

TRASLADO CONTESTACIÓN - EXCEPCIONES

Cartagena de Indias D. T. y C., Veintiuno (29) de Mayo del Dos Mil Diecinueve (2019).

HORA: 08: 00 AM.

MAGISTRADO PONENTE: DR LUIS MIGUEL VILLALOBOS ALVAREZ.

RADICACIÓN: 13-001-23-33-000-2018-00268-00.

CLASE DE ACCIÓN: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO.

DEMANDANTE: CBI COLOMBIA S.A.

DEMANDADO: NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO.

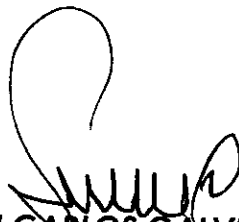
ESCRITO DE TRASLADO: EXCEPCIONES, PRESENTADAS POR LA NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO.

OBJETO: TRASLADO EXCEPCIÓN.

FOLIOS: 128-144.

Las anteriores excepciones presentadas por la parte demandada LA NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO; se le da traslado legal por el término de tres (3) días hábiles, de conformidad a lo establecido en el artículo 175 de la Ley 1437 de 2011; Hoy, Veintiuno (29) de Mayo del Dos Mil Diecinueve (2019) a las 8:00 am.

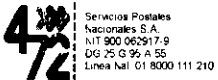
EMPIEZA EL TRASLADO: TREINTA (30) DE MAYO DE DOS MIL DIECINUEVE (2019), A LAS 08:00 AM.



**JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL**

VENCE EL TRASLADO: CUATRO (04) DE JUNIO DE DOS MIL DIECINUEVE (2019), A LAS 05:00 PM.

**JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL**



REMITENTE
 Nombre/ Razón Social:
 MINISTERIO DEL TRABAJO -
 MINISTERIO DEL TRABAJO -
 BOGOTÁ SF.
 Dirección: CARRERA 14 NO 99-33
 PISO 6
 Ciudad: BOGOTÁ D.C.
 Departamento: BOGOTÁ D.C.
 Código Postal: 110221031
 Envío: YG218342880CO

á D.C., enero 25 de 2019

DESTINATARIO
 Nombre/ Razón Social:
 TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE
 BOLIVAR
 Dirección: CALLE 33 NO. 8-25
 EDIFICIO NACIONAL
 Ciudad: CARTAGENA_BOLIVAR
 Departamento: BOLIVAR
 Código Postal:
 Fecha Pre-Admisión:
 13/02/2019 08:22:08
Min. Transporte de carga 001706 del 20/05/2014
 Mod. 001 Modificado 1 enero 2016 mod. 001

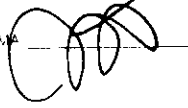
**Magistrado
 MIGUEL VILLALOBOS ALVAREZ
 JNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
 E 33 N°. 8 - 25 EDIFICIO NACIONAL
 AGENA - BOLIVAR**

MINTRABAJO No. Radicado: 08SE201912020000003858
 Fecha: 2019-02-11 01:50:17 pm
 Remitente: Sede: CENTRALES DT
 Depen: GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL

Ane:

 Al res:

SECRETARIA TRIBUNAL ADM
 TIPO: CONTESTACION MINTRABAJO LVIA-MCO
 REMITENTE: CORREO 470
 DESTINATARIO: LUIS MIGUEL VILLALOBOS ALVAREZ
 CONSECUTIVO: 20190268P4
 NO. FOLIOS: 25 -- NO. CUADERNOS: 10
 REQUERIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM
 FECHA Y HORA: 13/02/2019 09:20:32 AM

FIRMA


REFERENCIA:

RADICADO: 1300123330002018 - 00268 - 00
ACCION: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CBI COLOMBIA S.A.
DEMANDADO: LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO

MARTHA AYALA ROJAS, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con cédula de ciudadanía número 51.790.637 de Bogotá, abogada en ejercicio, con Tarjeta Profesional No. 109.320 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), según poder adjunto, procedo a contestar la demanda de la referencia 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, en el sentido de declarar la nulidad del(os) acto(os) administrativo(os) a que hace referencia el actor, igualmente esta defensa se opone a la solicitud de las consecuencias a título de restablecimiento que se declare que CBI, no es responsable de los cargos imputados, ni de la sanción impuesta mediante acto administrativo, igualmente me opongo a que en el evento de que la empresa demandante haya cancelado el dinero de la sanción impuesta, (muy poco probable, nunca paga las multas), el Ministerio le devuelva dichas sumas, ya que jurídicamente no le asiste la razón y además porque en el evento remoto de que la demandante haya pagado la sanción esta debió ser consignada al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de acuerdo al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, y de acuerdo al artículo segundo de la resolución 102 del 06 de marzo de 2017, acto administrativo por medio del cual este Ministerio impuso la sanción al querellado en su oportunidad en el cual se estipula que el dinero de la multa impuesta debe ser consignada a esta entidad. De igual manera me opongo a las pretensiones subsidiarias y las consecuencias solicitadas a título de restablecimiento del derecho por la parte demandante por no tener asidero jurídico.

En este mismo sentido, y respecto a las pretensiones no se tiene ninguna consideración que permita acceder a la misma, teniendo en cuenta que la finalidad de la potestad sancionadora de la administración consiste

en permitirle el adecuado logro de sus fines, mediante la asignación de competencias para sancionar por el incumplimiento de normas que regulan las normas laborales, toda vez que se ha podido concluir que la investigación administrativa y la decisión sancionatoria se encuentra ajustada a Derecho, tanto en la parte motiva, como en la procedimental, dadas las evidencias en la investigación, esto es, las omisiones legales encontradas por parte de la demandante CBI.

II. A LOS HECHOS

AL HECHO PRIMERO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO SEGUNDO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO TERCERO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO CUARTO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO QUINTO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO SEXTO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO SÉPTIMO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO OCTAVO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO NOVENO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DÉCIMO PRIMERO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO TERCERO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO CUARTO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO QUINTO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO SEXTO: No me consta me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO SEPTIMO: Es parcialmente cierto, el quejoso presentó querrela administrativa laboral en este ente ministerial el 27 de mayo de 2016 y no el 05 de agosto de 2016

AL HECHO DECIMO OCTAVO: Es cierto.

AL HECHO DECIMO NOVENO: No es cierto, la demandante tuvo la oportunidad de aportar pruebas, tanto es así que aportó la carta de preaviso entregada al quejoso Mario Muñoz, certificación del avance global del proyecto al 100 % y reportajes de prensa de culminación de la obra. Ahora, de acuerdo a la jurisprudencia

de las altas cortes de nuestro país, cuando una de las partes o las partes de un proceso prescinden total o parcialmente del término probatorio, es porque consideran que con las pruebas aportadas ya puede emitirse la decisión correspondiente, sobre todo en casos como el que es objeto de estudio, en el que dentro del trámite de la referida querrela, ya se había aportado un número significativo de elementos de juicio, tanto por la querelladas tales como **la carta de preaviso entregada al quejoso Mario Muñoz, certificación del avance global del proyecto al 100 % y reportajes de prensa de culminación de la obra**, en este mismo sentido la querellada en su oportunidad, demandante hoy que se reitera, tuvieron la oportunidad de conocer las pruebas aportadas dentro de la querrela por el quejoso por lo que resultaba razonable que mi representado, manifestara que podía emitirse la decisión de fondo con el material probatorio existente, decisión que le fue comunicada a la empresa querrelada y esta guardo silencio, con lo que manifestó estar de acuerdo.

Ahora, de las pruebas legal y oportunamente arrimadas al expediente, se logró probar la violación de la normatividad laboral por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quien despidió al señor MARIO MUÑOZ MARTINEZ, sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo. En el expediente existen pruebas que acreditan que el señor MUÑOZ MARTINEZ al momento de su despido por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., se encontraba con una estabilidad laboral ocupacional, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Entre las pruebas valoradas por mi representado en el acto administrativo se encuentran el examen médico ocupacional de retiro de fecha 18 de julio de 2015 practicado por LABORATORIO QUIMICO CLINICO donde se diagnostica la patología sufrida por el trabajador, la cual fue "M545: LUMBAGO NO ESPECIFICADO", se observa que las recomendaciones fueron "*hallazgo clínico que amerita control y seguimiento por su médico tratante*" La Corte Constitucional en innumerables pronunciamientos, es clara en cuanto a que no es necesario que el trabajador se encuentre discapacitado o incapacitado, tampoco se requiere que el trabajador se encuentre calificado, y mucho menos que presente uno de los grados de limitación moderada, severa o profunda. Por lo anteriormente expuesto se evidencia que de acuerdo con lo ordenado por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T – 225 de 2012, el señor MARIO MUÑOZ MARTINEZ al momento de su despido se encontraba con una estabilidad ocupacional reforzada, por lo que era necesario el permiso previo al despido del trabajador del Ministerio del Trabajo.

AL HECHO VIGESIMO: Es cierto, por lo expuesto ut supra.

AL HECHO VIGÉSIMO PRIMERO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO SEGUNDO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO TERCERO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO CUARTO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO QUINTO: Es parcialmente cierto, es cierto que este Ministerio impuso la multa a la demandante por violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, no es cierto que la sanción se hubiera impuesto por una "*supuesta violación*", para la imposición de la multa se recaudo el suficiente material probatorio, y esta no se impuso de acuerdo al criterio de los funcionarios de la dirección Territorial de Bolívar, perteneciente a este Ministerio.

AL HECHO VIGESIMO SEXTO: No es cierto, la multa se impuso de acuerdo a la Ley y a la abundante jurisprudencia, emitida por el Tribunal de cierre de la jurisdicción contenciosa administrativa, Consejo de estado y de otro lado de la Corte Constitucional, y de acuerdo a la Ley, esta defensa lamenta que la parte demandante desconozca la jurisprudencia y la Ley aquí citada, debe ser por este motivo que ha sido multada varias veces por mi representado, siempre por el mismo motivo.

