



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

SGC

HORA: 8:00 a.m.

MARTES, 13 DE AGOSTO DE 2019

M.PONENTE: JOSÉ RAFAEL GUERRERO LEAL
RADICACION: 13001-23-33-000-2018-00003-00
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CBI COLOMBIANA
DEMANDADO: MINISTERIO DEL TRABAJO

En la fecha se corre traslado por el término legal de tres (03) días a las partes de la Contestación de la demanda presentada por CAROLINA ANDREA NAVARRO MURGAS, en calidad de apoderado(a) judicial de MINISTERIO DEL TRABAJO, visible a folios 150-173 del Cuaderno Principal No. 1.

EMPIEZA EL TRASLADO: MIERCOLES, 14 DE AGOSTO DE 2019, A LAS 8:00 A.M.


INGRID SOTO MANGONES
Oficial Mayor

VENCE EL TRASLADO: VIERNES, 16 DE AGOSTO 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



El empleo es de todos

Mintrabajo

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE201912020000018042
		Fecha	2019-05-15 12:02:40 pm
Remitente	Sede	CENTRALES DT	
	Depen	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL	
Destinatario		TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR	

130

Bogotá D.C., mayo 15 de 2019

Señor Magistrado
ARTURO MATSON CARBALLO
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
 CALLE 33 No. 8 - 25 EDIFICIO NACIONAL
 CARTAGENA - BOLIVAR

SECRETARIA TRIBUNAL ADM

TIPO: CONTESTACION DE DEMANDA MINISTERIO DEL TRABAJO
CON PODER Y ANEXOS.....URCL.....AJCZ

REMITENTE: CAROLINA ANDREA NAVARRO MURGAS-CORREO 472

DESTINATARIO: JOSE RAFAEL GUERRERO LEAL

CONSECUTIVO: 20190507939

No. FOLIOS: 24 — No. CUADERNOS: 0

RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM

FECHA Y HORA: 23/05/2019 10:27:01 AM

FIRMA

REFERENCIA: CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

RADICADO: 13001 23 33 000 **2018 00003 00**

ACCION: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

DEMANDANTE: CBI COLOMBIA S.A.

DEMANDADO: LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO

CAROLINA ANDREA NAVARRO MURGAS, identificada civil y profesionalmente como aparece al pie de mi firma, obrando como apodera de la NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO conforme al poder que debidamente se me ha conferido, y encontrándome dentro del término legal, respetuosamente acudo ante su Despacho con el propósito de presentar CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA dentro del medio de control de NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO.

I. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LAS PRETENSIONES

ME OPONGO a que se declare la nulidad de los actos administrativos en controversia ya que durante el procedimiento administrativo sancionatorio se encontró probado que **CBI COLOMBIA S.A.**, en su calidad de empleador, desconoció el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al despedir a **ISMAEL JESUS UTRIA ANGULO**, trabajador que se encontraba en Estado de Debilidad Manifiesta, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Asimismo, **ME OPONGO** a que en el escenario de que la demandante cancele el dinero de la sanción impuesta mi representada le devuelva dichas sumas, ya que jurídicamente no le asiste la razón, debido a que la sanción antes mencionada debe ser consignada al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de acuerdo al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y al artículo segundo de la resolución 068 del 15 de febrero de 2017, acto administrativo por medio del cual el Ministerio impuso la sanción a la hoy demandante.

Finalmente, **ME OPONGO** a las pretensiones subsidiarias y las consecuencias solicitadas a título de restablecimiento del derecho por la parte demandante por no tener asidero jurídico. Con fundamento en lo expuesto no puede esta Magistratura acceder a las pretensiones incoadas.

II. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS

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

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

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

■ CON TRABAJO DECENTE EL FUTURO ES DE TODOS



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIGÉSIMO PRIMERO: Es cierto. El querellante padecía de varias patologías al momento de su despido. En el expediente reposan documentos que dan fe de ello.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Es cierto. En virtud de la cual se instruyó la actuación administrativa ahora demandada.

VIGÉSIMO TERCERO: Es cierto. Con base a los hechos de la queja, la respuesta y las pruebas arrojadas a la actuación administrativa, se consideraron suficientes para sancionar a la empresa CBI COLOMBIANA S.A.

VIGÉSIMO CUARTO: Es cierto. Con el acervo probatorio, de las pruebas legal y oportunamente arrojadas al expediente, se logró probar la violación de la normatividad laboral por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quien despidió al señor ISMAEL JESUS UTRIA ANGULO, sin la correspondiente autorización previa del Ministerio del Trabajo



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





El empleo
es de todos

Mintrabajo

151

VIGÉSIMO QUINTO: Es cierto. Con escrito radicado No. 1729 del 24 de marzo de 2017 la empresa dentro del término legal interpuso el medio de impugnación, siendo resuelto oportunamente por el competente.

VIGÉSIMO SEXTO: Es cierto. Este recurso se resolvió confirmando la decisión en todas y cada una de sus partes.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Es cierto. Con lo anterior quedó en firme el acto administrativo.

