

AL HECHO NOVENO: Es cierto. Lo que se transcribe en este hecho hace parte de otras motivaciones que tuvo en cuenta el Ministerio del Trabajo para la imposición de la sanción de multa a la empresa demandante.

HECHO DECIMO: No es cierto. La sanción de multa se le impuso a la empresa demandante toda vez que dentro del proceso administrativo sancionatorio que se le adelantó en su contra, se encontró probado que desconoció las obligaciones que se le imponían por el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de que despidió un trabajador en condición de debilidad manifiesta sin mediar la autorización legal que para el efecto debe expedir el Ministerio del Trabajo.

A LOS HECHOS DECIMO PRIMERO Y DECIMO SEGUNDO: No es cierto. La sanción de multa se impuso a la empresa demandante toda vez que con ocasión del proceso administrativo sancionatorio que se le adelantó en su contra, se encontró probado que desconoció las obligaciones que se le imponían por el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de que despidió un trabajador en condición





El empleo
es de todos

Mintrabajo

de debilidad manifiesta sin mediar la autorización legal que para el efecto debe expedir el Ministerio del Trabajo.

AL HECHO DECIMO TERCERO: No es cierto. La Honorable Corte constitucional nos ha indicado en reiteradas jurisprudencia que "(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación".

Estos pronunciamientos Jurisprudenciales obedecen al desarrollo y protección de disposiciones Constitucionales puesto que la Constitución Política es Norma de Normas y bajo ese contexto, el artículo 13 Superior dispone que el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores. Se desprende de lo dicho, 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 manifiesta.

Y en ese sentido, el señor **YEISSON SOSSA DE LA HOZ** fue despedido sin la autorización del Ministerio de Trabajo, transgrediendo de esta forma lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997.

AL HECHO DECIMO CUARTO: No es cierto. Las pruebas recaudadas durante la actuación administrativa dieron cuenta que el trabajador **YEISSON SOSSA DE LA HOZ**, se encontraba en debilidad manifiesta y en efecto de tal condición, fue despedido por la empresa demandante sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

AL HECHO DECIMO QUINTO: No es cierto. El Código Sustantivo del Trabajo (CST) le provee al Ministerio del Trabajo de la competencia para sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas sociales y laborales,

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Ministerio del Trabajo

125

por lo que su labor se centra en cotejar objetivamente unos hechos probados frente al contenido obligacional de la norma para establecer si la norma se cumplió o no y esto no implica juicio de valor alguno como en el caso en que el litigio si lo exige para resolver un derecho.

AL HECHO DECIMO SEXTO: No le asiste razón. Todas las sanciones impuestas por parte de este ente ministerial a la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.** han sido en razón al capital suscrito de la Investigada.

AL HECHO DECIMO SEPTIMO: No es cierto. En ningún momento el Ministerio del Trabajo indico que la sancionada incurrió en actos discriminatorio en contra del querellante, pues el fundamento de la Investigación fue el de establecer si la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.** incurrió o no en una transgresión objetiva a la normatividad laboral en lo concerniente al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al proceder al despido del señor **YEISSON SOSSA DE LA HOZ**, sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo.

III. RAZONES DE LA DEFENSA

1.- La parte actora pretende la nulidad de los siguientes actos administrativos:

- Resolución No. 127 del 15 de marzo de 2017, mediante la cual la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo le impone sanción de multa al actor de 480 salarios mínimos mensuales legales vigentes, equivalentes a \$354.104.160.
- Resolución No. 134 del 16 de febrero de 2018, mediante la cual la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo le resuelve el recurso de apelación confirmando la sanción de multa.

2.- El actor plantea como cargos de nulidad de los actos demandados los siguientes:

2.1.- **FALSA MOTIVACION:** El demandante sustenta este cargo a partir de afirmar que el Ministerio del Trabajo lo sanciona por despedir un trabajador en debilidad

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Ministerio del Trabajo

manifiesta sin su autorización conforme lo dispone el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 y contrario a ello, en el proceso administrativo sancionatorio no se probaron los fundamentos facticos de que el trabajador estuviere en debilidad manifiesta.

2.2.- VIOLACION DEL DEBIDO PROCESO: Afirma el demandante que el Ministerio del Trabajo violó el debido proceso por i) *omitir pruebas determinantes aportadas por la Sociedad para identificar la veracidad de los hechos analizados*, ii) *valorar de forma, arbitraria, irracional y caprichosa documentos presentados por el trabajador que en nada demuestran la ocurrencia o cumplimiento de los requisitos de la ley 361 de 1997* y iii) *decidir que cualquiera es susceptible de protección por el solo hecho de enfermarse, se genera una inseguridad jurídica toda vez que desdibuja completamente la finalidad de la norma.*

2.3.- INSUFICIENTE MOTIVACION: El demandante argumenta este cargo a partir de la afirmación de que de la lectura de los actos demandados no se desprende *de forma clara, el hecho o la prueba sobre la cual realiza la aplicación objetiva para concluir la violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997.*

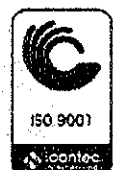
2.4.- INFRACCION DIRECTA DEL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 POR INTERPRETACION ERRÓNEA: Afirma el demandante que el Ministerio del Trabajo interpretó equivocadamente el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 dado que estimó que era necesario que mediara su permiso para la *terminación del contrato de trabajo de aquellos trabajadores que tuviesen cualquier afectación en la salud, aun cuando la misma sólo es requerida frente a aquellos trabajadores cuya limitación los pone en estado de debilidad manifiesta y en potenciales sujetos de discriminación con ocasión de dicha afectación.*

2.5.- INFRACCION DIRECTA DEL ARTICULO 5 DE LA LEY 361 DE 1997 Y DEL ARTICULO 7 DEL DECRETO 2361 DE 2001 POR INDEBIDA APLICACION: El demandante sustenta este cargo a partir de la afirmación de que los mencionados artículos señalan que la *titularidad de la estabilidad reforzada que contempla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, presuntamente violado, es aplicable a quienes tengan un grado de limitación que represente una discriminación de su capacidad laboral.*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





2.6.- INFRACCION DIRECTA DE LOS ARTÍCULOS 19 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (CST) Y 8 DE LA LEY 153 DE 1887 POR FALTA DE APLICACIÓN: El demandante sustenta que el Ministerio del Trabajo con los actos demandados desconoció los artículos citados porque ignoró *jurisprudencia reciente para analizar y aplicar al presente caso.*