AL HECHO VIGESIMO SEPTIMO: No es cierto, mi representado tuvo el total conocimiento del porque se impuso la multa, es que esta no se impuso por el supuesto despido del querellante señor Mario Muñoz

Martinez, es que este trabajador al momento de la terminación del contrato se encontraba con una estabilidad laboral reforzada, motivo por el cual la empresa hoy demandante había debido solicitar el permiso a la Oficina del Ministerio del Trabajo, para terminar y NO renovar el contrato del quejoso; la empresa demandante nunca quiso aplicar esta normativa y jurisprudencia en cuenta y dar cumplimiento a la misma. Por este motivo reitero la empresa demandante cuenta con varias sanciones por parte de mi representado. Así las cosas señor magistrado, la multa se impuso porque la jurisprudencia de las altas cortes protege a los trabajadores que tienen estabilidad laboral reforzada como la del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aun en los contratos a término fijo.

Esta protección especial es de la que habla la sentencia de unificación **SU049/17**, emitida por la Honorable Corte Constitucional, y NO aplica a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, esta jurisprudencia constitucional ampara el derecho a la estabilidad ocupacional **reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.**

Respecto de este tema veamos la siguiente jurisprudencia:

Sentencia de la Corte Constitucional T-687/06, expediente T-1315869, Actor Orlando Salazar Nuñez contra Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos, Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, del 18 de agosto de 2006.

(...)

Ahora bien, la Corte Constitución ha señalado que en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo. En efecto, en aquellos contratos que materialmente corresponden a contratos a término indefinido, cuyas obligaciones han sido plenamente satisfechas por el trabajador, que han sido sucesivamente renovados y que satisfacen necesidades permanentes de la empresa, el trabajador tiene derecho a que el patrono no adopte la decisión de no renovar el contrato fundado en razones discriminatorias o con la intención de lesionar o impedir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la asociación sindical. En estos casos, como se verá adelante, el derecho a la estabilidad en conexidad con el derecho a la no discriminación o con el derecho de asociación sindical, resulta plenamente aplicable. Sobre la garantía a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, la Corte ha señalado lo siguiente:

(...)

el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Dicho principio, ha dicho esta Corporación, implica que "más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen.

En este sentido, la Corte ha encontrado inconstitucional la terminación de los contratos a término fijo antes del vencimiento del término o su no renovación, cuando existen pruebas serias que demuestran que dicha decisión se funda en razones discriminatorias que afectan a colectivos de personas especialmente protegidas – como las personas discapacitadas – y que comprometen su derecho al mínimo vital. En estos casos se exige a la empresa la demostración de que su conducta obedece a necesidades del servicio, que existe una causa justa que justifica su comportamiento, y que antes de la terminación del contrato, intentó la reubicación del trabajador discapacitado en un puesto de trabajo compatible con sus condiciones. Adicionalmente, se exige que hubiere solicitado, previamente, el permiso de la oficina del trabajo. En efecto, para evitar la discriminación de personas desaventajadas física o sensorialmente, se exige el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997,

según el cual, en todo caso, la no renovación del contrato debe estar precedida de la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social, es decir, debe estar soportada en una razón objetiva y constitucionalmente admisible.

III. RAZONES DE LA DEFENSA

La parte en esta oportunidad y en ejercicio de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho pretende la nulidad de las Resoluciones Nos. 102 del 06 de marzo 06 de 2017, 266 del 10 de julio de 2017, y la 429 de 07 de septiembre de 2017, por medio de la cuales respectivamente se impone una sanción y se resuelve el recurso de reposición y se confirma el recurso de apelación interpuesto.

Sin embargo, las pretensiones del actor están lejos de prosperar por las siguientes razones:

1. FACULTAD DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA IMPONER SANCIONES ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DE CARÁCTER LABORAL.

El artículo 485 del C.S.T., establece:

(...)

"Autoridades que los ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen."

A su vez el artículo 486 del C.S.T., señala:

Art. 486.- Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 41. Atribuciones y sanciones, Modificado ley 584/2000, artículo 20.

1o) Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

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

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.

3o) Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo, conforme al procedimiento especial de que trata el Capítulo 16 del Código del Procedimiento del Trabajo."

De las normas aquí transcritas se evidencia claramente que los funcionarios (de las diferentes Direcciones Territoriales de este Ministerio), tienen a su cargo la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones legales, e igualmente están facultados para imponer

las sanciones pertinentes a aquellas personas naturales o jurídicas que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de policía administrativa que ejercen.

El artículo 30 del Decreto 4108 de 2011, en los numerales 7 y 14 establece que es función específica de las Direcciones Territoriales, la vigilancia, y control en materia de trabajo y adicionalmente, desarrollar las acciones que conlleven al cumplimiento de las obligaciones legales, competencias definidas en los siguientes términos:

(...)

"ARTÍCULO 30. FUNCIONES DE LAS DIRECCIONES TERRITORIALES. *El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán las siguientes funciones:*

(...)

7. 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.

(...)

14. Desarrollar acciones que contribuyan a la generación de una cultura de cumplimiento de las obligaciones legales, en materia de trabajo, empleo, salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

(...)"

RESOLUCION 404 de 2012, EMITIDA POR EL MINISTERIO DELTRABAJO

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

CONVENIO 81 DE LA OIT

De otra parte, respecto de las competencias de Inspección y Vigilancia del Trabajo, cabe resaltar la importancia del Convenio 81 de la OIT ratificado por Colombia, "Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio", en el cual se precisa que el sistema de inspección del trabajo, tiene por objeto fundamental velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia C- 401 de 2005 precisó la relevancia que los Convenios Internacionales de Trabajo tienen en el ordenamiento interno, en los siguientes términos:

"(...)

No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución.

Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo.

(...)"(subrayado fuera de texto)

Ley 1610 de 2013 POR LA CUAL SE REGULAN ALGUNOS ASPECTOS SOBRE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO Y LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL.

Conforme a lo descrito en el numeral 1 del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, la función preventiva de los Inspectores del Trabajo se encuentra dirigida a prevenir la violación de normas laborales y evitar posibles conflictos entre las partes de la relación laboral, sin embargo, cuando en ejercicio de sus funciones y en el curso de una investigación administrativa, bien sea que se haya iniciado de manera oficiosa o a solicitud de parte, el Inspector del Trabajo detecta que las normas laborales ya han sido transgredidas, no debe aplicar su función de prevención, como quiera que allí se enviste de las facultades de policía administrativa a efectos de imponer la sanción que corresponda, conforme a lo preceptuado por el numeral 2 del artículo 3° de la misma Ley.

Conforme a lo expuesto, la Autoridad Administrativa del Ministerio del Trabajo que impuso la sanción de multa a la empresa hoy demandante, contaba con la plena facultad de hacerlo, por lo indicado en las normas aquí citadas.

La decisión de multa que adoptó el Ministerio que represento en contra de la parte hoy demandante en su oportunidad querellada **CBI COLOMBIANA S.A.** se adelantó siguiendo el debido proceso, en ejercicio de las normas que le conceden competencia para vigilar y controlar el cumplimiento administrativo del código sustantivo del trabajo y demás disposiciones sociales y con fundamento en las pruebas oportuna y fielmente recaudadas.

Frente a los argumentos de la presunta violación al debido proceso, en torno a la falta de competencia aducida, y respecto del acto administrativo objeto del medio de control impetrado, cabe indicar que cada una de las actuaciones que reposan dentro del expediente, atienden a la obligación y al límite que tienen todas las autoridades en la dirección de su actividad conforme a la normatividad vigente; de ahí que, el ejercicio de toda la actuación administrativa que se adelantó por parte de la Territorial de Bolívar se encuentra regulada en la Ley y en la jurisprudencia de las altas cortes, como Consejo de Estado y Corte Constitucional, teniendo en cuenta que se le otorgó al querellado la garantía del derecho de defensa concreta en la posibilidad que éste posee de presentar las pruebas que considere **pertinentes, conducentes**, así como la posibilidad de controvertirlas, y de impugnar las decisiones adoptadas por la administración, tal como lo hizo, en su momento procesal.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Ahora bien, frente a la denominada estabilidad reforzada del trabajador discapacitado o que sufre una disminución física, sensorial o psíquica, debe indicarse que el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, establece como justa causa de terminación del contrato de trabajo en el sector particular, la siguiente:

"La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no

exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad." (Resaltado y subrayado fuera de texto)

Así mismo, el artículo 4º del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del Decreto Extraordinario número 2351 de 1965, define que de acuerdo con el numeral 15 del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, salvo lo previsto el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, en virtud del cual, en los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación, la Entidad Administradora de Pensiones con la autorización de la aseguradora que hubiere expedido el seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o entidad de previsión social correspondiente podrá postergar el trámite de calificación ante las Juntas de Calificación de Invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal otorgada por la Entidad Promotora de Salud, siempre y cuando se otorgue un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador.

Posteriormente, la Ley 361 de 1997 por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, señaló las normas que en el derecho internacional sustentarían la expedición de la referida ley, así:

"ARTÍCULO 3. El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación <en situación de discapacidad><1> y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983."

En concordancia, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

"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." Subrrayas y negrilla fuera de texto.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, 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."

Es de anotar que, esta disposición fue revisada por la Corte en sentencia C-531/00, que declaró la exequibilidad condicionada del inciso segundo antes citado. La Corte consideró que debido a la estabilidad laboral reforzada que ostentan las personas con limitaciones físicas, en todos los casos es requisito para su despido la autorización del Ministerio de la Protección Social, con independencia de la indemnización especial de 180 días a la cual estas personas tienen derecho. En consecuencia, cuando se declara la

terminación unilateral del contrato sin justa causa, por razón de las circunstancias físicas del trabajador y no se solicita la debida autorización al Ministerio de la Protección Social, dicho despido "no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización."

