



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

SIGCMA

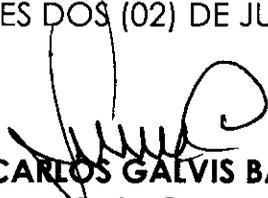
Cartagena de Indias, viernes 28 de junio de 2019

HORA: 08:00 A. M.

Medio de control	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Radicado	13-001-23-33-000-2017-00192-00
Demandante	CBI COLOMBIA S.A
Demandado	MINISTERIO DEL TRABAJO
Magistrado Ponente	ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS

En la fecha se corre traslado por el término legal de tres (03) días a la parte demandante de la contestación de demanda presentada por el(a) apoderado (a) del demandado, MINISTERIO DEL TRABAJO y de las excepciones que contenga el escrito de contestación de la demanda, presentado el día diecinueve (19) de junio de dos mil diecinueve (2019), visible a folios 145 a 176 del expediente, cuaderno número uno (1).

EMPIEZA EL TRASLADO: MARTES DOS (02) DE JULIO DE 2019, A LAS 8:00 A.M.


JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
Secretario General

VENCE EL TRASLADO: JUEVES CUATRO (04) DE JULIO DE 2019, A LAS 5:00 P.M.

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
Secretario General

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

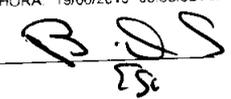


Bogotá D.C., Junio 18 de 2019

Al responder por favor citar esté número de radicado
URGENTE – CERTIFICADO

Señor Magistrado
ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS LVAREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CALLE 33 N°. 8 - 25 EDIFICIO NACIONAL
CARTAGENA – BOLIVAR

SECRETARIA TRIBUNAL ADM
TIPO: CONTESTACION MINTRABAJO-RCHC-BOS
REMITENTE: PEDRO REYES CASSIANI
DESTINATARIO: ROBERTO CHAVARRO COLPAS
CONSECUTIVO: 20190668546
No. FOLIOS: 31 — No. CUADERNOS: 0
RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM
FECHA Y HORA: 19/06/2019 08:56:52 AM

FIRMA: **REFERENCIA:**

RADICADO: 1300123330002017 – 00192 – 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 del derecho, en el entendido que esta defensa considera que CBI, si es responsable de los cargos imputados, por haber la norma artículo 26 de la Ley 361 de 1197, por lo tanto se hizo acreedora a 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 en su oportunidad), el Ministerio le devuelva dichas sumas, ya que jurídicamente no le asiste la razón, 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 480 del 21 de octubre de 2015, emitida por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Bolívar, en donde se le informa que el valor de la multa es con destino al SENA, hecho que es de conocimiento de la demandante, y que dicho sea de paso es deber de C.B.I. demandar también a dicha entidad, pero que tampoco nunca lo hacen.

Así mismo, 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: Es cierto de acuerdo a los documentos que reposan en el expediente administrativo.

AL HECHO SEGUNDO: Es cierto de acuerdo a los documentos que reposan en el expediente administrativo.

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: Es cierto de acuerdo a los documentos que reposan en el expediente administrativo.

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

AL HECHO DECIMO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro 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.

ALHECHO 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: No me consta me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso

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

AL HECHO DECIMO NOVENO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO: Es cierto

AL HECHO VIGÉSIMO PRIMERO: No me consta me atengo a lo que resulte probado en el transcurso del proceso.

AL HECHO VIGESIMO SEGUNDO: No me consta me atengo a lo que resulte probado en el transcurso del proceso.

AL HECHO VIGESIMO TERCERO: No me consta me atengo a lo que resulte probado en el transcurso del proceso, es una actuación en la cual mi representado no tuvo injerencia, por lo tanto, no tiene por qué constarle este hecho.

AL HECHO VIGESIMO CUARTO: No me consta me atengo a lo que resulte probado en el transcurso del proceso, es una actuación en la cual mi representado no tuvo injerencia, por lo tanto, no tiene por qué constarle este hecho.

AL HECHO VIGESIMO QUINTO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO SEXTO: No es cierto, mi representado mediante auto de fecha marzo 18 de 2015, dirigido al representante legal de CBI COLOMBIA SA, informó el inicio del procedimiento administrativo sancionatorio, eso como consecuencia del oficio recibido en la Dirección Territorial de Bolívar, del Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena en el cual le solicitaba investigara al hoy demandante por no haber solicitado el permiso para despedir al señor Gabriel Antonio Tudare, ya que este se encontraba en estado de debilidad manifiesta de acuerdo al Artículo 26 de la presunta violación de la ley 361 de 1997. Es de anotar que en este mismo auto se le solicitó que compareciera para que se notificara el auto de cargos. Teniendo en cuenta que la querellada no se compareció a notificarse personalmente de dicho auto fue que mediante auto de fecha 27 de marzo de 2015 se procedió a notificarlo por aviso.

Aclaro, una vez el Ministerio, realizo el análisis de los hechos, que la verdad sea dicha no había mucho que analizar porque el quejoso mediante oficio explicaba la situación el quebrantamiento de la Ley por parte de C.B.I, en relación con el señor Tudare, lo cual estaba bastante claro, el cual era muy claro, este decidió no agotar la etapa de indagación o averiguación preliminar, en el entendido a que no había lugar por lo aquí expuesto.

Esta es una etapa facultativa que se utiliza para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de la falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. De igual manera esta etapa permite determinar si existe mérito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral, así las cosas es que mi representado decidió prescindir de la averiguación preliminar, por lo que la etapa que proseguía era formulación de cargos, y así se le notificó, y al no poderse realizar personalmente la notificación procedió a realizarla por aviso.

AL HECHO VIGESIMO SEPTIMO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO OCTAVO: Es cierto

AL HECHO VIGESIMO NOVENO: Es cierto pero aclaro, el encabezado de dicho auto dicho auto era, "auto por medio del cual se decretan pruebas"

AL HECHO TRIGESIMO: No es cierto, en el entendido que en el Pliego de Cargos número 034 del 18 de marzo del 2015, el Despacho del Coordinador de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio, hizo alusión a las pruebas.

AL HECHO TRIGESIMO PRIMERO: Este hecho es el mismo hecho 25, me ratifico en la contestación emitida en este hecho y agrego, el acto administrativo emitido el 28 de abril del 2015 es el auto por medio del cual se ordena la apertura del periodo probatorio, tal y como consta en folio 69 del expediente contentivo de la actuación administrativa, siendo este auto de tramite y por lo tanto no requieren notificarse, toda vez que los que precisan ese requisito son los definitivos. En consecuencia, solo se necesita comunicarlos, lo cual mi representado así la realizó.

AL HECHO TRIGESIMO SEGUNDO: Me atengo a lo que resulte probado en el proceso.

AL HECHO TRIGESIMO TERCERO: Es cierto.

AL HECHO TRIGESIMO CUARTO: Es cierto.