2.7.- FALTA DE COMPETENCIA Y EXTRALIMITACION DE FUNCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO: Afirma el demandante que si bien las normas facultan al Ministerio del Trabajo de *funciones de policía para la vigilancia y control de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, pero al mismo tiempo le impide declarar, so pretexto de la función de vigilancia, derechos individuales o definir controversias cuya decisión este atribuida a los jueces, como ocurrió en el presente caso.*

2.8.- VIOLACION DIRECTA DEL ARTÍCULO 12 DE LA LEY 1610 DE 2013 POR FALSA MOTIVACION: El demandante sustenta este cargo a partir de la afirmación de que si bien es cierto el monto de la multa impuesta se informó en los actos se hizo con base en el mencionado artículo, lo cierto es que el monto de 480 salarios mínimos legales mensuales vigentes es a todas luces desproporcionada e irrazonable.

2.9.- INFRACCION DE LOS PRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD POR FALSA MOTIVACION: Sustenta este cargo el actor afirmando que la sanción impuesta fue producto de la facultad discrecional del funcionario que la impuso, pues omitió recurrir para su fijación a los lineamientos dispuesto por el Art. 44 de la Ley 1437 de 2011 y adecuar la sanción a los fines que la norma autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa, pues la finalidad de la supuesta norma vulnerada (Art. 26 de la Ley 361 de 1996), busca prevenir la discriminación, y en el presente caso está plenamente demostrado que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa legal y no tuvo su origen en un acto discriminatorio y además, sostiene el demandante, que el Ministerio del Trabajo ignoró que en las sanciones impuestas por violación a las normas laborales se rigen por la responsabilidad subjetiva, salvo en materia de riesgos laborales, por lo que se omitió valorar que su actuación fue de buena fe en

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

tanto que la terminación del contrato se dio bajo el convencimiento de estar actuando conforme a la ley.

3.- A continuación, paso a referirme a los cargos que ha formulado el actor, advirtiendo desde ahora que las causales de nulidad invocadas están lejos de prosperar por las siguientes razones:

En primer lugar, me referiré a la competencia de mi representado frente a su capacidad de imponer sanciones de multa por el incumplimiento del contenido obligatorio de una norma social o laboral, veamos:

La dirección del Ministerio del Trabajo como del sector administrativo está a cargo del Ministro quien fija políticas de carácter institucional y sectorial además determina la planta global de personal del ministerio como tal. 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, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Dentro de esa visión jerárquica del Estado de Derecho, pero de tipo vertical para la gestión pública moderna, la Inspección del Trabajo, de abajo hacia arriba es la base de todo el sistema de inspección vigilancia y control que tiene a su cargo el Ministerio del Trabajo. Cumple la inspección unas funciones principales (Ley 1610 de 2013) y un considerable número de funciones asignadas de acuerdo con la última reglamentación del ministerio, aproximadamente 50, señaladas en el artículo 7º de la Resolución 2143 de mayo 28 de 2014¹, por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, Coordinaciones de Grupo e Inspecciones de Trabajo del Ministerio del Trabajo.

Esa perspectiva de organización piramidal (clásica) hace que la Inspección del Trabajo reciba de arriba hacia abajo, desde la cabeza del sector, las políticas que deben aplicarse tanto como parte del organización (dentro de) como expresión

¹ Diario Oficial No. 49.171 de 3 de junio de 2014





El empleo
es de todos

Mintrabajo

visible de la intervención del Estado frente al trabajador, sindicato o empresario que a ella es convocado o que por ella es visitado. 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, que son reflejadas en normas de tipo reglamentario o en directrices, a las que se han de ceñir los inspectores en su labor diaria.

En ese orden de ideas, descendiendo dentro del conducto regular y los componentes de coordinación y control (del Ministerio), estarían las Direcciones Territoriales u Oficinas Especiales las cuales dependen funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control del Ministerio del Trabajo. Tienen como funciones en cada uno de los departamentos y las dos oficinas especiales (Art. 30. Decreto Ley 4108/11) directamente vinculadas con el quehacer diario de la Inspección del Trabajo, entre otras:

- 1) Promover la celebración de acuerdos de cumplimiento y mejora de las relaciones entre empleadores y trabajadores y realizar su seguimiento.
- 2) Presenciar las asambleas y comprobar la votación para la declaración de huelga, por solicitud de las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores.
- 3) Intervenir, por solicitud de los trabajadores o los sindicatos en las negociaciones directas que se adelanten en desarrollo de la huelga.
- 4) 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.
- 5) Desarrollar los planes y programas adoptados por el Ministerio, dirigidos, entre otros, a los trabajadores rurales, informales e independientes y promover el cumplimiento de las disposiciones legales.
- 6) Participar en la implementación de la política nacional para prevenir y erradicar el trabajo infantil, y en especial sus peores formas, y proteger al joven trabajador.
- 7) Ordenar la suspensión de prácticas ilegales, no autorizadas, o evidentemente peligrosas para la salud o la vida en el ambiente laboral.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





- 8) Ejercer inspección, vigilancia y control sobre las empresas de servicios temporales y sobre las usuarias, a efecto de garantizar el cumplimiento de las normas laborales y las que regulan su funcionamiento.
- 9) Adelantar, de conformidad con lo previsto en las normas vigentes y en los temas de su competencia, las investigaciones administrativas sobre el cumplimiento de las empresas con la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.
- 10) Adelantar visitas de carácter preventivo a los centros de trabajo, y analizar la información sobre conflictividad y riesgos laborales para planear y ejecutar acciones para mitigarlos y disminuirlos.
- 11) Vigilar que las empresas y las administradoras de riesgos profesionales adelanten las investigaciones de los factores determinantes de los accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales.
- 12) Vigilar y controlar las empresas asociativas de trabajo, en materia de su competencia, y cancelar la personería jurídica de éstas por ejercer funciones de intermediación o ejercer como patrono.
- 13) Propiciar y adelantar el proceso de conciliación administrativa laboral en los conflictos de trabajo de carácter individual.