DECRETO LEY 19 DE 2012, SUPRESIÓN DE PROCEDIMIENTOS Y TRÁMITES INNECESARIOS.

No obstante lo anterior señor Juez, El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el parágrafo 1º del artículo 75 de la Ley 1474 de 2011, expidió el decreto ley 19 2012, Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública, y precisamente en el capítulo IX sobre trámites, procedimientos y regulaciones del sector administrativo del trabajo, dispuso:

(...)

ARTICULO 137. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así:

"Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. 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 del Ministerio del Trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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."

El precepto preinserto fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-744 del 26 de septiembre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO ADELANTADO POR MI REPRESENTADO A CBI COLOMBIANA S.A. EN LA QUERRELLA

06/07/2011. El trabajador MANUEL MUÑOZ MARTÍNEZ fue vinculado mediante contrato de trabajo con CBI COLOMBIANA S.A. por obra o labor contratada, desempeñando el cargo de enferrador (hierro). El empleador CBI COLOMBIANA S.A. es la empresa encargada de la construcción de la REFINERÍA DE CARTAGENA (REFICAR).

Mediante otrosí fue cambiado la duración del mismo a un contrato a término fijo inferior a un año (14/07/2015), sin embargo, no hay constancia en el expediente sobre el referido otrosí.

01/12/2014. La convocante envió preaviso de terminación de contrato de trabajo al trabajador, informando que la misma se terminaría el 14/07/2015.

01/07/2015. En un acto de reincorporación laboral o actualización, se emiten unas restricciones médicas con ocasión de un accidente de trabajo.

02/07/2015. El trabajador fue atendido en el servicio de urgencias y se da orden para ser atendido por medicina laboral.

Del 13/07/2015 al 15/07/2015. El trabajador fue incapacitado en la Clínica Cartagena del Mar por 3 días.

14/07/2015. Se dió la terminación del contrato al trabajador parte del empleador.

18/07/2015. Se practicó el examen ocupacional de retiro del trabajador, encontrando que el trabajador se encontraba incapacitado hasta el 17/07/2015 y se indica que hubo un accidente labor con secuela LUMBAGO y en la parte final existe constancia de "examen de retiro con hallazgo clínico que amerita control y seguimiento por su médico tratante".

29/07/2015. El trabajador nuevamente es atendido en el servicio de urgencia con ocasión del mismo dolor lumbar con ocasión del accidente de trabajo.

001/09/2015. Certificación emitida por CBI en la cual consta la terminación del proyecto de REFICAR.

27/05/2016. El señor MARIO MUÑOZ MARTÍNEZ presentó una querrela contra CBI COLOMBIANA S.A, por la presunta violación del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

31/05/2016. Mediante auto comisorio No. 0541, se comisionó a inspectora de trabajo y seguridad social para efectos de practicar pruebas y a su vez el estudio de la querrela.

07/06/2016. La funcionaria avocó conocimiento de la querrela.

27/06/2016. Se inició el proceso administrativo sancionatorio y se formularon cargos contra el empleador CBI COLOMBIANA S.A. conforme con el Auto 049, por vulneración de la obligación prevista en el art. 26 de la ley 361 de 1997 al haber presuntamente despedido al trabajador sin autorización del Ministerio de Trabajo.

14/07/2016. Se notificó a la empresa el pliego de formulación de cargos.

05/08/2016. La apoderada general de la empresa CBI COLOMBIANA S.A presentó descargos.

24/08/2016. Mediante auto de prescindió del período probatorio.

29/11/2016. El despacho ordenó el traslado para alegatos de conclusión mediante acto administrativo.

20/12/2016. La apoderada de CBI COLOMBIANA S.A. presentó los alegatos de conclusión.

06/03/2017. Mediante la resolución No. 102, se declaró la violación del art. 26 de la ley 361 de 1997 por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A, y se multó con 480 salarios mínimos legales mensuales equivalentes a \$330.937.920.

24/03/2017. Se notificó la resolución No. 102 del 2017 al sancionado.

06/04/2017. La apoderada de la sociedad sancionada interpusó los recursos administrativos, de reposición y en subsidio de apelación contra la sanción.

10/07/2017. Mediante la resolución No. 266 del 2017, se resolvió recurso de reposición, confirmando la decisión adoptada y se concedió el recurso de apelación.

13/06/2017. Se envió citación al querellante, a la sancionada y al apoderado de esta.

18/07/2017. Se notificó la decisión de la resolución No. 250 del 2017 al querellante.

24/07/2017. Se notificó mediante aviso de fecha 24/07/2017.

07/09/2017. Mediante la resolución No. 429 del 2017, proferida por el Director Territorial de Bolívar, se resolvió el recurso de apelación, confirmando la sanción.

19/09/2017. Citación para notificarse de la resolución que resolvió la apelación.

03/10/2017. La empresa CBI se notificó personalmente de la resolución de apelación.

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

La demandante le preavisa a su empleado el día 01 de diciembre de 2014 sobre la terminación de su contrato el 14 de julio de 2015 y el mismo día de la terminación del contrato, le entrega la carta de terminación efectiva de sus servicios.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AUTORIZACIÓN PARA TERMINAR CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR EN ESTADO DE INCAPACIDAD O CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Arguye el demandante que mi representado lo sancionó, argumentado que se había demostrado dentro del proceso administrativo sancionatorio la existencia de una violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997 por parte de esta empresa al no solicitar permiso a mi representado para despedir al señor Mario Muñoz Martínez, sin embargo recalca que no existen fundamentos facticos, jurídicos o probatorios que demuestren que el susodicho era una persona sujeta a estabilidad laboral reforzada en cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudenciales, insiste en que este no se encontraba en estado de debilidad manifiesta porque no reunía los elementos para ser titular de la estabilidad laboral, y para que pueda considerarse objetivamente que un trabajador tenga una limitación de salud de aquellas que su contrato sea terminado sin la autorización de este Ministerio, se requiere necesariamente que su limitación sea al menos moderada por disposición del artículo 5 de la Ley 361 de 1.997, enfatiza que dado que el señor Muñoz Martínez, al momento de la terminación del contrato no tenía una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, es más no tenía ninguna calificación de pérdida de capacidad laboral y según ellos no se encontraba limitado físicamente por lo tanto no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y trae a colación jurisprudencia de la **Corte Suprema de Justicia**.

Señor Magistrado, a este respecto claro se tiene que, en la jurisprudencia nacional emitida tanto por la Corte Constitucional, como por la Corte Suprema de Justicia, existen grandes diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza. Así las cosas, y ante esta dualidad de criterios, y teniendo en cuenta que la estabilidad laboral reforzada es un derecho constitucional, esta corte es la llamada a unificar esta jurisprudencia, tal y como lo realizó en este tema, emitiendo la sentencia de unificación **SU049/17**.

En ese orden de ideas y respecto a este tema traigo apartes de la sentencia de unificación **SU049/17**, emitida por la Corte Constitucional, de fecha dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), **Referencia: expediente T-4632398**, acción de tutela presentada por Ángel María Echavarría Oquendo, contra Inciviles S.A. siendo magistrada ponente, doctora María Victoria Calle Correa:

(...)

Primera cuestión: la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda –reiteración de jurisprudencia-

4.1. En la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997,¹ en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los “[g]rados de severidad de la limitación” así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%. En la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aún sufría las consecuencias de un accidente de origen profesional fue desvinculada de su empleo sin autorización del Ministerio –entonces de la Protección Social-, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema sostuvo:

“Es claro entonces que la precif[t]ada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo. || Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%. [...] Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”.²

¹ “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

² Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 15 de julio de 2008. Radicado 32532 (MP. Elsy del Pilar Cuello Calderón).

Esta posición se ha reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, por ejemplo en las sentencias del 25 de marzo de 2009 (Radicado 35606),³ del 3 de noviembre de 2010 (Radicado 38992)⁴ y del 28 de agosto de 2012 (Radicado 39207).⁵

4.2. Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[fe] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares",⁶ toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en

³ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 15 de julio de 2008. Radicado 35606. (MP. Isaura Vargas Díaz). En esa ocasión la demanda que originó el proceso buscaba, primero, la declaratoria de que al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encontraba en situación de discapacidad y, segundo, que por desvincularlo de modo irregular, la demandada fuera condenada a reconocerle y pagarle la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. La Corte consideró que no había lugar a conceder la protección de la Ley 361 de 1997, porque al terminarse el vínculo el empleador no sabía si la limitación del empleado era severa o profunda.

⁴ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 3 de noviembre de 2010. Radicado 38992. (MP. Camilo Tarquino Gallego). En esa oportunidad se estudiaba el caso de una persona que fue desvinculada de su trabajo cuando sufría los efectos de un problema de salud que le ocasionaba una pérdida de capacidad laboral del 21.55%, sin autorización de la autoridad del trabajo. La Corte Suprema reiteró que la Ley 361 de 1997 no protegía cualquier clase de disminución, y aunque en ese caso era moderada, encontró que la terminación del contrato se dio por haber superado el actor 180 días de incapacidad.

⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 28 de agosto de 2012. Radicado 39207. (MP. Jorge Mauricio Burgos Ruíz). En este fallo se sostuvo: "esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral"

⁶ Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial.

las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),⁷ T-141 de 2016 (Sala Tercera),⁸ T-351 de 2015 (Sala Cuarta),⁹ T-106 de 2015 (Sala Quinta),¹⁰ T-691 de 2015 (Sala Sexta),¹¹ T-057 de 2016 (Sala Séptima),¹² T-251 de 2016 (Sala Octava)¹³ y T-594 de 2015 (Sala Novena).¹⁴ Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte

⁷ Sentencia T-405 de 2015 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Luis Guillermo Guerrero Pérez). En esa ocasión se resolvían varios casos acumulados. Entre ellos, estaba el correspondiente al caso en el que una persona fue diagnosticada con síndrome del túnel del carpo bilateral severo, fue sometida a una cirugía cuando estaba pendiente de otra intervención y de una valoración del hombro derecho, y entre tanto fue desvinculada sin contar con la autorización del inspector de trabajo. El actor se desempeñaba como jardinero, y la enfermedad era de origen profesional. No acreditó un porcentaje de pérdida de capacidad, pero la Corte reconoció que era titular de la estabilidad laboral reforzada mientras experimentara por su salud dificultades sustanciales para desarrollar sus funciones en condiciones regulares.