AL HECHO TRIGESIMO QUINTO: Es cierto.

AL HECHO TRIGESIMO SEXTO: Es cierto.

AL HECHO TRIGESIMO SEPTIMO: No es cierto, toda vez que la Coordinación de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de este Ministerio, respetó cada una de las etapas procesales; de las cuales se les enviaron las respectivas comunicaciones a la ahora Solicitante. En este orden de ideas debemos referirnos a que la empresa en el escrito de descargos adjunto pruebas.

AL HECHO TRIGESIMO OCTAVO: Es cierto.

AL HECHO TRIGESIMO NOVENO: Es parcialmente cierto, la resolución por medio de la cual se definió el Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación interpuesto por **CBI COLOMBIANA SA** es la 266 del 10 de junio del 2016 y no en la fecha sin número al que se refiere el Apoderado de la empresa en el numeral que nos encontramos respondiendo. Acto administrativo por medio del cual se confirmó en todas y cada una de sus partes el acto administrativo atacado por la Sancionada.

AL HECHO CUDRAGESIMO: Es cierto.

AL HECHO CUDRAGESIMO PRIMERO: Es cierto, pero se advierte este no es un hecho, es la transcripción de un aparte de la resolución citada.

AL HECHO CUDRAGESIMO SEGUNDO; Es cierto, pero se advierte este no es un hecho, es la transcripción de un aparte de la resolución citada.

AL HECHO CUDRAGESIMO TERCERO; ES cierto

AL HECHO CUDRAGESIMO CUARTO: Es cierto

AL HECHO CUDRAGESIMO QUINTO: Es cierto, pero este no es un hecho y no tiene relación con el objeto de la demanda.

AL HECHO CUDRAGESIMO SEXTO: Este no es un hecho, es la transcripción de un aparte de la Resolución aquí citada, y que no tiene que ver con la demanda.

AL HECHO CUDRAGESIMO SEPTIMO: Este no es un hecho, es una apreciación subjetiva del demandante, que está fuera de todo contexto jurídico, veamos:

Es de anotar su señoría que los criterios para graduar sanciones por parte de los funcionarios de este Ministerio, y en general para cualquier procedimiento sancionatorio de cualquier entidad del Estado Colombiano, se encuentran graduadas en el artículo 50 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - C.P. C.A, como quiera que estos regían en general para la mayoría de procedimientos administrativos sancionatorios que no tenían una norma especial sobre aplicación de tales criterios de graduación, razón por la cual, con base en dichos parámetros se graduaría cualquier tipo de infracciones administrativas de acuerdo a la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones.

Artículo 50 ley 1437 de 2011:

(...)

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior es que se expide la Ley 1610 de 2013 que es una norma especial para el Ministerio del Trabajo Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, en su artículo 12, se establecen unos criterios autónomos y especiales de graduación de la sanción para aplicar en materia sancionatoria laboral.

El Artículo 12 de la ley 1610 de 2013, establece:

(...)

“ARTÍCULO 12. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

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

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

De igual manera el artículo 486 del Código sustantivo del Trabajo, faculta en forma específica a los funcionarios del Ministerio, en la imposición de multas, el cual fue subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, el cual establece:

(...)

"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." Subrrayas fuera de texto.

Con las normas aquí transcritas en la práctica, los funcionarios del Ministerio del Trabajo, realizan inicialmente un análisis sobre la gravedad que reviste la vulneración de las disposiciones laborales de carácter individual o colectivo que merecen reproche teniendo en cuenta los hechos probados en el expediente para lo cual elabora una matriz de impacto alto, medio o bajo y ubican allí los hechos presuntamente reprochables dependiendo de tal impacto; posteriormente debe hacerse un análisis sobre los criterios de graduación que se incorporaron en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y que deben ser argumentados y reconocidos dentro del acto administrativo sancionatorio.

Otro aspecto que debe ser analizado por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, está relacionada con la responsabilidad en el grado de culpabilidad. En aquellos procedimientos sancionatorios cuyos bienes jurídicos que se **tutelan en materia laboral son la vida, la seguridad e integridad física y la salud en el trabajo** propios de los Sistemas de Riesgos Laborales, se predica del empleador la responsabilidad objetiva, en el entendido que éste ha creado el riesgo laboral y por ello no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una responsabilidad objetiva, por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su trabajo en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio.

Así las cosas, y teniendo algunos criterios de graduación como la reincidencia en la comisión de la infracción, que dicho sea de paso, el demandante es el empleador que aquí en Colombia tiene más investigaciones administrativas laborales por parte de este Ministerio, aunado que se protege la integridad física y la salud en el trabajo, esto aunado a otros criterios que se deben tener en cuenta, y en el entendido que la Ley lo

facultad para imponer multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente, la sanción impuesta en esa ocasión fue en el criterio de esta defensa muy baja.

En conclusión, la sanción impuesta a **CBI COLOMBIANA SA** a través de la resolución 480 del 21 de octubre del 2015, obedece a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad establecidos en el artículo 50 de la ley 1437 del 2011, artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y al número de Trabajadores de la empresa.

AL HECHO CUDRAGESIMO OCTAVO: No me consta me atengo a lo que resulte probado durante el proceso.

AL HECHO CUDRAGESIMO NOVENO: No me consta me atengo a lo que resulte probado durante el proceso.

AL HECHO CUDRAGESIMO NOVENO: No me consta me atengo a lo que resulte probado durante el proceso.

AL HECHO QUINCUAGÉSIMO: No me consta me atengo a lo que resulte probado durante el proceso.

AL HECHO QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: No me consta me atengo a lo que resulte probado durante el proceso.

AL HECHO QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: No me consta me atengo a lo que resulte probado durante el proceso.

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 DEL TRABAJO

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 la prueba oportuna y fielmente recaudadas.

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 7º 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 Magsitrado, 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.

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:*

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

“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

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

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

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”

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[e] 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 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

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.

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

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 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

esencial primaria, goma y úlceras de frambesia, hipertensión arterial, hipertropia 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 "andamiere", 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 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

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, 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).

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.

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”.

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 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

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 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”.

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 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.

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 GABRIEL TUDARE FARIA, a la luz de la sana crítica y partiendo del principio de la buenas fe de que gozamos todas las personas, en su momento, y de acuerdo al oficio enviado del Juzgado Cuarto Civil Municipal si le asistía el 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 LAS NORMAS VIOLENTADAS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO, DE LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 121 y 122 DE LA CONSTITUCION POLITICA Y SU FALTA DE COMPETENCIA

DEL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y LEGALIDAD

Resulta imperioso iniciar precisando que por mandato Constitucional (artículos 6 y 121), los funcionarios del Ministerio del Trabajo sólo pueden hacer lo que la Constitución y la Ley les permiten, según la competencia asignada.