El conjunto de funciones señaladas implica regularmente la asignación a la Inspección del Trabajo, por parte de la Coordinación o Dirección Territorial, para que sea ella quien directamente tenga contacto con los actores o se realice visita a los lugares de trabajos según corresponda. Hay que precisar que en materia sancionatoria como en algunas otras la inspección carece de competencia para imponer sanciones como multas; otorgar, suspender o cancelar autorizaciones de funcionamiento; exigir pólizas de garantías u ordenar hacerlas efectivas. Ya que son atribuciones asignadas a la Dirección o Coordinación territorial respectiva.

Los procedimientos administrativos que ejecuta la Dirección Territorial deben y obedecen al mandato legal y se acometen en el marco de la función pública (Art. 122 C.P.) que le es propia, verificando de oficio o a petición de parte aquellos hechos o conductas que lesionan o pueden lesionar derechos en condición de trabajador (subjctivos/sustantivos) o la vulneración de la norma legal que es predicable de un sujeto determinado, de un empleador como tal (normas del trabajo y de seguridad en el trabajo) o en sentido contrario; no agotándose con

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Ministerio del Trabajo

esto, ni los derechos de otro orden, ni los procedimientos que han sido los característicos de la inspección del trabajo.

En ese orden de ideas, el fundamento jurídico de la Inspección del Trabajo cómo de la respectiva Dirección Territorial se encuentra en normas tales como: Convenio OIT 81 de 1947 (Ley 23 de 1967), la tercera parte, título I vigilancia y control del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 4108 de 2011, Resolución No. 2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo, Ley 1610 de 2012. Luego la gestión pública del Ministerio del Trabajo en materia de Inspección y Vigilancia, con los inspectores, coordinadores y directores de la respectiva jurisdicción, tiene además de los preceptos constitucionales, los convenios internacionales, la ley, el decreto; la resolución y principalmente la codificación sustantiva laboral.

Que más que normativa dispersa, se erige en ordenamiento jurídico del sector laboral para que la intervención del Estado sea como garante de los derechos y obligaciones de las relaciones entre empleadores (patronos) y empleados (trabajadores) dentro del espíritu coordinación económica y equilibrio social, que las caracteriza.

Las competencias del Inspector como del Coordinador y del Director en las Direcciones Territoriales y en las Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo se circunscriben a dicho ordenamiento, se realizan bajo principios constitucionales como el debido proceso, igualdad de todos ante la ley, y procedimiento legal previo a la resolución de asuntos a ellos delegados.

Ahora bien, el papel del inspector del trabajo en el Estado Social de Derecho apoyado no solo en la legislación sustantiva sino en la constitucionalización del Derecho Laboral implica una efectiva realización de los cometidos estatales garantizando la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en el ordenamiento jurídico, especialmente la protección de los derechos de los trabajadores, la investigación y sanción si ello es pertinente, a los empleadores por el desconociendo y vulneración de ese ordenamiento.

¿Pero cuáles son las funciones que se deben desarrollar en la Inspección del Trabajo? Se puede observar que con la sanción de la Ley 1610 de 2013 hay unas

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo es de todos

Mintrabajo

funciones principales, pero con la reglamentación de lo previsto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y en el numeral 27 del artículo 6o del Decreto Ley número 4108 de 20117, se hace necesario asignarle las competencias inherentes al ejercicio de la función de inspección. Es mediante la Resolución No. 2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo que se asignan las funciones y competencias a nivel territorial para el Inspector, Coordinador y Director, que en su artículo 1° y específicamente en el numeral 7 para el tema que en esta demanda se trata, se asignan al Director Territorial y al Coordinador la función específica en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1o. Los Directores Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca, tendrán las siguientes funciones:

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

(...)

7. Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los coordinadores.

(...).

ARTÍCULO 2o. Créanse en las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Cesar, Magdalena, Norte de Santander, Santander y Valle del Cauca, los siguientes grupos internos de trabajo:

- a) Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites.
- b) Grupo de Resolución de Conflictos – Conciliación.
- c) Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

a) El Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites tendrá las siguientes funciones:

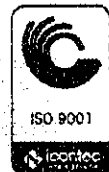
(...)

b) El Coordinador del Grupo de Resolución de Conflictos – Conciliación tendrá las siguientes funciones:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





(...) c) **El Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control tendrá las siguientes funciones:**

1. **Gestionar y desarrollar campañas y visitas preventivas de promoción sobre el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social en pensiones y riesgos laborales, empleo y protección de los trabajadores y en especial del joven trabajador.**

(...) 5. **Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes.**

Luego entonces, en referencia puntual al caso, le corresponde al Director Territorial resolver el recurso de apelación que el actor formuló contra la resolución de multa que expidió el Coordinador.

Ahora bien, tras el procedimiento en sede administrativa descrito en la ley – Proceso Administrativo Sancionatorio descrito en la Ley 1437 de 2011-, la defensa como los argumentos de las partes vinculadas, el examen de los hechos y del análisis de las pruebas como su confrontación con las normas que les regulan, se presenta entonces una resolución del problema o queja puesta en su conocimiento, al de esa autoridad administrativa del trabajo, para que sin contravenir el ordenamiento jurídico al cual se debe y dentro del cual actúa, defina si existe o no un hecho o conducta censurable y la sanción o exoneración que se deba aplicar.

Entonces la voluntad de la Administración (Ministerio del Trabajo → Dirección Territorial ↔ Inspección del Trabajo) se manifiesta a través de una decisión que resuelve una situación a ella sometida, que tiene como base la presunción de legalidad, lleva envuelta la prerrogativa de producir efectos jurídicos, de ser eficaz, la cual se da por regla general desde el momento mismo de su iniciación, y está condicionada, claro está, a la publicación o notificación del acto.





El empleo
es de todos

Ministerio del Trabajo

Para el caso concreto tanto el Inspector del Trabajo como el Coordinador y el Director de la Territorial del Ministerio del Trabajo en su respectiva actuación, más allá de sus decisiones, proceden bajo las premisas o principios señalados, pues atienden unos hechos (puestos en su conocimiento por los actores de la relación laboral) que se enmarcan dentro de las normas que regulan la investigación administrativa laboral, y su adecuación normativa a la legislación laboral, los debe tener en cuenta, tanto aquellos que podía conocer y que conducen a la sanción como aquellos que no podía ventilar y quedarían a órdenes de un juez, lo que deviene en la presunción de legalidad, de la cual se reviste el acto administrativo sancionador.