⁸ Sentencia T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo). En ese fallo la Sala Tercera resolvió dos casos, uno de los cuales era de una persona que fue desvinculada sin autorización del Inspector del Trabajo en un momento en que experimentaba las consecuencias médicas de una cirugía que le desencadenó un proceso infeccioso. El actor se desempeñaba como asesor comercial, y para desarrollar sus funciones requería caminar periodos y tramos prolongados. La Corte le reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no encontrarse en el expediente referencias a su porcentaje de calificación de pérdida de capacidad laboral.

⁹ Sentencia T-351 de 2015 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo). La Sala Cuarta revisaba el caso de una persona que sufrió un "trauma en el pie derecho" mientras operaba una máquina guadañadora, en desarrollo de su trabajo al servicio de una empresa dedicada a la siembra de palma para usos alimenticios. La Corte le reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que se hubiera considerado como relevante el hecho de que no contaba con un certificado del porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

¹⁰ Sentencia T-106 de 2015 (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado). El caso entonces resuelto correspondía al de una persona que fue desvinculada mientras sufría las consecuencias adversas de una discopatía lumbar múltiple y una neumoconiosis. El peticionario se desempeñaba como minero y su médico le recomendó, entre otras cosas, evitar "la exposición a material particulado, humo o vapores durante la actividad laboral". La Corte reconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que estuviera una calificación de pérdida de capacidad laboral.

¹¹ Sentencia T-691 de 2015 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio). En esa oportunidad se resolvía un asunto relativo a una persona que fue desvinculada sin autorización del Ministerio del Trabajo, en un contexto en el cual padecía las secuelas de un "ganglio en el dorso de la mano derecha", así como de "dolencias en las articulaciones de manos, brazos, pies, piernas, cintura y en general en todo el cuerpo", por lo cual se le diagnosticó con "lumbalgia en los miembros inferiores, compromiso inflamatorio de todas las vértebras lumbares, [...] artritis gotosa degenerativa". La actora era recolectora de residuos sólidos de un municipio. La Corte la reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no contar con certificación sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

¹² Sentencia T-057 de 2016 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). La tutela decidida en ese caso la presentó una persona que fue desvinculada de su trabajo, sin la autorización del inspector del trabajo, pese a que padecía "Hipertensión esencial primaria, goma y úlceras de frambesía, hipertensión arterial, hipertropía ventricular izquierda, cardiopatía hipertensiva, pólipos gástricos", además de las consecuencias de un accidente mientras trabajaba en la línea de producción de la compañía, en el cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos resultó atrapado. La Corte sostuvo que la persona tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no obrara certificado de porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

¹³ Sentencia T-251 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos). En uno de los casos acumulados el actor fue desvinculado, sin autorización institucional, cuando experimentaba las secuelas de un "síndrome del túnel carpiano, lumbago no especificado y cervicalgia". En su trabajo se desempeñaba como "andamiero", por lo cual sus labores eran "cargar elementos pesados como andamios y tablas, subir materiales, escalar, etc.". La Corte lo consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun sin porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

¹⁴ Sentencia T-594 de 2015 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). En esa ocasión, en uno de los casos, la actora fue desvinculada sin autorización del Ministerio, mientras experimentaba las consecuencias de diversas afectaciones de salud [(i) trastorno mixto de ansiedad, por el exceso de trabajo, (ii) amigdalitis y faringitis, debido a la exposición al frío, (iii) bocio tiroideo, (iv) gastritis antral eritematosa, (v) asimetría de la altura de las rodillas, (vi) quiste aracnoideo en fosa nasal posterior (vii) escoliosis toraco-lumbar de vejez el riesgo osteomuscular por la postura y movimientos repetitivos"]. La peticionaria se desempeñaba como vendedora, y entre las recomendaciones médicas estaba la de "no exponerse al frío". La Corte la consideró

concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:

"[...] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [peticionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía".¹⁵

4.3. Existen entonces diferencias objetivas en la jurisprudencia nacional. Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que el de estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, y por tanto esta **Corporación en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación** correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional (CP art 241). Este caso fue seleccionado y sometido a la Sala Plena de la Corte para esos efectos, lo cual procede a hacerse.

4.4. La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional. El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a "la estabilidad en el empleo" (CP art 53);¹⁶ en el derecho de todas las personas que "se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta" a ser protegidas "especialmente" con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "real y efectiva" (CP arts. 13 y 93);¹⁷ en que el derecho al trabajo "en todas sus modalidades" tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de "condiciones dignas y justas" (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de "integración social" a favor de aquellos que pueden considerarse "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (CP art 47);¹⁸ en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación,

titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a que no se expuso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

¹⁵ Sentencia T-597 de 2014 (MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez. AV Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

¹⁶ Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en "circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta", la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

¹⁷ Sentencia T-520 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyó que sí, debido a sus condiciones de salud, pero que no se lo había violado su empleador. Para fundamentar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte aludió al derecho a la igualdad de las personas que por su condición física o mental "se encuentr[a]n en circunstancias de debilidad manifiesta", consagrado en el artículo 13 Superior.

¹⁸ Sentencia T-263 de 2009 (MP Luís Ernesto Vargas Silva). Al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la autoridad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" es el deber del Estado de adelantar "una política de previsión, rehabilitación e integración social para los **disminuidos** físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran", contemplado en el artículo 47 Superior.

el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de "obrar conforme al principio de solidaridad social" (CP arts. 1, 48 y 95).¹⁹

4.5. Estas disposiciones se articulan sistemáticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas "en circunstancias de debilidad manifiesta" las que tienen derecho constitucional a ser protegidas "especialmente" (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros. En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de "estabilidad" (CP art 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, "en todas sus formas" (CP art 53). Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).

4.6. Pues bien, la protección especial debe en primer término fundarse en los principios de solidaridad e integración social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal,²⁰ para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera,²¹ y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que

¹⁹ Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), citada. La Corte vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, "se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta".

²⁰ Sentencia T-154 de 2014 (MP Luis Guillermo Guerrero Pérez). En esa ocasión la Corte consideró que la solicitud presentada por los familiares de una persona, para que el sistema de salud le proporcionara a esta un cuidado permanente, constituía una carga soportable que en principio debía ser asumido por los parientes: "El principio de solidaridad atribuye a los miembros de una sociedad el deber de ayudar, proteger y socorrer a sus parientes cuando se trata del goce de sus derechos fundamentales a la salud y a la vida digna. Deber que a su vez contiene un mayor grado de fuerza y compromiso cuando se trata de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, debido a los padecimientos propios de su edad o a las enfermedades que los agobian, y que por tanto no están en capacidad de proveer su propio cuidado, requiriendo de alguien más que les brinde dicho cuidado permanente y principal".

²¹ Sentencia C-800 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa., Unánime). En ese caso la Corte resolvía la demanda contra una norma que autorizaba a las entidades promotoras e instituciones prestadoras de salud a interrumpir indiscriminadamente los servicios de salud de las personas, después de seis meses de verificada una mora en los aportes. La Corte señaló que si está en curso un tratamiento del cual dependa la integridad o la vida de la persona, es inconstitucional a la luz del principio de solidaridad interrumpirlo aduciendo mora: "Si el paciente ha sido desvinculado

concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43).

4.7. Según lo anterior, la Constitución consagra el derecho a una estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta por sus problemas de salud. Ahora bien, como se pudo observar, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia–, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud. Personas que trabajan al aire libre o en socavones de minería y son desvinculadas al presentar problemas respiratorios (T-594 de 2015 y T-106 de 2015); que en su trabajo deben levantar o trasladar objetos pesados y pierden el vínculo tras sufrir hernias o dolencias al levantar pesos significativos (T-251 de 2016); que operan artículos, productos o máquinas con sus extremidades y resultan sin vínculo tras perder completamente miembros o extensiones de su cuerpo o únicamente su funcionalidad (T-351 de 2015, T-057 de 2016 y T-405 de 2015); que recolectan objetos depositados en el suelo y deben agacharse y levantarse con suma frecuencia y son desvinculadas luego de sufrir problemas en las articulaciones, dolores generalizados y afectaciones en la espalda y las rodillas (T-691 de 2015); que en su trabajo deben desplazarse largas distancias y son despedidas tras presentar dolores inusuales atribuibles al esfuerzo físico extenso (T-141 de 2016).

4.8. La posición jurisprudencial que circunscribe el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada únicamente a quienes tienen una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda considera como constitucionalmente indiferente que a una persona se le termine su vínculo contractual solo o fundamentalmente por contraer una enfermedad o problema de salud que acarree un grado de pérdida de capacidad inferior, aunque ciertamente interfiera en el desarrollo de sus funciones y los exponga a un trato especial adverso únicamente por ese hecho. La Corte Constitucional, en contraste, considera que una práctica de esa naturaleza deja a la vista un problema constitucional objetivo. Los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional’. Un fundamento del Estado constitucional es “el respeto de la dignidad humana” (CP art 1), y la Constitución establece que el trabajo, “en todas sus modalidades”, debe realizarse en condiciones dignas y justas (CP art 25). Estas previsiones impiden que en el trabajo las personas sean degradadas a la condición exclusiva de instrumentos.