Dicho de otra manera, los servidores públicos son responsables ante las autoridades por infringir la constitución y las leyes y por omisión o extralimitación de funciones. Igualmente se preceptúa que ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuye la Constitución y la Ley.

De conformidad con la Constitución Política vigente, Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República Unitaria, Descentralizada, con Autonomía de sus entidades territoriales, Democrática, Participativa, como lo afirma el artículo 1º de la misma codificación.

De acuerdo a lo aquí expuesto la Dirección Territorial de Bolívar del Ministerio del Trabajo, cuando impuso la multa dentro de la querrela administrativa, al hoy demandante lo hizo dentro de sus funciones y competencias asignadas por la ley. Veamos.

DE LAS COMPETENCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO FACULTAD DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA IMPONER SANCIONES ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DE CARÁCTER LABORAL.

Sea lo primero decir que mi representado, es conocedor de sus funciones y competencias, las cuales han sido asignadas por la ley, el demandante pareciera desconocer que existen procedimientos administrativos que se encargan, valga la redundancia de sancionar a las empresas cuando violentan las normas laborales, es así como de conformidad con el inciso segundo del artículo 47 del CPACA, las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria se inician de oficio o a solicitud de cualquier persona, nacional o extranjera, natural o jurídica, concordante con el artículo 6 de la Ley 1610 de 2013 que resalta que las actuaciones administrativas pueden iniciarse de oficio o a solicitud de parte.

El término solicitud es adecuado toda vez que no se trata de un proceso judicial y es equivalente en este contexto, al concepto de denuncia, en el sentido del numeral 1 del artículo 38 del CPACA y al de queja, en el sentido del artículo 15 del Convenio 81 de la OIT. Adicionalmente, en

concordancia con el numeral 3 del artículo 4º del CPACA, el procedimiento administrativo sancionatorio, como una forma de actuación administrativa, también puede iniciarse en cumplimiento de un deber legal.

Es de anotar que en uno u otro caso, el inicio del procedimiento se surte en virtud del interés objetivo del cumplimiento de las normas laborales, de las demás disposiciones sociales, en materia de riesgos laborales y de seguridad social en pensiones artículos 3, 17, 485 y 486 del C.S.T., **esto es, para la conservación del orden público laboral, derivado de su efecto general inmediato**, tal como está recogido por el artículo 16 del C.S.T., y en ningún evento se activa y desarrolla, *"para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces (...)"*, de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T.

Es así como el inicio, desarrollo y conclusión del procedimiento administrativo sancionatorio, constituye para los funcionarios del Ministerio del Trabajo, el cumplimiento de la obligación de inspección, vigilancia y control en ejercicio de la función de policía administrativa, fundada en el artículo 486 del C.S.T. en unión con los artículos 16, 17 y 485 del C.S.T., así como con el numeral 2 del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 y el contenido vigente de los Convenios 81 y 129 de la OIT, normas que facultan en consonancia con el contenido del Decreto 4108 de 2011, así como de la Resolución 404 de 2012; a los miembros del sistema de inspección según sus competencias, para aplicar ante la vulneración de las disposiciones laborales y sociales, medidas sancionatorias administrativas.

COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

De conformidad con el artículo 3º de la Ley 1610 de 2013, son funciones principales de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, las Inspecciones de Trabajo; la función preventiva (1), la coactiva o de policía administrativa (2), la conciliadora (3), la de mejoramiento de la normatividad laboral (4), **así como la de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones (5)**.

FUNCION COACTIVA O DE POLICIA ADMINISTRATIVA

No obstante señor magistrado de que mi representado, ejerza las funciones up supra, es del caso hacer énfasis únicamente, en la función que ejerce de **acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado, al igual que del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones**.

En Colombia Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, funcionarios del Ministerio del Trabajo, su actividad se dirige al cumplimiento de las normas laborales y de las disposiciones sociales, en el sentido de los artículos 17, 485 y 486 del C.S.T., el contenido del Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 404 de 2012 del Ministerio del Trabajo, estos funcionarios son autoridades administrativas en el sentido del artículo 17 del C.S.T., y autoridad de policía de acuerdo con el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T. y el numeral 2 del artículo 3º de Ley de Inspecciones del Trabajo y Acuerdos de Formalización Laboral. Quienes se reitera realizan la función general de vigilancia y el control en cumplimiento de las normas de y demás disposiciones sociales según el artículo 485 y 486 del C.S.T., de la Ley de Inspecciones del Trabajo y Acuerdos de Formalización Laboral y de los Convenios 81 y 129 de la OIT. La OIT en su documento "A Tool Kit for Labour Inspectors", indica como propósito de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social "el cumplimiento de todas las normas.

Así mismo, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 radica la competencia general de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de ejercer "(...) sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional" y conocer "(...) de los asuntos individuales y colectivos del sector privado y de derecho colectivo del sector público". Ello es armónico con los artículos 17 y 485 del C.S.T., que establecen la función de vigilancia y control en el Ministerio del Trabajo y las autoridades administrativas del trabajo, con las normas del C.S.T. y demás disposiciones sociales.

Concordantemente, el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 establece como función principal de las Inspecciones de Trabajo una función coactiva o de policía administrativa:

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

Adicionalmente, el numeral 2 del artículo 486 C.S.T. determina:

*"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".

Es así como los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son autoridades de policía en el sentido del numeral 2 del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 y el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T.

Adicionalmente, la jurisprudencia ha distinguido entre:

1 - PODER DE POLICÍA

2- FUNCIÓN DE POLICÍA Y

2- ACTIVIDAD DE POLICÍA

1- **EL PODER DE POLICÍA**, ha sido comprendido como la facultad asignada de "hacer la Ley policiva, de dictar reglamentos de policía, de expedir normas generales, impersonales y preexistentes, reguladoras del comportamiento ciudadano, que tienen que ver con el orden público y con la libertad", ejercido por quienes tienen origen representativo, tales como "el Congreso, el Presidente de la República, las Asambleas Departamentales y los Concejos Municipales".

2- **LA FUNCIÓN DE POLICÍA**, resaltada por la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Corte Constitucional por su carácter reglado, requiere "la gestión administrativa concreta del poder de policía, ejercida dentro de los marcos impuestos por este. Esto es, "el ejercicio de competencias concretas asignadas por este a las autoridades administrativas de policía".

De acuerdo con la Corte Constitucional, esta función se dirige a hacer cumplir jurídicamente las disposiciones legales a través de actos administrativos y de acciones policivas, como parte de la protección del orden

público, la cual tiene varias manifestaciones, bien "en aquellos eventos en los cuales la autoridad administrativa ejerce su relación directa entre administración y administrado, o

destinatario de la actuación, como cuando se limita a expedir una licencia" (a) "o a la definición de una situación concreta y precisa" (b), "con la expedición de disposiciones de carácter singular tales como órdenes, mandatos, prohibiciones, etc".