En tal sentido se legitima esta función en cabeza de los inspectores de trabajo y seguridad social, de los Coordinadores y de los Directores Territoriales, de acuerdo con la distribución de competencias establecidas en la Resolución No. 2143 de 2014, a quienes les están asignadas facultades en el ejercicio de vigilar, controlar y verificar el cumplimiento de las normas de carácter laboral, en concordancia con lo expuesto en los artículos 17 y 485 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo fin principal se determina en aplicar medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación. Corresponde entonces a dichos servidores públicos entre otros, actuar con medidas administrativas, preventivas o sancionatorias, según sea el caso, ante la vulneración normas laborales y sociales, incluyendo lo señalado al respecto en los Convenios Internacionales del Trabajo promulgados por la OIT y ratificados en Colombia.

ARTICULO 17. ORGANOS DE CONTROL. *La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.*

ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. *La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.*

El acto administrativo que impone una multa es por lo tanto una forma de medida policiva administrativa, que presta mérito ejecutivo, para la represión de la violación de normas objetivas del trabajo y demás disposiciones sociales, que no

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

restituye en caso alguno al sujeto que resulte vulnerado por la conducta antijurídica, ni dirime o desata la controversia que pudiere existir.

De acuerdo con los convenios de la OIT, la Constitución Política y la Ley aplicable al caso que origina una sanción como a la sanción misma, la autoridad administrativa del trabajo, en una de sus funciones como lo es la inspección, vigilancia y control, más exactamente en las investigaciones administrativas originadas en querrelas, verbigracia, la radicada por una organización sindical o por un trabajador, está sometida a unos principios distintos del principio de legalidad y a unos requisitos, en el ejercicio de una potestad discrecional. En la medida en que la inspección del trabajo inicia la actuación o investigación y aunque no la concluya porque es competente para ello es el Coordinador o el Director Territorial, la potestad administrativa está presente a lo largo de lo que termina con el acto administrativo sancionatorio.

En otras palabras, Adelantar investigación administrativo laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo conlleva que la administración mediante sus órganos ejerza la potestad administrativa. Luego si se examinan las condiciones que se deben observar cuando se trata del ejercicio de la potestad discrecional, que de conformidad a jurisprudencia del tribunal constitucional conlleva: i). **Debe existir una norma de rango constitucional o legal que la contemple expresamente** ii). **Su ejercicio debe ser adecuado a los fines de la norma que la autoriza** iii). **La decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa.**

Se tiene que en el CST en el artículo 486 sobre atribuciones y sanciones en el numeral 2º, que fue modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, dispone que los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tienen el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de qué trata el numeral 1º y **están facultados para imponer cada vez multas** equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente **según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista**, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





La Corte Constitucional en varias sentencias sobre la Potestad Discrecional y las condiciones que debe cumplir, ha dicho:

"Sentencia T-265/13 POTESTAD DISCRECIONAL-Límites/POTESTAD DISCRECIONAL-Condiciones que debe cumplir"

Pueden extraerse tres elementos comunes a toda potestad discrecional: i). Debe existir una norma de rango constitucional o legal que la contemple expresamente. En virtud de los artículos 6, 121, 122 y 123 de la Carta, en un Estado de derecho las autoridades solamente pueden actuar conforme las competencias que les han sido otorgadas. Lo anterior tiene "por finalidad delimitar el campo de acción, función o actividad que corresponde ejercer a una determinada entidad o autoridad pública, haciendo efectivo de esta manera el principio de seguridad jurídica. (...) ii). Su ejercicio debe ser adecuado a los fines de la norma que la autoriza. La Corte ha manifestado que "la adecuación es la correspondencia, en este caso, del contenido jurídico discrecional con la finalidad de la norma originante, en otras palabras, la armonía del medio con el fin; el fin jurídico siempre exige medios idóneos y coherentes con él". (...) iii). La decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa. La determinación que se adopta debe guardar una medida o razón que objetivamente se compadezca con los supuestos fácticos que la originan: "El principio de proporcionalidad cumple dos funciones: i) en primer lugar, sirve de criterio de acción, esto es, como sustento de las actuaciones de los distintos órganos del Estado, el cual se realiza con su observancia y aplicación a cada caso concreto. ii) En segundo lugar, es un criterio de control, pues debe adoptarlo el juez para efectos de evaluar la proporcionalidad de la respectiva actuación administrativa".

Unido a lo anterior cabe traer a colación el principio de mensurabilidad, ya que según el Tribunal Constitucional, la potestad administrativa, y en especial la discrecional, se encuentran sometidas al principio de mensurabilidad, el cual consiste en que en ningún caso la potestad puede constituirse como un poder indefinido o ilimitado. No es exactamente el principio de proporcionalidad ni sustituye los criterios bajo los cuales se espera el ejercicio de la potestad administrativa. Este principio atiende a que en la medida en que el contenido de una decisión, de carácter general o particular, sea discrecional, debe ser





El empleo
es de todos

Mintrabajo

adecuada a los fines de la norma que la autoriza y proporcional a los hechos que le sirven de causa, dice la Corte:

"Sentencia No. C-318/95REF. Demanda No. D-759 Norma acusada: Artículo 168 de la Ley 65 de 1993. Actor: José Joaquín León Aldana. Magistrado Ponente: ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO.

POTESTAD DISCRECIONAL/PRINCIPIO DE MENSURABILIDAD-Concepto

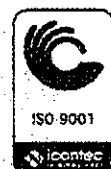
La potestad administrativa, y en especial la discrecional, se encuentra sometida al principio de mensurabilidad, el cual consiste en que en ningún caso la potestad puede constituirse como un poder indefinido o ilimitado. En efecto, en primer término, la actuación del Estado a través de la potestad administrativa está sujeta a los lineamientos constitucionales, pues "en el Estado Social de Derecho las competencias son regladas y el margen de discrecionalidad de los agentes públicos debe ejercitarse dentro de la filosofía de los valores y principios materiales de la nueva Constitución". En segundo lugar, la potestad citada se encuentra condicionada a la definición de su ámbito de acción, determinándose los fines a cumplir y la forma en la cual se debe desplegar la conducta mencionada. Esto significa que la potestad siempre se debe entender limitada a la realización de los fines específicos que le han sido encomendados por el ordenamiento jurídico. Es así como la potestad administrativa sólo contiene una actuación legítima, en tanto y en cuanto, se ejecute en función de las circunstancias, tanto teleológicas como materiales, establecidas en la norma que la concede".