4.9. Quien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación– debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social. En la sentencia T-1040 de 2001, una de las primeras sobre la materia, se dijo:

“La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas

laboralmente, por ejemplo, el servicio de salud específico que venía recibiendo, y del cual depende su vida o su integridad, debe continuar prestándose en virtud del principio de solidaridad, el cual impide que la vida o la integridad de una persona gravemente enferma quede desprotegida debido a que la compensación proveniente de los aportes ya no opera para continuar financiando el servicio”.

humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”.

4.10. Por lo anterior, la Corte Constitucional considera que la estabilidad ocupacional reforzada no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta, evaluadas conforme a los criterios antes indicados y desarrollados por la jurisprudencia constitucional. Ahora bien, resta por preguntarse si esta protección se prodiga no solo en virtud de la Constitución, sino que implica incluso la posibilidad de aplicar las prestaciones estatuidas en la Ley 361 de 1997.”

Dable es concluir que el fuero de discapacidad consiste en la protección especial de estabilidad laboral reforzada a la que el trabajador que padece de una discapacidad o alguna limitación física tiene derecho de acuerdo con los artículos 13, 25, 47 y 54 de la Constitución Política y de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este sentido, el empleador está imposibilitado para despedir a un trabajador por razón de su discapacidad o limitación física, y en caso de un despido por su condición de salud, éste se considerará ineficaz. Por lo cual, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para poder despedirlo por una justa causa bien sea porque incurrió en una conducta establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código de Higiene y Seguridad Industrial, previo agotamiento de un proceso disciplinario interno preservando el principio de un debido proceso.

Dicho en otras palabras, el despido de un trabajador por razón discriminatoria con base en su mal condición de salud encontrándose limitado o discapacitado no produce efecto jurídico alguno. Y en caso de que se quiera atender a una causa objetiva consagrada como justa que el empleador pretendiese alegar en función del despido, para que éste sea procedente, siempre debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

COMPETENCIA PARA DAR TRÁMITE A SOLICITUD DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJOS

Al respecto es preciso recordar que los funcionarios del Ministerio, en uso de las atribuciones legales conferidas por la citada ley, y en cumplimiento de las competencias previstas en la **Resolución No. 2143 de 2014 expedida por el Ministerio, en su artículo 2**, dispone lo siguiente respecto del trámite de autorización de terminación del contrato de trabajo:

(...)

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

(...)

24. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-ley 19 de 2012.”

Ahora, para el caso concreto, el quejoso tuvo un accidente de trabajo, el 30 de junio de 2015, y del cual el hoy demandante tuvo conocimiento, mas sin embargo este argumento en el escrito demandatorio, que se trató de una situación que no causa o genera una condición de estabilidad laboral reforzada de forma automática debido a que el trabajador no tiene una pérdida de capacidad laboral calificada, conclusión esta que se encuentra alejada tanto de la Ley como de la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional, que como ya se dijo es la que el demandante había debido tener en cuenta al momento de ocurrido el accidente

de trabajo del quejoso aunado a que no solo tuvo el conocimiento del accidente de trabajo sino que el 01/07/2015, en un acto de reincorporación laboral o actualización, se emiten unas restricciones médicas con ocasión de un accidente de trabajo, al trabajador de CBI. Y el 02/07/2015. El trabajador fue atendido en el servicio de urgencias y se da orden para ser atendido por medicina laboral, Del 13/07/2015 al 15/07/2015. El trabajador fue incapacitado en la Clínica Cartagena del Mar por 3 días. Y aún teniendo todo este conocimiento en relación con el trabajador el 14/07/2015, este le entregó terminación del contrato al trabajador parte del empleador, acto seguido el 18/07/2015. Se practicó el examen ocupacional de retiro del trabajador, encontrando que el trabajador se encontraba incapacitado hasta el 17/07/2015 y se indica que hubo un accidente labor con secuela LUMBAGO y en la parte final existe constancia de "examen de retiro con hallazgo clínico que amerita control y seguimiento por su médico tratante, el 29/07/2015 el trabajador nuevamente es atendido en el servicio de urgencia con ocasión del mismo dolor lumbar con ocasión del accidente de trabajo. Pruebas objetivas, más que suficientes para que la empresa empleadora hubiera declarado al quejoso en estado de debilidad manifiesta y haberle renovado su contrato de trabajo y haber solicitado el permiso a mi representado para despedir este trabajador.

Así la cosas señor Magistrado, el trabajador de la empresa demandante y quejoso si estaba cubierto por la estabilidad laboral reforzada y acuerdo a la sentencia aquí plasmada no tenía que demostrar la pérdida de capacidad laboral calificada, con todo respecto, por lo aquí expuesto estos cargos no deben prosperar, agregando que mi representado si aplico la hermenéutica jurídica adecuada, porque aplicó la Ley y la jurisprudencia aplicable al caso a diferencia de la parte demandante que aplica por desconocimiento o por error, tanto la jurisprudencia que no es la aplicable al caso y desconoce el sentido de la ley.

DE LA AUSENCIA DEL NEXO CAUSAL ENTRE EL SUPUESTO ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR DEL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO Y ERROR DE HECHO SEGÚN EL DEMANDANTE.

Señor Magistrado, teniendo en cuenta ut supra, tanto el análisis jurídico, como la sentencia SU049 de febrero de 2017, emitida por la Corte Constitucional, y al haberse establecido que el quejoso y extrabajador de la empresa demandante si era acreedor del estatus de debilidad manifiesta o fuero de estabilidad reforzada, los cargos de ausencia de nexo causal entre el supuesto estado de debilidad manifiesta del trabajador del contrato de trabajo a termino fijo, y error de hecho no se debaten porque quedó demostrado, que sí existía y existe nexo causal entre el estado de debilidad manifiesta del quejoso y la terminación de su contrato de trabajo, porque se reitera así la fecha de terminación ya se hubiera determinado y se hubiera pasado el preaviso el demandante había debido de desistir de este preaviso y haber renovado el contrato de trabajo, ya que el trabajador como quedó demostrado si tenía el fuero de estabilidad laboral y por ende mi representado no cometió ningún error de hecho, ni de derecho.

Es oportuno señalar que en las resoluciones se afirma que en la resolución sancionatoria se menciona las incapacidades en la historia clínica del trabajador, evidenciando de una parte una afectación de la parte lumbosacra, al tener recomendaciones de conformidad con el examen ocupacional de retiro y la existencia de una incapacidad de 3 días a la fecha de terminación del contrato.

La Corte Constitucional en diferentes fallos, entre ellos, los siguientes, en lo que por vía de tutela se ha pronunciado respecto a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de discapacidad:

SENTENCIA T – 313 de 2012:

(...)

"Ahora bien, debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, éste tiene la obligación de autorizar o no el despido, pero de ninguna manera puede realizarse sin la previa autorización de la entidad competente, lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 señalaba (...)

Lo anterior no significa que el empleador para omitir la autorización del Ministerio de Trabajo debe pagar la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste.

(...)

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse como lo ha venido haciendo, respecto a la autorización de despido de un trabajador con discapacidad, tomando como base la justa causa alegada por el empleador, ya que el trabajador en situación de discapacidad, como se dijo con anterioridad, goza de especial protección constitucional debido a su situación de debilidad manifiesta. Al respecto, esta corporación en Sentencia C-531 de 2000 (sic) señaló:

[...] el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador...

Además esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado.

De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad."

SENTENCIA T – 777 de 2011

"En dichos casos, la acción de tutela es la procedente e idónea, en razón a la protección laboral reforzada que consagra expresamente el texto constitucional a favor de las personas con discapacidad, cuya finalidad es desarrollar el postulado de la igualdad real y efectiva, y garantizarles el ejercicio pleno de sus derechos. Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la autorización del Ministerio de la Protección Social.

3.2.3 EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Reiteración de Jurisprudencia-

3.2.3.1 La protección laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad. Es importante advertir que en principio no existe un derecho fundamental que garantice la permanencia indefinida en un empleo. No obstante, la Constitución Política, artículos 13, 47 y 53, ha otorgado una protección reforzada a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta como las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas con discapacidad y adultos mayores. Dicha protección significa en materia laboral que su despido sólo podrá efectuarse y aceptarse como válido si existe una justa causa debidamente acreditada ante el Ministerio de la Protección Social.

Acerca de la finalidad de la estabilidad laboral reforzada a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, es importante anotar que ésta desarrolla el contenido de reglas y principios constitucionales de gran valía para lograr la igualdad material entre las personas. Además para la real materialización de este derecho existe una presunción ante su desconocimiento. Al respecto, esta Corporación, mediante sentencia T-812 del 21 de agosto de 2008, señaló:

"(i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado, (ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales, y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2º a 4º), han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación -explícita o velada- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria, y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo".

JURISPRUDENCIA UNIFICADORA CORTE CONSTITUCIONAL

La Corte Constitucional mediante Sentencia Unificadora SU-049 de 02 febrero de 2017, evaluó los casos de estabilidad ocupacional reforzada de trabajadores cuya condición de salud se encuentre afectada y para lo cual citó dentro de la citada jurisprudencia se citó el fallo de tutela T-251 de 17 de mayo de 2016, pie de página 58, en la cual se analizó el caso de un trabajador Alfonso José Morales Infanzón de la misma sociedad DEMANDANTE y quien desarrollaba la función de ANDAMIERO y a quien lo despidieron en las mismas condiciones.

Revisando igualmente el fallo T-251 de 2016, se observó que el trabajador Alfonso José Morales Infanzón padecía una de las patologías y se constató la conducta desplegada por CBI en estos casos, decidiendo lo siguiente frente al tema de la estabilidad reforzada:

"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE - Protección especial.

A través de la evolución de la jurisprudencia se ha extendido el umbral de protección que otorga la estabilidad laboral reforzada. En virtud de ello, hoy en día también se encuentran cobijadas por esta garantía las personas que sufren algún tipo de enfermedad, aunque la misma no sea considerada estrictamente como una limitación permanente, al igual que quienes se encuentran convalecientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también en estas hipótesis, el trabajador se halla en un estado de debilidad manifiesta que clama por protección constitucional."