3- **LA ACTIVIDAD DE POLICÍA**, ejercida por los miembros de la "Policía Nacional, que en cumplimiento de su obligación de mantener las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, aplican diversos medios legítimos para prevenir y conjurar las alteraciones del orden público"33, y "comporta la ejecución coactiva".

Lo anterior, exige a los funcionarios del Ministerio del Trabajo - Inspector de Trabajo y Seguridad Social adoptar medidas para la vigilancia y control de las normas del C.S.T. y las demás disposiciones sociales en el sentido de los artículos 17 y 485 del C.S.T.

Ahora, En lo que no están facultados los funcionarios del Ministerio del Trabajo, según el numeral 1 del artículo 486 C.S.T. es "(...), es para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores". Lo cual resulta armónico con el inciso segundo del artículo 486 C.S.T. según el cual "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".

El Consejo de Estado ha establecido reiteradamente de conformidad con el numeral 1 del artículo 486 del C.S.T., que la función policiva laboral no supe ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual no define "conflictos jurídicos o económicos inter-partes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas.

Su señoría, ello no quiere decir que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no estén facultados "en el ejercicio de la **facultad prima de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (arts. 17 y 485 del C. S. del T.)**," para aplicar "medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación". Todo lo contrario, los funcionarios del Ministerio del Trabajo deben actuar con medidas administrativas, preventivas o sancionatorias, según el caso, ante la vulneración de las normas laborales y demás disposiciones sociales, cuyo cumplimiento para la conservación del orden público, le ha sido encomendado por el legislador, sin que ello implique que se declaren derechos, como lo indica el demandante.

Lo anterior, ha sido analizado reiteradamente en jurisprudencia del Consejo de Estado como Tribunal de Cierre de la Jurisdicción contenciosa Administrativa, a continuación se trae a colación una sentencia que aunque sea de vieja data, si deja claro la diferencia entre las funciones de Inspección Vigilancia y Control de mi representado y la función jurisdiccional de los jueces laborales.

Sentencia Consejo de Estado Sección Segunda, Consejero Ponente, Gaspar Caballero Sierra, 8 de octubre de 1986, actor: Ecopetrol S.A., Referencia 89; reiterado por el Consejo de Estado, Sección Segunda, C.P.: Ayda Vides Paba, 4 de octubre de 2007, Actor: Procesadora de leches S.A.- Proleche, Expediente No. : 2002-0852-01, En línea: <http://www.consejodeestado.gov.co/> (14.12.2012).

Consecuentemente:

"La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por

la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho". Son dos consideraciones completamente diferentes: **La policía previene o reprime**

la violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica. **La función judicial** procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de intereses, donde habrá indudablemente un acto que invoca una pretensión y un demandado que se opone o no se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance y finalidad".

Teniendo presente lo anterior, los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en ejercicio de la función de policía laboral tienen en todos los casos, y entre otras facultades, las establecidas en los numerales 1 a 3 del artículo 486 del C.S.T. como son:

"(...) podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos.

Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos (...)"

"(...) tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores,

directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical".

2. 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.

3. "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 de Procedimiento del Trabajo".

Especial consideración debe tenerse presente en el caso del inciso segundo del numeral primero del artículo 486 del C.S.T., se debe tener en cuenta que la Corte Constitucional en Sentencia C-449/05, M.P. Jaime Córdoba Triviño expresamente estableció:

(...) 4. "Las facultades de policía administrativa en materia laboral. Deber de las autoridades del trabajo de garantizar el derecho de asociación sindical. En atención a que dentro de la relación laboral una de las partes ejerce mayor preeminencia que la otra y puede imponerle a esta condiciones onerosas o más desventajosas existen autoridades que, investidas del poder de policía, están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales. A las autoridades del Ministerio de la Protección Social les corresponde, en ejercicio del poder de policía administrativa, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral. Esa facultad de policía administrativa no es absoluta, encuentra límites no solo en normas constitucionales sino en los tratados y convenios sobre derechos humanos y del trabajo ratificados por Colombia. Por manera que en ejercicio de dicha facultad las autoridades del trabajo deben respetar y garantizar el derecho de asociación sindical y no pueden, so pretexto de ejercer su labor, intervenir o inmiscuirse en actos propios de la organización sindical, mucho menos adoptar medidas dirigidas a restringir o menoscabar tal derecho" (...) "5.3. De otra parte, el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, por el cual se modificó el 486 del Código Sustantivo del Trabajo, consigna que los funcionarios del Ministerio de la Protección Social pueden hacer comparecer a los empleadores para exigirles informaciones relativas a su misión, la exhibición de libros y otros documentos.

También pueden entrar sin previo aviso en las empresas con el mismo fin y ordenar medidas preventivas en caso de ser necesarias para impedir la violación de disposiciones relativas a sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos (...)"

"(...) tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical".

2. 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.

3. "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 de Procedimiento del Trabajo".

La resolución que impone una multa es por lo tanto una forma de medida policiva administrativa, que presta mérito ejecutivo, para la represión de la violación de normas objetivas del trabajo y demás disposiciones sociales, que no restituye en caso alguno al sujeto que resulte vulnerado por la conducta antijurídica, ni dirime o desata la controversia que pudiere existir.

Las multas que son destinadas al SENA, serán equivalentes al monto de uno a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo legal mensual vigente, según la gravedad de la infracción y mientras esta exista.

Ello es complementado con las facultades establecidas al Inspector de Trabajo por los artículos 12 del Convenio 81 y 16 del Convenio 129 de la OIT, que además de ser instrumentos internacionales son normas nacionales, en virtud de la Ley 23 de 1967 y de la Ley 47 de 1975; por ende, sus disposiciones tienen carácter vinculante directo y son parte de las competencias del Inspector de Trabajo funcionarios del Ministerio del Trabajo en ejercicio de su función.

En conclusión señor Magistrado, atendiendo a los fundamentos normativos y jurisprudenciales antes descritos, se tiene que la Autoridad Administrativa del Ministerio del Trabajo, mi representado, que impuso la sanción administrativa a la empresa demandante, tiene la competencia funcional de imponer sanciones ante la verificación de la violación de las normas laborales, transcritas ampliamente en párrafos anteriores, sin que la imposición de dichas sanciones administrativas implique la declaración de derechos en cabeza de los particulares, pues dicha tarea se encuentra en cabeza del Juez competente.

Las multas que son destinadas al SENA, serán equivalentes al monto de uno a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo legal mensual vigente, según la gravedad de la infracción y mientras esta exista.

Ello es complementado con las facultades establecidas al Inspector de Trabajo por los artículos 12 del Convenio 81 y 16 del Convenio 129 de la OIT, que además de ser instrumentos internacionales son normas nacionales, en virtud de la Ley 23 de 1967 y de la Ley 47 de 1975; por ende, sus disposiciones tienen carácter vinculante directo y son parte de las competencias del Inspector de Trabajo funcionarios del Ministerio del Trabajo en ejercicio de su función.