De los artículos 17 y 485 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) se desprende que la vigilancia y control de las normas de este Código y de las demás disposiciones sociales, la ejerce el Ministerio del Trabajo, como autoridad administrativa del trabajo, que se centra en establecer si el destinatario de la norma cumplió con la obligación en ella contenida y en caso contrario, adoptar una medida de corrección que generalmente es una sanción de multa. Sobre el particular el Consejo de Estado, Sección Segunda, en sentencia de diciembre 10 de 1979, tuvo a bien diferenciar las esferas de actuación de los jueces de las del Ministerio del Trabajo cuando sostuvo que:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Ministración

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 vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales, control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional.

En conclusión de lo expuesto, la ley ha dispuesto que le corresponde al MT ejercer sus funciones de policía administrativa laboral, a través de adelantar la actuación administrativa laboral, que para su ejercicio involucra la obligación de realizar visitas e investigaciones de oficio o a petición de parte, según se desprende del Art. 486 del CST, cuyo propósito o finalidad principal de la actuación es la de **verificar el cumplimiento de una norma laboral o social**. Desde luego que esas actuaciones no se desarrollan bajo el capricho del funcionario sustanciador sino con fundamento en lo dispuesto por el Capítulo III del Título III del CPACA referente al proceso administrativo sancionatorio.

De la norma transcrita atrás se establece que la competencia que se le asigna a los funcionarios del MT, está centrada en que como autoridades de policía administrativa laboral ejerzan **la vigilancia y el control de las normas laborales y sociales e impongan las sanciones de multa cuando encuentren que tales normas se han desconocido**, sin que ello implique la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

En efecto de todo lo dicho, se tiene que el ministerio que represento adelantó en contra de la empresa demandante un proceso administrativo sancionatorio para verificar el supuesto incumplimiento del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que es de siguiente tenor literal:

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.*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones "discapacidad" o "en situación de discapacidad".

NOTA: El texto en negrita fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión "personas en situación de discapacidad".

Como corolario de la actuación administrativa, mi representado encontró probado que CBI incurrió en el incumplimiento de los deberes legales que esta norma le imponía, puesto que para terminarle el contrato de trabajo del trabajador YEISON SOSSA DE LA HOZ requería de la autorización previa del Ministerio del Trabajo, dado que ese trabajador conforme al material probatorio que se recaudó y que aparece relacionado en la hoja 5 de la Resolución No. 127 de 2017, mediante la cual se impuso a la empresa demandante la sanción, se probó que el mencionado trabajador se encontraba en debilidad manifiesta y por esa razón, por haberle terminado el contrato sin que mediara la autorización de la autoridad administrativa laboral fue que se le sancionó con multa.

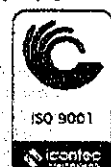
También el demandante sustenta como cargos de nulidad que el acto sancionatorio no estuvo motivado y que además, fue falsamente motivado en tanto que la sanción no se fundó en pruebas y desconoció las pruebas presentadas por CBI, aunque omite precisar cuáles fueron las pruebas omitidas.

Estos cargos tampoco están llamados a prosperar por la simple razón de que su argumentación desconoce el principio lógico de no contradicción según el cual "es imposible que algo sea y no sea al mismo tiempo y en el mismo sentido", el que en forma esquemática se puede simbolizar así: en el plano lógico, de los juicios, este principio de no contradicción nos dice que: dos juicios contradictorios entre

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





si no pueden ser verdaderos los dos, luego entonces, para nuestro caso, si los actos demandados se les acusa de no estar motivados, luego entonces resultaría imposible acusarlos de falsa motivación toda vez que ésta exige la existencia previa precisamente de una motivación, así sea falsa; por consiguiente, resulta improcedente demandar los actos de falta y falsa motivación al mismo tiempo.

Además de lo anterior, no cabe atacar los actos administrativos demandados de falta motivación toda vez que la simple lectura de ellos dan cuenta de una abundante motivación de los mismos, en los cuales aparece consignado el trasegar procedimental previo agotado, los fundamentos facticos y jurídicos que sustentaron la decisión entre otros elementos formales, todo ello necesariamente conlleva a afirmar que los actos administrativos se podrán enjuiciar de cualquier otra causa de nulidad, pero no por falta de motivación.

Respecto de la falsa motivación la sección cuarta del Consejo de Estado, de vieja data, ha sentado su jurisprudencia sobre lo que le corresponde al Actor establecer cuando invoca como causal de nulidad del acto a la falsa motivación, así se pronunció:

En efecto, la falsa motivación, como lo ha reiterado la Sala, se relaciona directamente con el principio de legalidad de los actos y con el control de los hechos determinantes 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) O bien 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 estaban 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. Por ende, cuando los hechos que tuvo en cuenta la Administración para adoptar la decisión no existieron o fueron apreciados en una dimensión equivocada, se incurre en falsa motivación porque la realidad no concuerda con el escenario fáctico que la Administración supuso que existía al tomar la decisión. Todo lo anterior implica que quien acude a la jurisdicción para alegar la falsa motivación, debe, como mínimo, señalar cuál es el hecho o hechos que el funcionario tuvo en cuenta para tomar la decisión y que en realidad no existieron, o, en qué consiste la errada interpretación de esos hechos. [Sentencia 16660 del 15 de marzo de 2012].



El empleo
es de todos

Ministerio del Trabajo

133

En este sentido, se evidencia con claridad que contrario a lo exigido por la jurisprudencia en cita, el Actor omitió señalar en su demanda las exigencias mínimas –referidas a como mínimo, señalar cuál es el hecho o hechos que el funcionario tuvo en cuenta para tomar la decisión y que en realidad no existieron, o, en qué consiste la errada interpretación de esos hechos- para acusar de falsa motivación a los actos demandados, lo cual conlleva necesariamente a concluir que se trata de un cargo infundado.

Ahora bien, mi representado se fundó en reales circunstancias fácticas y jurídicas, de las cuales encontró que el demandante evidentemente había faltado a su obligación legal de solicitar, antes de despedir a su trabajador YEISON SOSSA DE LA HOZ o de darle por terminado el contrato de trabajo, la autorización del Ministerio del Trabajo, obligación que se le imponía por el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, cuando fue evidente en la actuación administrativa que el mencionado trabajador estaba en debilidad manifiesta y en consecuencia, no procedía la terminación del contrato sin la autorización del Ministerio del Trabajo a la cual se refiere el citado Art. 26, de lo cual se evidencia, sin mayor esfuerzo, que el fundamento de la sanción impuesta a la empresa CBI no fue un invento como lo afirma, sino por el contrario, fue la consecuencia real de su inobservancia de una obligación legal, razones estas que igualmente conllevan a determinar que tampoco tiene vocación de prosperidad el cargo por falsa motivación.