La Corte Constitucional en el citado fallo de unificación, fijó los criterios ante la diferencia de los criterios jurisprudenciales:

"8. Síntesis de la unificación

8.1. *El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda." (página 35-36).*

En consideración a los criterios anteriormente expuestos por la Corte Constitucional, esta defensa considera que el trabajador MANUEL MUÑOZ MARTÍNEZ goza del fuero de estabilidad ocupacional reforzada.

De conformidad con lo anterior, se concluye que el empleador conociendo el estado de salud del trabajo le termina el contrato de contrato, a pesar de que el trabajador goza de estabilidad laboral reforzada y para lo cual debía tramitar ante el Ministerio de Trabajo el trámite administrativo previsto en el art. 26 de la ley 361 de 1997.

DE LA INFRACCION DIRECTA DEL ARTICULO 29 DE LA CONSTITUCION POLITICA Y NUMERAL 2 DEL ARTICULO 49 DE LA LEY 1437 DE 201 CPACA. DEBER DE ANALIZAR LAS PRUEBAS SEGÚN EL DEMANDANTE – OMISION DE AGOTAR UN DEBATE PROBATORIO.

El demandante en este acápite hace una afirmación temeraria, porque no es cierto que no se hubiera tenido en cuenta las pruebas tanto las aportadas por el trabajador quejoso, como por la empresa querellada, ahora

la demandante tuvo la oportunidad de aportar pruebas, tanto es así que aportó la carta de preaviso entregada al quejoso Mario Muñoz, certificación del avance global del proyecto al 100 % y reportajes de prensa de culminación de la obra, pruebas estas que fueron tenidas en cuenta durante la investigación administrativa y que sirvieron de base para imponer la sanción.

Ahora, de acuerdo a la jurisprudencia de las altas cortes de nuestro país, cuando una de las partes o las partes de un proceso prescinden total o parcialmente del término probatorio, es porque consideran que con las pruebas aportadas ya puede emitirse la decisión correspondiente, sobre todo en casos como el que es objeto de estudio, en el que dentro del trámite de la referida querrela, ya se había aportado un número significativo de elementos de juicio, tanto por la querreladas tales como **la carta de preaviso entregada al quejoso Mario Muñoz, certificación del avance global del proyecto al 100 % y reportajes de prensa de culminación de la obra**, en este mismo sentido la querrelada en su oportunidad, demandante hoy que se reitera, tuvieron la oportunidad de conocer, las pruebas aportadas dentro de la querrela por el quejoso por lo que resultaba razonable que mi representado, manifestara que podía emitirse la decisión de fondo con el material probatorio existente, decisión que le fue comunicada a la empresa querrelada y esta guardó silencio, con lo que manifestó estar de acuerdo.

Ahora, de las pruebas legal y oportunamente arrojadas al expediente, se logró probar la violación de la normatividad laboral por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quien despidió al señor MARIO MUÑOZ MARTINEZ, sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo. En el expediente existen pruebas que acreditan que el señor MUÑOZ MARTINEZ al momento de su despido por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., se encontraba con una estabilidad laboral ocupacional, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Entre las pruebas valoradas por mi representado en el acto administrativo se encuentran el examen médico ocupacional de retiro de fecha 18 de julio de 2015 practicado por LABORATORIO QUIMICO CLINICO donde se diagnostica la patología sufrida por el trabajador, la cual fue "M545: LUMBAGO NO ESPECIFICADO", se observa que las recomendaciones fueron "*hallazgo clínico que amerita control y seguimiento por su médico tratante*" La Corte Constitucional en innumerables pronunciamientos, es clara en cuanto a que no es necesario que el trabajador se encuentre discapacitado o incapacitado, tampoco se requiere que el trabajador se encuentre calificado, y mucho menos que presente uno de los grados de limitación moderada, severa o profunda. Por lo anteriormente expuesto se evidencia que de acuerdo con lo ordenado por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T – 225 de 2012, el señor MARIO MUÑOZ MARTINEZ al momento de su despido se encontraba con una estabilidad ocupacional reforzada, por lo que era necesario el permiso previo al despido del trabajador del Ministerio del Trabajo.

FALTA DE COMPETENCIA DEL MINISTERIO Y EXTRALIMITACION DE FUNCIONES. RESPECTO DE LA NECESIDAD DE CONTAR CON AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA TERMINAR EL CONTRATO ASI SEA A TERMINO FIJO – RETERACION DE JURISPRUDENCIA -

Como ya se dijo, y en atención a lo dispuesto por el inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo

Veamos lo que indica textualmente esta norma:

(...)

“Artículo 26º.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Sentencia de la Corte Constitucional T-687/06, expediente T-1315869, Actor Orlando Salazar Nuñez contra Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos, Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, del 18 de agosto de 2006.

En relación a la protección de estos derechos, la legislación laboral ha previsto los mecanismos ordinarios para obtener el reintegro del cargo y el pago de los salarios y prestaciones causadas, así como de las indemnizaciones correspondientes. Luego, por regla general, la Corte Constitucional ha insistido en que la solicitud de reintegro no puede formularse a través de la acción de tutela, dada la existencia de otro medio de defensa judicial. No obstante, bajo ciertas circunstancias dicha solicitud está llamada a prosperar. Al respecto ha dicho la Corte:

"En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.

(...) Resulta entonces que no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución a algunos sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha señalado que, en ciertos casos, estos tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada. En esa medida, no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas limitadas, entre otros".²²

"En los términos anteriores, la Corte ha aceptado que la acción de tutela resulta procedente para proteger los derechos fundamentales de aquellas personas que debido a su condición, gozan de una estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, cuando se efectúa la desvinculación de una persona discapacitada, debido a su condición física, se está frente a un acto unívoco de discriminación, conforme al artículo 13 de la Constitución, y por lo tanto es procedente la tutela como mecanismo de protección. Al respecto, la sentencia T-519/03, resumió, como sigue, la doctrina de la Corte:

"Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente."

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la

tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.”

En resumen, las personas discapacitadas, debido a que se trata de colectivos tradicionalmente discriminados que adicionalmente suelen encontrarse en una posición desaventajada, gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto implica que para su despido es necesaria la autorización del Ministerio de la Protección Social, pues de lo contrario dicha decisión no produce efecto alguno. Adicionalmente, es procedente la acción de tutela cuando se trata de una persona de escasos recursos, que vive exclusivamente de su salario y que logra acreditar que el despido fue consecuencia directa de su estado de salud. En efecto, en estos casos se protege el derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital, a la no discriminación y a la dignidad humana. No obstante, resulta necesario demostrar el nexo de causalidad entre la desvinculación del trabajador y su estado de salud o incapacidad. A este respecto no sobra recordar que la Corte ha elaborado una serie de reglas en materia de prueba que tienden a equilibrar las armas del proceso y facilitan la defensa de los intereses de la persona presuntamente discriminada.

Aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada a los contratos a término fijo. Reiteración de jurisprudencia

Cuando se trata de contratos de trabajo a término fijo el derecho a la estabilidad laboral se protege durante el término del contrato exactamente en las mismas condiciones que fueron expuestas en los numerales anteriores. En consecuencia, durante este periodo deben respetarse las reglas de estabilidad, incluyendo, naturalmente, las reglas que garantizan el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia, las personas discapacitadas o quienes tienen fuero sindical.

Ahora bien, la Corte Constitución ha señalado que en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo. En efecto, en aquellos contratos que materialmente corresponden a contratos a término indefinido, cuyas obligaciones han sido plenamente satisfechas por el trabajador, que han sido sucesivamente renovados y que satisfacen necesidades permanentes de la empresa, el trabajador tiene derecho a que el patrono no adopte la decisión de no renovar el contrato fundado en razones discriminatorias o con la intención de lesionar o impedir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la asociación sindical. En estos casos, como se verá adelante, el derecho a la estabilidad en conexidad con el derecho a la no discriminación o con el derecho de asociación sindical, resulta plenamente aplicable. Sobre la garantía a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, la Corte ha señalado lo siguiente:

“(…) el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Dicho principio, ha dicho esta Corporación, implica que “más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen.

En este sentido, la Corte ha encontrado inconstitucional la terminación de los contratos a término fijo antes del vencimiento del término o su no renovación, cuando existen pruebas serias que demuestran que dicha decisión se funda en razones discriminatorias que afectan a colectivos de personas especialmente protegidas – como las personas discapacitadas - y que comprometen su derecho al mínimo vital. En estos

casos se exige a la empresa la demostración de que su conducta obedece a necesidades del servicio, que existe una causa justa que justifica su comportamiento, y que antes de la terminación del contrato, intentó la reubicación del trabajador discapacitado en un puesto de trabajo compatible con sus condiciones. Adicionalmente, se exige que hubiere solicitado, previamente, el permiso de la oficina del trabajo. En efecto, para evitar la discriminación de personas desaventajadas física o sensorialmente, se exige el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, según el cual, en todo caso, la no renovación del contrato debe estar precedida de la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social, es decir, debe estar soportada en una razón objetiva y constitucionalmente admisible. Sobre este tipo de justificaciones ha dicho la Corte:

"A pesar de que la renovación sucesiva no implica que la vinculación laboral deje de estar sujeta a las disposiciones que gobiernan los contratos laborales a término fijo, el principio constitucional de la estabilidad laboral impide que la decisión del empleador de desvincular a un trabajador por el simple vencimiento del plazo sea absoluta. Las sentencias C-588 de 1995, C-016 de 1998, T-426 de 1998 y T-375 de 2000 han definido el alcance de este principio consagrado en el artículo 53 Superior, estableciendo que si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas que dieron origen a la contratación habiendo el trabajador cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, éste tiene derecho a que se le renueve el contrato de trabajo por un término equivalente.