En conclusión señor Magistrado, atendiendo a los fundamentos normativos y jurisprudenciales antes descritos, se tiene que la Autoridad Administrativa del Ministerio del Trabajo, mi representado, que impuso la sanción administrativa a la empresa demandante, tiene la competencia funcional de imponer sanciones ante la verificación de la violación de las normas laborales, transcritas ampliamente en párrafos anteriores, sin que la imposición de dichas sanciones administrativas implique la declaración de derechos en cabeza de los particulares, pues dicha tarea se encuentra en cabeza del Juez competente.

Para el caso en concreto, mi representado tuvo el total conocimiento del porque se impuso la multa, es que esta no se impuso por el supuesto despido del señor **GABRIEL TUDARE FARIA**, 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.

Dei igual manera, como ya lo manifesté en este escrito, la decisión se tomó con base en el oficio emanado del Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cartagena, del que se supone también al igual que mi representado, partieron de la buena fe del quejoso y tutelante.

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. Todo lo aquí expuesto partiendo de la buena fe del señor Tudare Faría, respecto del supuesto fraude se analizará más adelante, pero hasta este momento el empleador hoy demandante si había infringido la Ley.

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 interpretó 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.

DE LA VIOLACION DEL DEBIDO PROCESO

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 en su oportunidad 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, el hecho de que no lo haya realizado no quiere decir que se le haya violado el debido proceso, ya que en su momento procesal no aportó pruebas.

IRREGULARIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS SEGÚN EL DEMANDANTE

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, mediante auto de fecha abril 28 de 2015, de apertura la etapa de pruebas, y mediante auto de esa misma fecha con el radicado 7313001- 01078, se le notificó este auto al representante legal del querellado, ahora se tiene prueba de que C.B.I., ni aportó ni solicitó pruebas, y no por este hecho puede alegar que este auto se había expedido en forma irregular.

DEL FALLO DE TUTELA

Sea lo primero decir que el proceso administrativo sancionatorio, es totalmente independiente de la acción de tutela, ya que la finalidad de cada uno de tales procedimientos son distintitos, pues los bienes que se protegen y el interés jurídico que se tutela son diferentes, en ese orden de ideas, lo que mi representado hizo al tener conocimiento por parte del Juez Cuarto Civil de Cartagena, fue iniciar la investigación con dicho oficio contra la empresa hoy demandante, por no haber solicitado permiso para despedirlo porque como ya se mencionó de acuerdo a la Ley y jurisprudencia y a las pruebas arrojadas a este proceso el trabajador Gabriel Tudare, se encontraba en estado de debilidad manifiesta, motivo por el cual, independiente al fallo de tutela el Ministerio inició la investigación administrativa la cual terminó con la sanción impuesta al demandante, motivo de este proceso.

DE LA FALSA MOTIVACION Y LOS DOCUMENTOS SUPUESTAMENTE APOCRIFOS APORTADOS POR EL TRABAJADOR

El demandante argumenta que las incapacidades aportada por el trabajador Gabriel Tudare Faria, son falsas de acuerdo a algunas investigaciones adelantadas, a este respecto debemos manifestar que estos fueron hechos sobrevinientes a la terminación del proceso administrativo sancionatorio adelantado, y de la tutela

adelantada por el trabajador Tudare, motivo por el cual era imposible para estas dos entidades conocer este hecho, anotando que la investigación y sanción adelantada por mi representado estuvo acorde a derecho y sin tener conocimiento de esta conducta punible, la cual para probarse deberá ser adelantada y culminada por el ente encargado, el cual sería la Fiscalía General de la Nación, mientras tanto se presume la buena fe.

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 la Resolución No. 480 del 21 de octubre de 2015, por medio de la cual se impone una sanción y en el su artículo segundo se estableció que esta suma **de dinero se debía consignar a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.**

MARCO LEGAL, QUE ORDENA QUE LAS MULTAS IMPUESTAS POR MI REPRESENTADO QUE COMO DESTINO AL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA.

En cumplimiento del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo en el numeral 2º, que dispone que los funcionarios del Ministerio, tienen el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control 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. Igualmente, **señala que esa multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.**

NUMERAL 2º ARTÍCULO 486 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

(...)

ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Modificado por el art. 12, Decreto 617 de 1954. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

Texto modificado por la Ley 1610 de 2013:

(...)

“2. 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...” Negrilla y subrayas fuera de texto.

6- (Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013), 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. Negrilla y subrayas fuera de texto.

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.

7- NUMERAL 5 DEL ARTICULO 30 DE LA LEY 119 DE 1.994

"ARTÍCULO 30. PATRIMONIO. El patrimonio del SENA está conformado por:

1. Los bienes que actualmente posee y los que reciba o adquiera a cualquier título.
2. Los ingresos generados en la venta de productos y servicios como resultado de acciones de formación profesional integral y desarrollo tecnológico.
3. Las donaciones y contribuciones de terceros y las asignaciones por ley de bienes y recursos.
4. Los aportes de los empleadores para la inversión en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, recaudados por las cajas de compensación familiar o directamente por el SENA, así:
 - a) El aporte mensual del medio por ciento (1/2%) que sobre los salarios y jornales deben efectuar la Nación y las entidades territoriales, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes;
 - b) El aporte del dos por ciento (2%) que dentro de los diez (10) primeros días de cada mes deben hacer los empleadores particulares, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, sobre los pagos que efectúen como retribución por concepto de salarios.
5. Las sumas provenientes de las sanciones que imponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por violaciones a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que lo adicionen o reformen, así como las impuestas por el SENA."

8- En el sub examine se discute la legalidad de los actos administrativos que impusieron sanción de multa, a la empresa aquí demandante, aclarando que la susodicha aquí impuesta, es dineraria, y que de acuerdo a la Ley (Código Sustantivo del Trabajo (Art. 486-2) y demás normas citadas up supra como ya se dijo, dichos dineros van con destino al **Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA** – entidad que a la fecha se encuentra desvinculada del presente proceso.

6- Ahora, en esta medida, existe un interés directo para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en el resultado de este proceso de acuerdo al numeral tercero del artículo 171 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, toda vez que, en caso de que prosperen las pretensiones de la demanda, se verá afectado en el entendido que tendrá que devolver los dineros pagados, o que se tengan que pagar en el evento de una condena dentro del presente medio de control, por la empresa demandante.

7- Señor Magistrado, si bien es cierto el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), no participó en la elaboración de los actos administrativos que impusieron la sanción a la empresa **C.B.I. COLOMBIA S.A.**, también es cierto que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), si se ve involucrado, porque como ya se dijo, esta es la entidad que se beneficia de dichos dineros, de acuerdo a la normas atrás citadas, es la entidad destinataria de esa multa, siendo este el motivo por el cual se solicita la vinculación del SENA, ya que se tiene claro que este no participó en la elaboración de los actos administrativos.