En cuanto al argumento defensivo de la empresa demandante, en cuanto que la terminación del contrato del trabajador YEISON SOSSA DE LA HOZ fue en ejercicio de las potestades que le concede el Art. 61 del CST, que corresponde a terminar el contrato por la conclusión de la obra o labor contratada y no que la terminación hubiere obedecido a razones de discapacidad, resulta descartable pues en todo caso a la empresa no se le formularon cargos por el presunto incumplimiento del mencionado Art. 61 del CST sino por el incumplimiento del Art. 26 de la Ley 361 de 1997 y por ello, el proceso administrativo sancionatorio se centró en establecer si la empresa CBI cumplió o no con la obligación que le imponía esa norma, que como se sostenido el acervo probatorio dio cuenta de la incapacidad padecida por el trabajador y en esa condición, la empresa empleadora estaba obligada a obtener el permiso de mi representado para dar por terminado del contrato de trabajo de su trabajador, que se encontraba en estado

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

de debilidad manifiesta, proceder que omitió adelantar y por ello fue objeto de la sanción de multa.

En ese sentido dejo sentado los argumentos defensivos, concluyendo que los cargos formulados por el actor no desvirtúan la presunción de legalidad de los actos enjuiciados, toda vez dichos actos fueron expedidos por funcionario competente y fueron el producto del desarrollo del debido proceso legal por lo que se solicita que se nieguen las pretensiones y se declare probadas las excepciones propuestas.

IV.- EXCEPCIONES

De manera respetuosa, presento ante Ud. Señor Juez, las siguientes excepciones:

EXCEPCIONS PREVIAS

LLAMAMIENTO EN GARANTIA

El Art. 225 del CPACA dispone:

ARTÍCULO 225. LLAMAMIENTO EN GARANTÍA. *Quien afirme tener derecho legal o contractual de exigir a un tercero la reparación integral del perjuicio que llegare a sufrir, o el reembolso total o parcial del pago que tuviere que hacer como resultado de la sentencia, podrá pedir la citación de aquel, para que en el mismo proceso se resuelva sobre tal relación (...).*

De acuerdo con la norma en cita, procede el llamamiento de garantía de aquel quien corresponde hacer el reembolso total que tuviere que hacerse como resultado de la sentencia.

Pues bien, en la demanda se pretende la nulidad de la Resolución No. 127 del 15 de marzo de 2017, mediante la cual la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo le impone sanción de multa al actor de 480 salarios mínimos mensuales legales vigentes, equivalentes a \$354.104.160, y de la Resolución No.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

134

134 del 16 de febrero de 2018, mediante la cual la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo le resuelve el recurso de apelación confirmando la sanción de multa, y que como consecuencia de esa nulidad se le devuelvan los dineros que la empresa demandante hubiere cancelado.

En ese sentido, por determinación del Art. 486-2 del Código Sustantivo del Trabajo el destinatario de la multa que se impuso mediante la Resolución No. 127 del 15 de marzo de 2017 es el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, razón por la cual frente a un eventual fallo en favor del demandante que ordene la devolución de los dineros que hubiere pagado la empresa demandante, correspondería a la mencionada entidad hacerlo, razón ésta por la cual debe llamarse en garantía al SENA para que responda frente al eventual fallo condenatorio.

De acuerdo con el Art. 3 del Decreto Ley 4108 de 2011, como el SENA es un establecimiento público y por tanto, goza de autonomía jurídica, administrativa y presupuestal, caracterización de la cual se sigue que puede comparecer por sí misma a los procesos judiciales en los cuales haya lugar a que se le vincule, entidad que puede comparecer al proceso a través de su Director General o de quien haga sus veces y las notificaciones a que haya lugar se pueden adelantar en el correo electrónico servicioalciudadano@sena.edu.co.

Así las cosas, de manera comedida le solicito Señor Juez disponer llamar en garantía al SENA.

EXCEPCIONES DE FONDO

NO SE DESVIRTUÓ LA PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DE LOS ACTOS DEMANDADOS

Tal como se expuso en los argumentos de la defensa, los actos cuestionados se expidieron con fundamento en las facultades y competencias que la ley le concede al MT y adelantando el debido proceso legal en materia de actuaciones administrativas, lo cual dio como resultado que mi representado por medio de la Resolución No. 127 del 15 de marzo de 2017, le impusiera sanción de multa al actor de 480 salarios mínimos mensuales legales vigentes, equivalentes a

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

\$354.104.160, decisión contra la cual el actor ejerció los derechos de contradicción a través de la interposición de los recursos de reposición y apelación, este último resuelto mediante la Resolución No. 134 del 16 de febrero de 2018, confirmando la sanción de multa.

En consecuencia de lo dicho, la multa fue impuesta a la empresa actora por el incumplimiento de la obligación contenida en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 y producto de las pruebas recaudadas a través de las cuales se encontró que dichas obligaciones se habían violado y por ello, se le sancionó con la multa, dicha sanción fue producto del debido proceso regulado en ese momento por el CPACA, en el cual el actor intervino presentando sus descargos, pruebas e interponiendo los recursos correspondientes, que como efecto de ello se elimina totalmente los cargos de nulidad formulados por el actor contra esos actos administrativos, de lo cual se infiere que queda descartado cualquier vicio de nulidad de los actos cuestionados en razón a que conservan incólumes su presunción de legalidad.

DECLARATORIA DE OTRAS EXCEPCIONES

Me reservo la facultad de ampliar y proponer nuevas excepciones de considerarlo pertinente y solicitar pruebas en respaldo de la misma. Igualmente ruego al señor Juez dar aplicabilidad a lo dispuesto en el artículo 187 del CPACA, en el sentido que "(...) En la sentencia se decidirá sobre las excepciones *propuestas y sobre cualquier otra que el fallador encuentre probada*" (destaco fuera de texto).

Por lo tanto, si después de la valoración del proceso y de las pruebas aparece probada cualquier excepción, solicito declararla.

V. PRUEBAS

Téngase como pruebas las normas vigentes sobre la materia, las cuales por ser del orden nacional no requieren ser aportadas.