Es decir, que para que la decisión de no renovar el contrato de trabajo a término fijo se repute legítima y justa, ésta debe responder a la existencia de una condición objetiva, bien porque las causas que originaron la contratación del empleado desaparecieron, o bien porque no fue suficiente el rendimiento del trabajador. La prueba de la condición objetiva que legitima la terminación del vínculo laboral es una carga del empleador, quien debe demostrar las circunstancias de hecho que sustentan su decisión de apartarse del principio constitucional."

Finalmente, la Corte ya ha indicado que el deber de solidaridad social impone al empleador la obligación de satisfacer con especial empeño el derecho de las personas desaventajadas a la estabilidad laboral reforzada. En este sentido ha dicho la Corte Constitucional:

"La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. (...) En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.²³²⁴

No obstante el deber constitucional y legal de solidaridad no implica un derecho a la estabilidad perpetua de la persona desaventajada. En efecto, como se ha expuesto en esta providencia, es posible dar por terminada la relación laboral, dando pleno cumplimiento al procedimiento dispuesto por la ley y la Constitución al respecto. Es decir, previa demostración ante la autoridad competente de que existen razones objetivas y ajustadas al orden constitucional que justifican la terminación de la relación laboral."

Sentencia T. 225 de 2012, expediente T 3263610 Acción de tutela instaurada por Héctor Jaime Ramírez Henao contra el ARDCO Construcciones Ltda. y Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P., Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto, del veinte (20) de marzo de dos mil doce (2012)

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

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

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Reiteración de jurisprudencia

Los contratos pactados a término definido o la culminación de la obra frente a la estabilidad laboral reforzada

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 61 literal c) prevé una de las causales de terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo fijo pactado. En la sentencia C-016 de 1998, se analizó la constitucionalidad de esta causal y se determinó que este tipo de contratos no son per se inconstitucionales, así mismo se defendió la garantía de permanencia de los trabajadores vinculados mediante este tipo de contratos:

"El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación."

Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad

(C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.

Desde luego, dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes.

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

En efecto, en la sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló:

"[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral." (Negrilla fuera del texto original).

En síntesis, la estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador.

En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.

Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. Pero en todo caso como se explicó en el aparte anterior si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido."

Señor Magistrado, la jurisprudencia aquí transcrita deja claro que el empleador debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, para no renovar el contrato de trabajo al empleado que se encuentra en estado de

incapacidad, quedando ya claro que CBI COLOMBIANA si tenía conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador.

La jurisprudencia ha hecho extensivo la obligación que tiene el empleador de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, para no renovar el contrato de trabajo al empleado que se encuentra discapacitado, por considerar que también opera la estabilidad laboral reforzada, jurisprudencia que tal parece que el demandante desconoce en su totalidad, y por eso yerra al impetrar la presente demanda por considerar que el Ministerio interpreto mal la norma y que se extralimitó en sus funciones.

Ahora, la jurisprudencia como sabía que es establece que este fuero no es perpetuo, porque si el trabajador que goza de este fuero incumple en sus obligaciones que le eran exigibles, el empleador podrá no renovar su contrato, eso sí solicitando el permiso al Ministerio del Trabajo.

CONSIDERACIONES FÁCTICAS Y NORMATIVAS DEL LITISCONSORCIO NECESARIO

La Dirección Territorial de Bolívar impuso una sanción al hoy demandante, consistente multa la cual quedó plasmada en las Resoluciones Nos. 102 del 06 de marzo 06 de 2017, 266 del 10 de julio de 2017, y la 429 de 07 de septiembre de 2017, por medio de la cuales respectivamente se impone una sanción y se resuelve el recurso de reposición y se confirma el recurso de apelación interpuesto, **suma de dinero que de acuerdo al artículo 9 de la Ley 68 de 1923, se debe consignar a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.**

Que en el evento de que se declararen nulos por su despacho, los actos administrativos antes referido, hay que señalar que el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, se vería afectado, como quiera que es el beneficiario de la multa impuesta mediante el mismo y sería este quien tendría que reintegrar el valor de las sanción, siempre que se hubiere hecho efectiva o pagado.

Que de acuerdo con lo planteado resulta obvio que el valor de la sanción no ingresa al presupuesto o patrimonio del Ministerio del Trabajo, siendo beneficiario de la multa, como ya se señaló, el SENA

OTROS FUNDAMENTOS NORMATIVOS

La autoridad administrativa del trabajo esta investida de las facultades necesarias para, previa la investigación administrativa laboral, como resultado de ella se impongan sanciones, así lo dispone el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 486 que dispone:

“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

(...)

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

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.”

Entre los sectores administrativos de la administración pública nacional, el del trabajo desarrolla sus relaciones internas de conformidad al Decreto 4108 DE 2011²⁵, por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo, determina entre otros la integración del sector del trabajo señalando las entidades, organismos y fondos que lo integran como sigue:

ARTÍCULO 3o. INTEGRACIÓN DEL SECTOR DEL TRABAJO. El Sector del Trabajo está integrado por el Ministerio del Trabajo y las siguientes entidades adscritas:

1. Entidades adscritas:

1.1. Establecimiento Público:

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

1.2. Unidad Administrativa Especial con personería Jurídica

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

1.3. Superintendencia sin personería jurídica:

Superintendencia del Subsidio Familiar.

1. Entidades Vinculadas:

1.1. Empresas Industriales y Comerciales del Estado:

1.1.1. Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES.

Los fondos que administra son:

El Fondo de Riesgos Profesionales

El Fondo de Subsidio al Empleo y al Desempleo,

Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional

Fondo de Solidaridad Pensional.

Como se aprecia el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA está adscrito al Ministerio del Trabajo, pero esa adscripción no implica que el SENA deje de ser una entidad pública autónoma del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio; y administrativamente independiente del ministerio.

Como parte de la reseña histórica, el SENA nació durante el gobierno de la Junta Militar, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957. Su función, definida en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, fue brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería. Su creador fue Rodolfo Martínez Tono²⁶.

La última reforma a la entidad se hizo bajo el gobierno del presidente Álvaro Uribe, mediante el Decreto 00249 de 2004, por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Considerando, que el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, en su sesión del 11 de diciembre de 2003, decidió someter a consideración del Gobierno Nacional la propuesta de modificación de su estructura, de acuerdo con el Acta N° 1285 de la misma fecha.

De conformidad a las consideraciones fácticas y los fundamentos normativos, me permito Señora Juez solicitar con el debido respeto el:

LITISCONSORCIO NECESARIO Y/O INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO DEL SENA DE ACUERDO AL NUMERAL TERCERO DEL ARTICULO 171 DEL CPACA – O COMO CONSIDERE LLAMARLO.

Señor Juez de la lectura del libelo introductorio y en concreto del problema jurídico planteado por la actora se encuentra demandado el Ministerio del Trabajo, que no es el único procesalmente llamado a responder

²⁵ Expedido por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y publicado en el Diario Oficial No. 48.241 de 2 de noviembre de 2011

²⁶ <http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/naturaleza-juridica/normatividad/Paginas/Normatividad.aspx>

por la intervención judicial promovida por la actora, si no que la obligación jurídica se encuentra también en cabeza de otra entidad pública, que ni en la demanda ni en el auto admisorio fueron vinculadas: luego de conformidad a las normas citadas y hechos contestados, se requiere de la vinculación del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para que dicha entidad se pronuncie sobre la demanda y ejerza el derecho de defensa o contradicción por si llegare a resultar afectado en las resultas del proceso y en el caso remoto su despacho ordenara que se tienen que devolver los dineros de la multa impuesta por mi representado cuya destinación son las arcas del SENA, motivo por el cual sería jurídicamente imposible que mi representado devolviera dicha suma de dinero.

Señor Magistrado si usted no considera la vinculación del SENA, en los términos ut supra planteados de manera como siempre respetuosa considera esta defensa como accesorio al ut supra, vincular a esta entidad (SENA), en calidad de Litisconsorte necesario, en este asunto se configura <necesario>, al requerirse de la presencia o intervención del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para poder decidir esta contienda de fondo, dado que en el escrito de demanda no se solicitó ni posteriormente se tiene noticia de que se constituyera dicho litisconsorcio.

Al respecto, el Artículo 83 del Código de Procedimiento Civil, dispone:

“ARTICULO 83. LITISCONSORCIO NECESARIO E INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO. <: Modificado por el Decreto 2282 de 1989, Artículo 1. Numeral 35, el nuevo texto es el siguiente:> Cuando el proceso verse sobre relaciones o actos jurídicos respecto de los cuales, por su naturaleza o por disposición legal, no fuere posible resolver de mérito sin la comparecencia de las personas que sean sujetos de tales relaciones o que intervinieron en dichos actos, la demanda deberá formularse por todas o dirigirse contra todas; si no se hiciere así, el juez en el auto que admite la demanda ordenará dar traslado de ésta a quienes faltan para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado.

En caso de no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el juez dispondrá la citación de las mencionadas personas, de oficio o a petición de parte, mientras no se haya dictado sentencia de primera instancia, y concederá a los citados el mismo término para que comparezcan. El proceso se suspenderá durante el término para comparecer los citados.

Si alguno de los citados solicitare pruebas en el escrito de intervención, el juez resolverá sobre ellas; si las decretare, concederá para practicarlas un término que no podrá exceder del previsto para el proceso, o señalará día y hora para audiencia, según el caso”

Dada la presente actuación y no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el Señor Magistrado dispondrá la citación de la mencionada persona, a petición de parte, ya que no se ha dictado sentencia de primera instancia, y concederá al citado el mismo término para que comparezca. El proceso se suspenderá durante el término para comparecer los citados.

Si bien el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo no la plasma directamente la institución jurídica del Litisconsorcio Necesario, si permite su aplicación por virtud de lo dispuesto en su:

(...)

“ARTÍCULO 306. ASPECTOS NO REGULADOS. En los aspectos no contemplados en este Código se seguirá el Código de Procedimiento Civil en lo que sea compatible con la naturaleza de los procesos y actuaciones que correspondan a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.”