8- Teniendo en cuenta lo anterior, se observa a todas luces que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), si se verá afectado en las resultados de este proceso, porque como se ha manifestado en forma reiterada este tendrá que restituir los dineros posiblemente pagados por la empresa demandante y de no estar vinculado al proceso, y en una eventual condena, jurídicamente es imposible que mi representado reintegre un dinero

que jamás entró a sus arcas, y por el contrario, como es de conocimiento de todos dichos dineros si entraron al SENA, empero, de no ser devueltos, lo que ocurrirá es un enriquecimiento sin causa, para el entidad receptora de los dineros, motivo de esta discusión jurídica. Así las cosas, su señoría se corre el riesgo de que se impetere una nulidad dentro del proceso de marras, de no vincularse en este momento a dicha entidad, sino cuando este proceso se encuentre en una etapa más avanzada, hecho este que haría más gravosa la situación para las partes y para la administración de justicia.

9- Ahora, su señoría esta defensa, considera al igual que los diferentes Tribunales Administrativos de todo el país, al igual que el Tribunal administrativo de cierre de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa – Consejo de Estado que el SENA, si debe ser vinculado de acuerdo al numeral 3 de la artículo 171 del CPACA, y no como erradamente lo considera tanto el Despacho de conocimiento y la segunda instancia al establecer:

*“No obstante lo anterior es claro que en el presente **asunto no se está cuestionando la legalidad de los actos administrativos proferidos al interior del proceso coactivo**, sino que se cuestiona la legalidad de las decisiones de la administración al interior del proceso administrativo sancionatorio adelantado por el Ministerio del Trabajo...”*

Señor Juez, no obstante, lo anterior, la segunda instancia, negó al vinculación del SENA, con lo aquí expuesto que no es cierto, porque los actos emitidos por la jurisdicción coactiva del SENA, no son los que se están discutiendo, porque no son resorte de mi representado y estos no son los que se están demandando, además que en dichos actos mi poderdante no tiene ninguna injerencia.

10. Señor Juez, claro se tiene, que como se ha manifestado en que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), no intervino en la elaboración de los actos, pero si se vio beneficiado con la recepción de los dineros productos de la multa impuesta, motivo por el cual debe ejercer su defensa en estos estrados judiciales por las razones expuestas en párrafos anteriores

11. - En este mismo sentido esta defensa no entiende, como la apoderada del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de la ciudad de Ibagué, va en contravía con las directrices de la entidad, porque como se puede observar tanto mi representado como dicha entidad han firmado circulares conjuntas donde se comprometen a ejercer la defensa también en forma conjunta de los actos administrativos enjuiciados en los procesos administrativos que se adelanten por las multas impuestas a las empresas, por mi representado y cuyo dineros van con destino al SENA.

12- Ahora, desde la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), del **decreto 118 de 1957** el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, ha sido un establecimiento público del orden nacional, tal como lo señala **el artículo 1º de la ley 119 de 1994**, y el que fue reestructurado por **el decreto 249 de 2004**, con personería jurídica, patrimonio propio e independencia y autonomía administrativa, caracterización de la cual se sigue que puede comparecer por si misma a los procesos judiciales en los cuales haya lugar a que se le vincule, como este en donde se peticiona su vinculación.

13- DE LA CIRCULAR CONJUNTA N°. 0025 DE 2016 SUSCRITA ENTRE EL SENA Y EL MINISTERIO DEL TRABAJO

Señor Juez, el tema relacionado con el vínculo que existe entre el Ministerio del Trabajo y el SENA, viene siendo decantado tanto por la jurisprudencia como por las entidades aquí involucradas, motivo por el cual estas dos (2) entidades han suscrito un sin número de Resoluciones tales como, la N°. 00000031 del 31 de julio de 2012, y la 0025 del 01 de julio de 2016, entre otras y las cuales se adjuntan al presente escrito.

De lo anterior se concluye que las dos entidades siendo conscientes del vínculo que existe entre las mismas por ministerio de la ley y en relación con las funciones del Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), siempre será un tercero beneficiario como receptor de los dineros productos de las multas impuestas por mi representado es que han suscrito las circulares conjuntas relacionadas en el párrafo

anterior, y como consecuencia de estas, la entidad beneficiaria está atenta a ser parte dentro de esta clase de procesos y a devolver los dineros si a ello hubiera lugar.

12- Aunado a lo anterior se debe tener en cuenta la abundante jurisprudencia de las altas como el Consejo de Estado y diferentes Tribunales administrativos de todo el País, en relación con la vinculación del SENA, dentro de los procesos en los cuales se demanda al Ministerio del Trabajo, como consecuencia de las multas impuestas por este, dentro de las querellas administrativas que se adelantan por quebrantamiento de la Ley, como consecuencia de las multas impuestas a las empresas en su función de Control Inspección y vigilancia. En este sentido es que el Consejo de Estado y los diferentes Tribunales Administrativos del país y un sin número de juzgados administrativos, han ordenado dentro de esta clase de procesos se vincule al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) adelantando contra el Ministerio del Trabajo.

Señor Magistrado, en el evento de que se declararen nulos por su despacho, los actos administrativos antes referidos, 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 la 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:

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

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 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 resultados 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

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

(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 hiciera 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.”

CONCLUSIÓN

Señor Magistrado de conocimiento, una vez estudiado y analizada la querrela motivo hoy de la presente demanda por CBI COLOMBIA 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 **GABRIEL TUDARE FARIA**, 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.

DE LAS PRUBAS TESTIMONIALES SOLICITADAS POR EL DEMANDANTE

Señor Magistrado, de manera atenta y como siempre respetuosa le manifiesto que me opongo a la práctica de los testimonios solicitados por la parte demandante, ya que el asunto aquí tratado, esta defensa considera que es de pleno derecho, y los testimonios serían pruebas inconducentes e impertinentes en el entendido respecto de los testimonios.

Ahora en relación con los testimonios de la doctora Ana Gertrudis Diaz ORTEGA, Juez Cuarta Civil Municipal de Cartagena y Adriana Guzmán Guzmán Secretaria del Despacho aquí citado, considera esta defensa que no sirven como medio de prueba por medio de los cuales se acreditar, verificar y confirmar los hechos invocados por la parte demandante en un proceso.

La práctica de estos testimonios en nada aporta al esclarecimiento de los hechos motivo de esta demanda, porque son personas que no estuvieron involucradas en el desarrollo de la investigación administrativa, y por lo tanto no proporcionan la convicción de la realidad y la certeza del hecho o cosa, que es uno de los fines de las pruebas.

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 9° 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 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."

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.