DOCUMENTALES:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Página 25 de 26

Por otra parte, solicito declarar y tener como prueba a los antecedentes administrativos los cuales se encuentran en poder y custodia de la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo con sede en Cartagena-Bolivar, a quienes la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, con sede en Bogotá D.C., les ha solicitado que los radiquen directamente ante el juzgado de conocimiento del proceso.

INTERROGATORIO DE PARTE:

Solicito al Señor Juez se sirva citar el representante legal de la empresa CBI COLOMBIA S.A. para que absuelva el interrogatorio sobre los hechos del proceso, el cual le formulare oralmente por escrito el día que se señale la audiencia.

TESTIMONIOS:

Solicito al Señor Juez se sirva citar al Señor YEISON SOSSA DE LA HOZ para que declare sobre los hechos de la demanda, y en razón a que solo conozco del lugar en donde puede ser citado por la dirección que aportó cuando presentó la querrela ante mi representado, correspondiente a la Calle Pablo Emilio Bustamante No. 35-36 en Cartagena, le solicito que sea citado por el juzgado y de ser necesario lo haga comparecer.

VI. PETICIÓN

Por las anteriores razones, con todo respeto se solicita al Señor Juez, denegar las pretensiones de la demanda y declarar probadas las excepciones propuestas y condenar en costas a la parte actora.

VII. ANEXOS

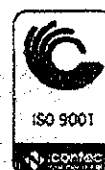
El Poder para actuar legalmente conferido conjuntamente con los anexos correspondientes.

VIII. NOTIFICACIONES

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Ministerio del Trabajo

Página 26 de 26

La parte que represento y el suscrito apoderado recibiremos notificaciones en la Carrera 14 No. 99-33, Tel.: 5186868 extensiones 11134 y 11105, de Bogotá D.C. y en el correo electrónico: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co. Así mismo, informo que el celular del apoderado es 3125927585 y su correo electrónico es efalla@mintrabajo.gov.co.

Del Señor Juez, atentamente,

ELEÁZAR FALLA LÓPEZ

C.C. N° 6.024.015 de Venadillo (Tol.)

T.P. N° 99.271 del C. S. J.

C:\Users\SAMUNGI\OneDrive - Ministerio del Trabajo\Documentos\MINTRABAJO\DEMANDAS\NRD\DESDE ENE-15\INULIDAD ACTOS DTOT SANTANDER\2018-18 CALT SEGURIDAD\2018-18 CONTESTA DDA.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co




HONORABLE MAGISTRADO
JOSE RAFAEL GUERRERO LEAL
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR
CARTAGENA - BOLÍVAR

EXPEDIENTE: 13001233300020180063000
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CBI COLOMBIANA S.A
DEMANDADO: NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCIÓN
TERRITORIAL BOLÍVAR

ALFREDO JOSÉ DELGADO DÁVILA, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205 de Bogotá D.C., en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrado mediante la Resolución No. 4438 del 12 de octubre de 2018 y en virtud de lo dispuesto por el numeral 5° del Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor **ELEAZAR FALLA LOPEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 6.024.015 de Venadillo – Tolima, quién es asesor código 1020 grado 10° abogado titulado con Tarjeta Profesional No. 99.271 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nombre de la Nación – Ministerio del Trabajo, represente a la Entidad dentro del proceso de la referencia.

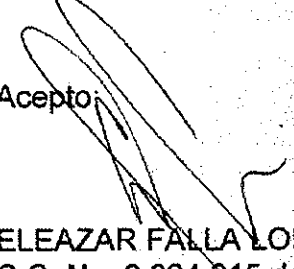
El apoderado queda facultado para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento de este mandato y la adecuada defensa de los intereses de la Nación – Ministerio del Trabajo. En consecuencia, sírvase reconocerle personería.

Cordialmente,



ALFREDO JOSÉ DELGADO DÁVILA
Jefe Oficina Asesora Jurídica
C.C. No. 79.773.205 de Bogotá D.C.

Acepto:



ELEAZAR FALLA LOPEZ
C.C. No. 6.024.015 de Venadillo – Tolima
T.P. No 99.271 del Consejo Superior de la Judicatura

Proyecto: LF. Escobar
Revisó: D Zambrano
Fecha: 11/12/2018

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 74 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-65
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125185
Celular
120

www.mintrabajo.gov.co

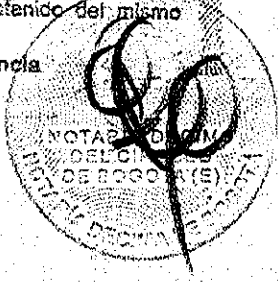


NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C. **14 DIC. 2018**
Ante mí el Notario Décimo del Círculo de Bogotá
D.C. (E) Compareció

Diego José
León Dorado

Quien exhibió la C.C.

Y declaró que la firma que aparece en el presente documento es la suya y que el contenido del mismo es cierto.
En constancia se firmó esta diligencia

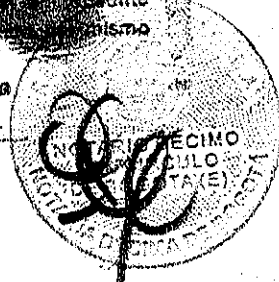


NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C. **14 DIC. 2018**
Ante mí el Notario Décimo del Círculo de Bogotá
D.C. (E) Compareció

Diego *Falla*
Lopez

Quien exhibió la C.C. **6024015**

Y declaró que la firma que aparece en el presente documento es la suya y que el contenido del mismo es cierto.
En constancia se firmó esta diligencia





MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCIÓN NÚMERO 438 DE 2018

(12 OCT 2018)

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 Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

Que según certificación del 08 de octubre de 2018, expedida por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, el doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina 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 del doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, 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 al doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, para que desempeñe las funciones del cargo Jefe de Oficina 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.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

12 OCT 2018


ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo

Proyecto: Ley 909 de 2004
Revisión: 10/2018
Aprobación: 11/2018



GOBIERNO DE COLOMBIA



MINTRABAJO

ACTA DE POSESION

En la ciudad de Bogotá D.C., a los dieciséis (16) días del mes de octubre del año 2018, se presentó en el Despacho de la suscrita.

MINISTRA DEL TRABAJO

El doctor **ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.773.205, 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 nombrado con carácter ordinario mediante Resolución No. 4438 del 12 de octubre de 2018.