CONCLUSIÓN

Señor Magistrado de conocimiento, una vez estudiado y analizada la querrela motivo hoy de la presente demanda por CBI COLOMBIAN S.A., esta defensa considera que efectivamente se presentó infracción del artículo 26 de la ley 361 de 1997 por parte de CBI COLOMBIANA S.A. al no tramitar previamente ante el Ministerio de Trabajo la correspondiente autorización para terminar el contrato de trabajo del señor MARIO MUÑOZ MARTÍNEZ a término fijo inferior a un año, quien de acuerdo con los actos administrativos expedidos por el Ministerio en desarrollo de la investigación administrativa se evidencia que se encontraba incapacitado del 13 al 15 de julio de 2017 a causa de un dolor en la región lumbo-sacra, producto de un accidente de trabajo ocurrido en vigencia de la relación laboral.

IV.- EXCEPCIONES.

De manera respetuosa, presento ante usted señor Magistrado, las siguientes excepciones:

EXCEPCIONES PREVIAS

FALTA DE CONFORMACION DEL CONTRADICTORIO Y/O INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO DEL SENA DE ACUERDO AL NUMERAL TERCERO DEL ARTICULO 171 DEL CPACA – O COMO CONSIDERE LLAMARLO EL DESPACHO

Propongo esta excepción previa en el entendido que la demanda debe dirigirse contra todos los sujetos que intervinieron en los actos administrativos que son objeto de cuestionamiento, en esa medida al haberse impuesto en contra de la entidad demandante sanción de multa, a través del artículo segundo de la Resolución No. 102 del 06 de marzo de 2017, dinero este que de conformidad con lo establecido en el artículo 9º de la Ley 68 de 1923, debe ser consignada a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, por ser la entidad destinataria de la multa, teniendo por tanto interés directo en las resultas del proceso, solicita la vinculación al proceso de dicho Ente.

Señor Magistrado, de la lectura del libelo introductorio y en concreto del problema jurídico planteado por la actora se encuentra demandado el Ministerio del Trabajo, que no es el único procesalmente llamado a responder por la intervención judicial promovida por la actora, si no que la obligación jurídica se encuentra también en cabeza de otra entidad pública, que ni en la demanda ni en el auto admisorio fueron vinculadas: luego de conformidad a las normas citadas y hechos contestados, se requiere de la vinculación del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para que dicha entidad se pronuncie sobre la demanda y ejerza el derecho de defensa o contradicción por si llegare a resultar afectado en las resultas del proceso y en el caso remoto su despacho ordenara que se tienen que devolver los dineros de la multa impuesta por mi representado cuya destinación son las arcas del SENA, motivo por el cual sería jurídicamente imposible que mi representado devolviera dicha suma de dinero.

Señor Magistrado si usted no considera la vinculación del SENA, en los términos ut supra planteados de manera como siempre respetuosa considera esta defensa como accesorio al ut supra, vincular a esta entidad (SENA), en calidad de Litisconsorte necesario, en este asunto se configura <necesario>, al requerirse de la presencia o intervención del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, para poder decidir esta contienda de fondo, dado que en el escrito de demanda no se solicitó ni posteriormente se tiene noticia de que se constituyera dicho litisconsorcio.

Al respecto, el Artículo 83 del Código de Procedimiento Civil, dispone:

"ARTICULO 83. LITISCONSORCIO NECESARIO E INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO. <: Modificado por el Decreto 2282 de 1989, Artículo 1. Numeral 35, el nuevo texto es el siguiente:> Cuando el proceso verse sobre relaciones o actos jurídicos respecto de los cuales, por su naturaleza

o por disposición legal, no fuere posible resolver de mérito sin la comparecencia de las personas que sean sujetos de tales relaciones o que intervinieron en dichos actos, la demanda deberá formularse por todas o dirigirse contra todas; si no se hiciere así, el juez en el auto que admite la demanda ordenará dar traslado de ésta a quienes falten para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado.

En caso de no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el juez dispondrá la citación de las mencionadas personas, de oficio o a petición de parte, mientras no se haya dictado sentencia de primera instancia, y concederá a los citados el mismo término para que comparezcan. El proceso se suspenderá durante el término para comparecer los citados.

Si alguno de los citados solicitare pruebas en el escrito de intervención, el juez resolverá sobre ellas; si las decretare, concederá para practicarlas un término que no podrá exceder del previsto para el proceso, o señalará día y hora para audiencia, según el caso”

Dada la presente actuación y no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el Señor Magistrado dispondrá la citación de la mencionada persona, a petición de parte, ya que no se ha dictado sentencia de primera instancia, y concederá al citado el mismo término para que comparezca. El proceso se suspenderá durante el término para comparecer los citados.

Si bien el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo no la plasma directamente la institución jurídica del Litisconsorcio Necesario, si permite su aplicación por virtud de lo dispuesto en su:

(...)

“ARTÍCULO 306. ASPECTOS NO REGULADOS. En los aspectos no contemplados en este Código se seguirá el Código de Procedimiento Civil en lo que sea compatible con la naturaleza de los procesos y actuaciones que correspondan a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.”

Nótese que la mención del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en los actos acusados, es por expresa disposición del Código Sustantivo del Trabajo (Art. 486-2), que indica que es la entidad destinataria de las multas. En esa medida, si bien existe un interés directo en el resultado del proceso por parte del SENA, toda vez que, en caso de que prosperen las pretensiones de la demanda, se vería afectada con la sanción impuesta; así mismo, en caso de que la empresa demandante, hubiere efectuado pago alguno, tendría que hacer las respectivas devoluciones de dineros.

Señora Juez , si usted no considera la vinculación del SENA como un *litisconsorcio necesario* toda vez que, el SENA, no intervino en la producción de los actos acusados, así como tampoco es un sujeto dentro del litigio suscitado entre la parte demandante y demandada, pudiendo dictar sentencia sin su comparecencia, de manera respetuosa le solicito ordenar la vinculación del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA, en los precisos términos del numeral 3º del artículo 171 del CPACA, es decir, como un tercero con interés directo en las resultas del proceso, y no como un *litisconsorte necesario*.

LEGALIDAD Y PLENA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DEMANDADOS.

Por todo lo expuesto anteriormente, los actos administrativos demandados en el presente proceso gozan de total validez y son legales, se expidieron en concordancia y en cumplimiento de las disposiciones legales, y se fundamentaron en la omisión e incumplimiento comprobado de la empresa demandante de normas de carácter laboral, de obligatorio cumplimiento.

INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN

Como consecuencia de la legalidad y plena validez de los actos administrativos demandados en el presente proceso, no existe la obligación de declarar la nulidad de los mismos, los cuales fueron emanados por el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de sus funciones dentro de la investigación administrativa laboral contra el hoy demandante, y por el contrario deben proceder de inmediato al pago de la multa, la cual no se ha hecho efectiva.

FALTA DE FUNDAMENTO JURÍDICO. FALTA DE CAUSAL LEGAL PARA DEMANDAR

Se invoca esta excepción teniendo en cuenta que la administración actuó con base en la constitución y la Ley, la demandante como ya se fundamentó se encontraba ejerciendo sus funciones y al haber encontrado probado que estaban infringiendo una norma, fue que concluyó dicha investigación con la sanción y por eso decidió imponer la multa. Así las cosas no hay fundamento jurídico, ni una causa legal para demandar.

1. Así mismo y de manera como siempre por demás respetuosa, solicito al señor Juez que al momento de fallar de aplicación al inciso segundo del artículo 187 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el cual dispone:

“En la sentencia se decidirá sobre las excepciones propuestas y sobre cualquiera otra que el fallador encuentre probada. El silencio del inferior no impedirá que el superior estudie y decida todas las excepciones de fondo, propuestas o no, sin perjuicio de la no *reformatio in pejus*”. (Se subraya).

VI. PRUEBAS

Ténganse como pruebas los actos administrativos aquí demandados, así como el expediente que contiene la investigación administrativa laboral que dio origen a la expedición de los mismos.

VII. PETICIÓN

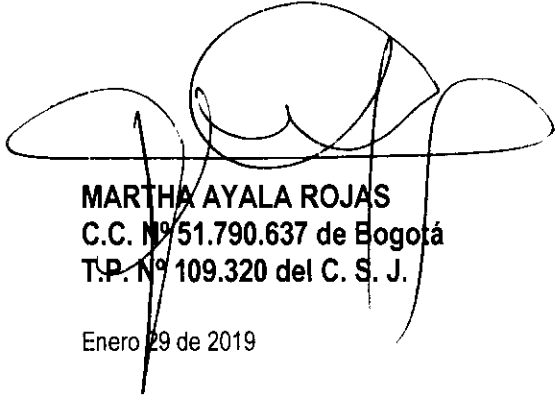
Por lo anteriormente expuesto y, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente administrativo laboral, de manera respetuosa solicito al señor Magistrado DENEGAR las pretensiones de la demandante, por cuanto está plenamente demostrado que el actuar del Ministerio del Trabajo está ajustado a derecho, pues para adoptar la decisión de sancionar a la empresa demandante tuvo en cuenta las pruebas obrantes dentro de la investigación administrativa laboral y respetó el debido proceso.

VII. NOTIFICACIONES

La Nación – Ministerio del Trabajo y la suscrita apoderada, recibiremos notificaciones en la Carrera 14 No. 99 – 33, piso 11 de Bogotá D.C., en la secretaría de ese Despacho y en el correo electrónico: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co de conformidad con lo dispuesto en el artículo 197 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

VIII. ANEXOS

- Poder para actuar legalmente conferido por la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, con sus anexos. Del señor Juez, atentamente,



MARTHA AYALA ROJAS
C.C. N° 51.790.637 de Bogotá
T.P. N° 109.320 del C. S. J.

Enero 29 de 2019