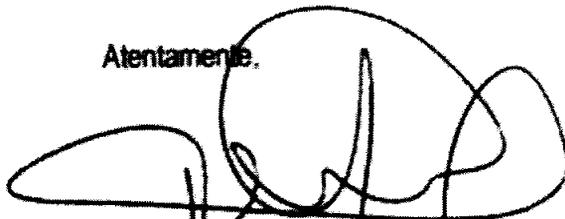
VII. NOTIFICACIONES

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,

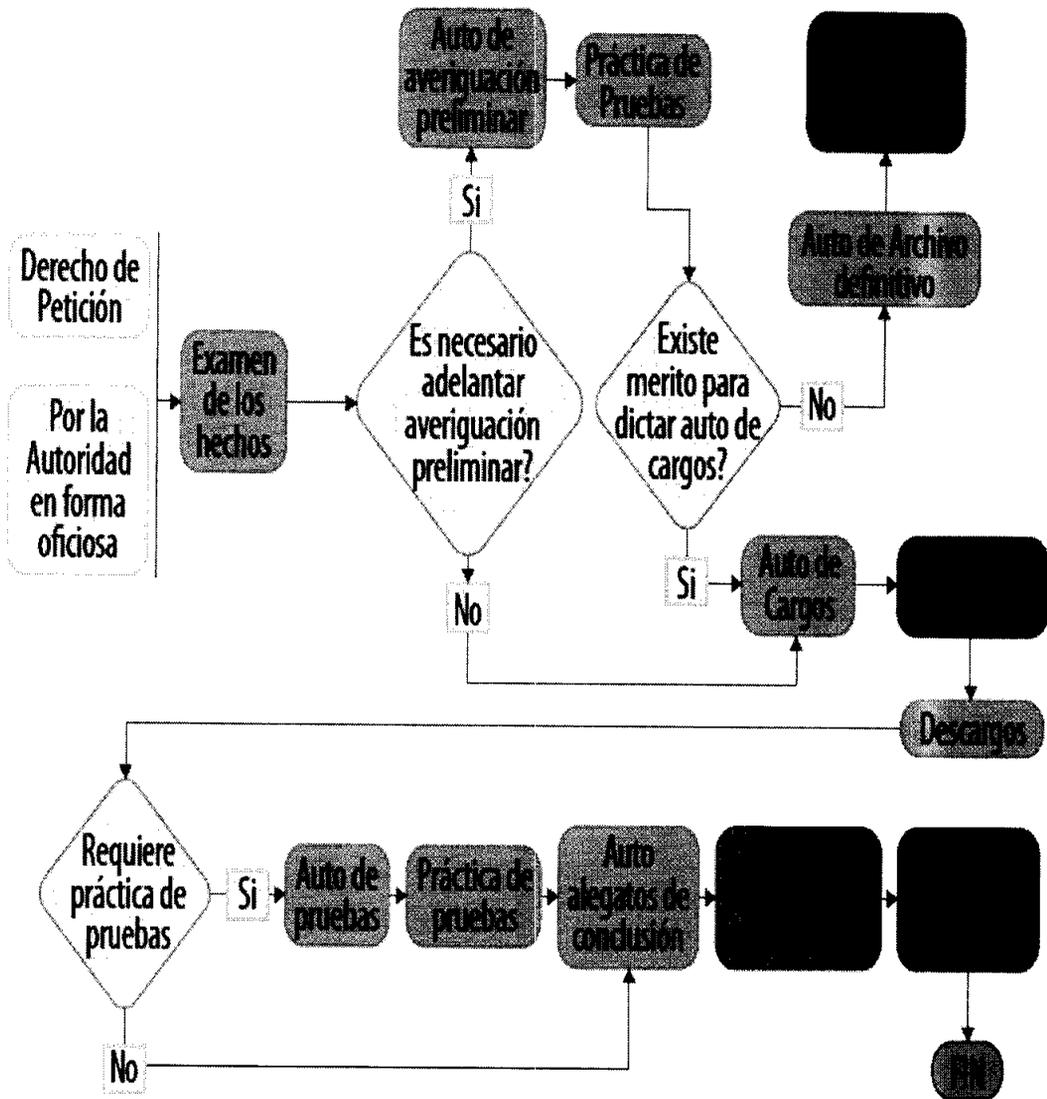
Atentamente,



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

Junio 17 de 2019

Código de Procedimiento Administrativo Sancionatorio
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
 (Ley 1437 de 2011)



Gráfica - 7 Procedimiento Administrativo Sancionatorio por violación de normas laborales.

**HONORABLE MAGISTRADO
ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CARTAGENA - BOLIVAR**

**EXPEDIENTE: 13001233300020170019200
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CBI COLOMBIANA S.A.
DEMANDADO: LA NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO**

ALFREDO JOSÉ DELGADO DÁVILA, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía **No. 79.773.205** de Bogotá D.C., en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrado mediante la Resolución No. 4438 del 12 de octubre de 2018 y en virtud de lo dispuesto por el numeral 5º del Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente a la doctora **MARTHA AYALA ROJAS** asesora código 1020 grado 7º que ostenta la calidad de funcionaria en provisionalidad identificada con cédula de ciudadanía número **51.790.637** de Bogotá D.C., abogada titulada con tarjeta profesional No. **109.320** del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nombre de la Nación – Ministerio del Trabajo, represente a la Entidad dentro del proceso de la referencia.

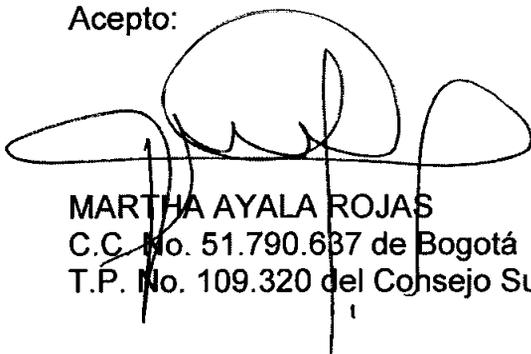
La apoderada queda facultada para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento de este mandato y la adecuada defensa de los intereses de la Nación – Ministerio del Trabajo. En consecuencia, sírvase reconocerle personería.

Cordialmente,



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

Acepto:



MARTHA AYALA ROJAS
C.C. No. 51.790.637 de Bogotá
T.P. No. 109.320 del Consejo Superior de la Judicatura

Proyecto: JAlturo
Revisó: DZambrano
Fecha: 01/04/2019

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
 RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
 Bogotá, D.C.
02 ABR. 2019
 Ante mí el Notario Décimo del Circulo de Bogotá
 D.C. (E) Compareció

Alfredo José Delgado Davila

Quien exhibió la C.C. **79.773205**

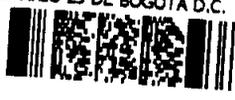
Y declaró que la firma que aparece en el presente documento es la suya y que el contenido del mismo es cierto.
 En constancia se firma esta diligencia

Oscar-Ivan Hernández
 NOTARIO DÉCIMO
 CARRERA 13 No. 33 42. PBX: 7462929
 BOGOTÁ D.C.