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

El posesionado,

La Ministra del Trabajo,

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 34 No. 99-33
piso 6, 7, 10, 11, 12 y 13
teléfono PAX
5711 5188668

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Sede de Atención al Ciudadano
Sede de Atención al Ciudadano
Puntos de atención
Bogotá (571) 5188668 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000125183
Código
120

www.mintrabajo.gov.co



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 1996, 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 1996, 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. Apelar 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 contradiccias 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;
- d. Solicitar informes a los apoderados sobre las actuaciones procesales y asuntos bajo su responsabilidad;
- e. 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 499 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.

PUBLIQUESE y CUMPLASE

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


FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

Proyectó: Diana Paola Zumbado (Diego Escobar)
Revisó: Andrés Muñoz Ramírez (Pablo)
Aprobó: Luis Nelson Portales (Pablo)

REPUBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 1173 DE 2011

23/01/2011

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 conferieron 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:

CAPÍTULO 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 al 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 3. 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 instauran 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.

1108

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,

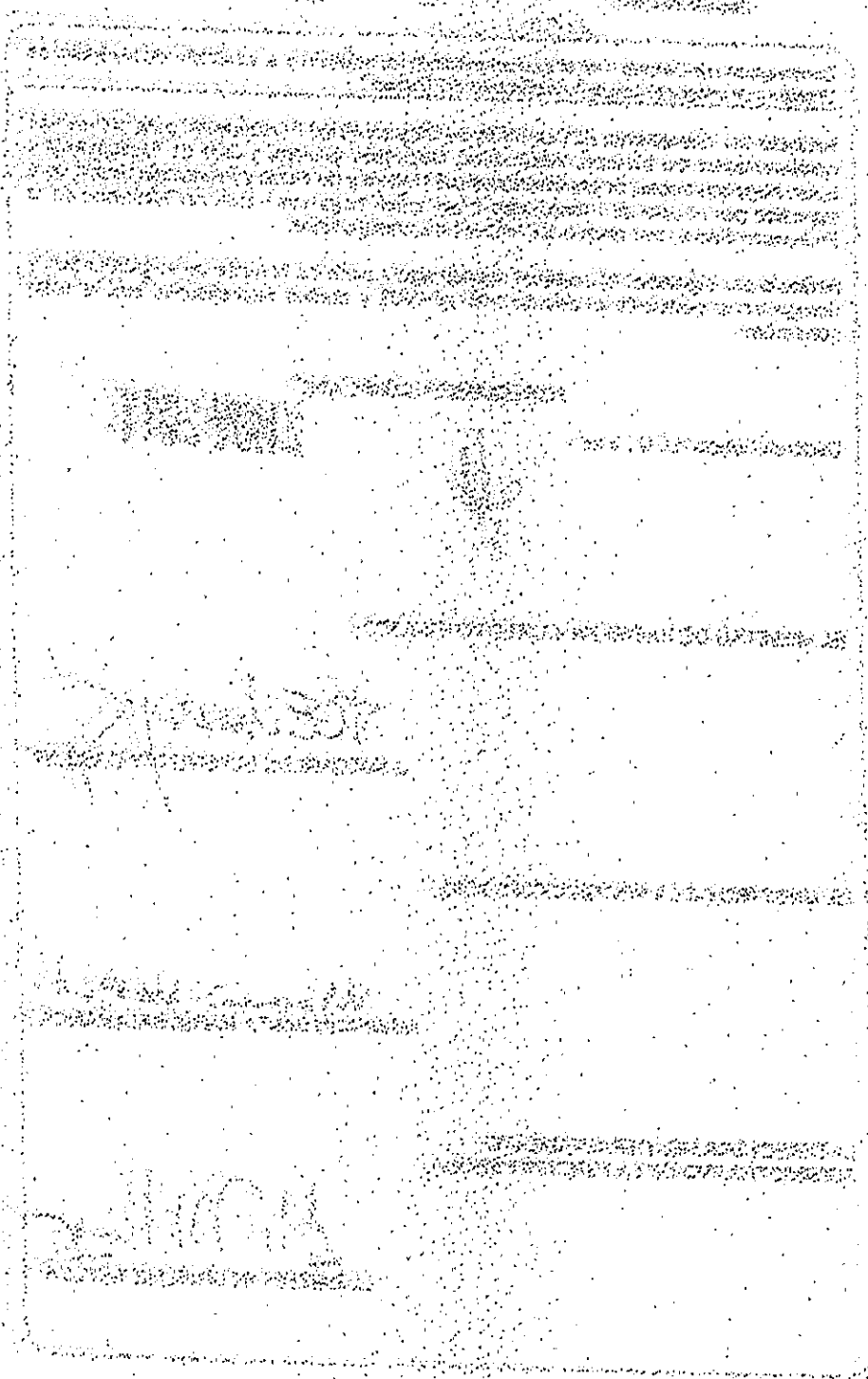
J. Echeverry
JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,

Mauricio Santa María
MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

E. Rodríguez Taylor
ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 3149 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:

MINISTERIO DEL TRABAJO

Secretaría General

Es fotocopia Auténtica del Original

Bogotá D.C.

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

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

Janeth Restrepo Gallego
GRISelda JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

Excmo. Sr. Carlos Z.
Rector Provis. Párrafo 2.
Alm. 2.

MINISTERIO DEL TRABAJO
Secretaría General
Es fotocopia Auténtica del Original
Bogotá D.C.

DECLARATION OF THE PRESIDENT OF THE UNITED STATES

That I, the undersigned, do hereby certify that the following is a true and correct copy of the original as the same appears in the records of the Department of State.

Witness my hand and the seal of the Department of State at Washington, this _____ day of _____, 19____.

Secretary of State

DECLARATION OF THE PRESIDENT OF THE UNITED STATES

That I, the undersigned, do hereby certify that the following is a true and correct copy of the original as the same appears in the records of the Department of State.

Secretary of State

DECLARATION OF THE PRESIDENT OF THE UNITED STATES

DECLARATION OF THE PRESIDENT OF THE UNITED STATES
That I, the undersigned, do hereby certify that the following is a true and correct copy of the original as the same appears in the records of the Department of State.
Witness my hand and the seal of the Department of State at Washington, this _____ day of _____, 19____.
_____ Secretary of State

DECLARATION OF THE PRESIDENT OF THE UNITED STATES