[Handwritten signature]

[Fingerprint]

NOTARIA 29
DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ D.C.
 Carrera 13 No. 33 42. PBX: 7462929
PRESENTACION PERSONAL Y RECONOCIMIENTO
DANIEL RICARDO PALACIOS RUBIO
 NOTARIO 29 DE BOGOTÁ D.C.



Que: MARTHA AYALA ROJAS quien se identificó con C.C. número. 51790637 y T.P. 109320 C.S.J, declaró: Que reconoce como suya la FIRMA y HUELLA impuesta en el presente documento y declara como cierto su CONTENIDO. Por lo tanto en señal de asentimiento procede a firmar esta diligencia e imprime su huella dactilar al lado de este sello

NOTARIO 29 DE BOGOTÁ D.C.
DANIEL RICARDO PALACIOS RUBIO
 COLOMBIA

15/05/2019
 Func.o: JULIO



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 438 DE 2018

(12 OCT 2018)

Por la cual se hace un nombramiento ordinario

LA MINISTRA DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO:

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

Que según certificación del 08 de octubre de 2018, expedida por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, el doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina Código 1045 Grado 16, de la planta global del Ministerio del Trabajo.

Que de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, la hoja de vida del doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, fue publicada en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, y de esta entidad, por el término de tres (3) días.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

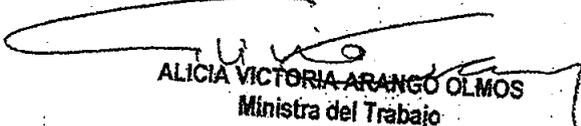
ARTÍCULO PRIMERO.- Nombrar al doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, para que desempeñe las funciones del cargo Jefe de Oficina Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

12 OCT 2018


ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo

Proyecto: Lemos JVA
Revisó: M. Rodríguez
Aprobó: Antonio M. Pardo

24
168



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO

ACTA DE POSESIÓN

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

MINISTRA DEL TRABAJO

El doctor **ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.773.205, con el objeto de tomar posesión del cargo **JEFE DE OFICINA** Código 1045 Grado 16, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica, para el cual fue nombrado con carácter ordinario mediante Resolución No. 4438 del 12 de octubre de 2018.

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

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

En fe de lo actuado, firma

El posesionado,

La Ministra del Trabajo,

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

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 52-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
016000 1125183
Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016

(07 JUL 2016)

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

EL MINISTRO DEL TRABAJO (e)

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

CONSIDERANDO

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

(...)

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

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

(...)

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

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

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

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO

2625

DE 2016 HOJA No. 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

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

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

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

PARAGRAFO: La defensa judicial y extrajudicial del Ministerio del Trabajo busca preservar el logro de los objetivos misionales y depende del cumplimiento de las funciones que la Constitución, el Artículo 59 de la ley 489 de 1996 y las descritas en el decreto 4108 de 2011.

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

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

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


FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

Proyectó: Diana Paola Zerbano / Diego Escobar
Revisó: Andrés Mauricio Ramírez Pulido
Aprobó: Luis Nelson Fonseca Plata

REPUBLICA DE COLOMBIA



Fecha:	21/
Por:	

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4103 DE 2011

21 NOV 2011

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

CAPÍTULO I

Objetivos, funciones y dirección

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

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

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

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

Artículo 6. Funciones del Despacho del Ministro. Son funciones del Despacho del Ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 489 de 1988, las siguientes:

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

170
172

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

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

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

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

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

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

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

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

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

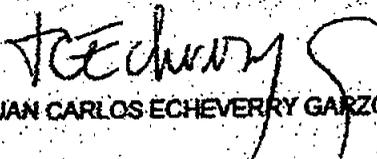
PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

2 NOV 2011



EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,



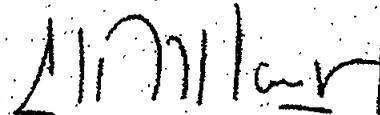
JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,



MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,



ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR

1950

1951

1952

1953

1954

1955

1956

1957

1958

1959

1960

1961

1962

1963

1964

1965

1966

1967

1968

1969

1970

1971

1972

1973

1974

1975

1976

1977

1978

1979

1980

1981

1982

1983

1984

1985

1986

1987

1988

1989

1990

1991

1992

1993

1994

1995

1996

1997

1998

1999

2000

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024

2025



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 8149 DE 2017

(25 AGO 2017)

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

LA MINISTRA DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO

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

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

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

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

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

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

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

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

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

174

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

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

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Janeth Restrepo Gallego
GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

Elaboró: María Claudia Z
Revisó: Pedro F. Alvarado

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

CONFIDENTIAL - SECURITY INFORMATION

CONFIDENTIAL - SECURITY INFORMATION

CONFIDENTIAL - SECURITY INFORMATION

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL
SE DEJA CONSTANCIA QUE SE LE DIO APLICACION AL ARTICULO 205 DEL CP

/O=EXCHANGELABS/OU=EXCHANGE ADMINISTRATIVE GROUP (FYDIBOHF23SPDLT)/CN=RECI

De: Vigilancia Judicial <vigilanciajudicial@mintrabajo.gov.co>
Enviado el: martes, 18 de junio de 2019 4:54 p.m.
Para: Secretaria Tribunal Administrativo - Seccional Cartagena
CC: correo@certificado.4-72.com.co; Martha Ayala Rojas; Constanza Duarte Rodriguez; mar.abogada2005@gmail.com
Asunto: RADICACION CONTESTACION DEMANDA CBI COLOMBIANA S.A RAD. 2017-00192
Datos adjuntos: PODER CBI COLOMBIA RAD. 2017-00192.pdf; ANEXOS DE PODER JOSE ALFREDO DELGADO DAVILA.pdf; CONTESTACION DEMANDA CBI COLOMBIANA 2017-00192.pdf

**HONORABLE MAGISTRADO
ROBERTO MARIO CHAVARRO COLPAS
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CARTAGENA - BOLIVAR**

EXPEDIENTE: 13001233300020170019200
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CBI COLOMBIANA S.A.
DEMANDADO: LA NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO

De manera atenta me permito radicar Contestación de Demanda dentro del proceso de la referencia.

Atentamente,

Vigilancia Judicial
Ministerio del Trabajo
RBX. 5186868 EXT. 11109

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información confidencial del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el medio ambiente pregúntese: "¿Necesito realmente una copia en papel?"

SECRETARIA TRIBUNAL ADM
TIPO: CONTESTACION MINTRABAJO-RCHC-BOS
REMITENTE: CORREO ELECTRONICO
DESTINATARIO: ROBERTO CHAVARRO COLPAS
CONSECUTIVO: 20190668547
No. FOLIOS: 1 — No. CUADERNOS: 0
RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM
FECHA Y HORA: 19/06/2019 09:02:34 AM

FIRMA