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

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

TRIGÉSIMO: No es cierto, resulta una afirmación temeraria de la demandante.

III. ARGUMENTOS DE LA DEFENSA

La parte demandante en ejercicio de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho pretende la nulidad de las Resoluciones No. 068 del 15 de febrero de 2017 la cual la sancionó, 250 del 5 de julio de 2017 la cual resolvió recurso de reposición y 321 del 2 de agosto de 2017 mediante la cual se resolvió el recurso de apelación que confirmó en todas sus partes la resolución sancionatoria.

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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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.

Es oportuno señalar que las resoluciones se afirma que en la resolución sancionatoria se menciona como material probatorio una calificación del origen de la patología emitido por la Junta Regional de Calificación, indicando que el origen de la patología es PROFESIONAL, sin embargo, se observa que no hay calificación de la pérdida de capacidad laboral del trabajador, adicionalmente a la fecha de terminación del contrato no hay incapacidades reportadas.

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

T – 313 de 2012

"Ahora bien, debido a la situación de especial protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, su desvinculación laboral debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo, éste tiene la obligación de autorizar o no el despido, pero de ninguna manera puede realizarse sin la previa autorización de la entidad competente, lo anterior se fundamenta en la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 señalaba (...) Lo anterior no significa que el empleador para omitir la autorización del Ministerio de Trabajo debe pagar la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que la indemnización no lo faculta para realizarlo, sino que es una consecuencia de éste.

(...)

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

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

Además esta obligación no constituye una mera formalidad sin sentido, por lo cual no es dable que el Ministerio cumpla con este deber señalando que se abstiene de emitir pronunciamiento alguno, pues éste tiene la obligación de analizar el caso y emitir su concepto favorable o no respecto del tema cuestionado. De igual manera, en los casos en los cuales se alegue una justa causa por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo debe verificar si existe o no la misma, esto en razón a la especial protección que tienen las personas que se encuentran en situación de discapacidad y, así mismo debe verificar si en realidad el despido se debe a esta situación o es en razón de su discapacidad.

(...)"

T – 777 de 2011

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

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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





ERROR DE HECHO SEGÚN EL DEMANDANTE.

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

Es oportuno señalar que en la resolución sancionatoria se menciona las incapacidades en la historia clínica del trabajador, evidenciando BURSITIS DE HOMBRO.

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

SENTENCIA T – 313 de 2012

(...)

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

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

(...)

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

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

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

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

SENTENCIA T – 777 de 2011

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





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

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

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

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

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

JURISPRUDENCIA UNIFICADORA DE LA 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 convalcientes 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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

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

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





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 ISMAEL JESUS UTRIA ANGULO gozaba del fuero de estabilidad ocupacional reforzada.

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

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

El demandante en este acápite hace una afirmación temeraria, porque no es cierto que no se hubiera tenido en cuenta las pruebas tanto las aportadas por el trabajador quejoso, como por la empresa sancionada. Lo anterior teniendo en cuenta, que la demandante tuvo la oportunidad de aportar pruebas, tanto es así que aportó la carta de preaviso entregada al quejoso Utria Angulo, certificación del avance global del proyecto al 100 % y reportajes de prensa de culminación de la obra, pruebas estas que fueron tenidas en cuenta durante la investigación administrativa y que sirvieron de base para imponer la sanción.

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

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

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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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

Veamos lo que indica textualmente esta norma:

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

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

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





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 se justifique únicamente en el cumplimiento de las disposiciones de 1998 y T-375 de 2000 han



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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

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

Señor Magistrado, la jurisprudencia aquí transcrita deja claro que el empleador debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, para no renovar el contrato de trabajo al empleado que se encuentra en estado de incapacidad, quedando ya claro que CBI COLOMBIANA si tenía conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador.

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

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

10. CONSIDERACIONES FÁCTICAS Y NORMATIVAS DEL LITISCONSORCIO NECESARIO

La Dirección Territorial de Bolívar impuso una sanción al hoy demandante, consistente multa la cual quedó plasmada en las Resoluciones No. 068 del 15 de febrero de 2017, 250 del 5 de julio de 2017, y la 321 del 2 de agosto de 2017, por medio de la cuales respectivamente se impone una sanción y se resuelve el recurso de reposición y se confirma el recurso de apelación interpuesto, **suma de dinero que de acuerdo al artículo 9 de la Ley 68 de 1923, se debe consignar a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.**

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

En consecuencia, con lo anteriormente planteado resulta obvio que el valor de la sanción no ingresa al presupuesto o patrimonio del Ministerio del Trabajo, si no al beneficiario de la multa, que como ya se señaló es el SENA.

11. 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.>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

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

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





(...)

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

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

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

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

1. Entidades adscritas:

1.1. Establecimiento Público:

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

1.2. Unidad Administrativa Especial con personería Jurídica
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

1.3. Superintendencia sin personería jurídica:

Superintendencia del Subsidio Familiar.

1. Entidades Vinculadas:

1.1. Empresas Industriales y Comerciales del Estado:

1.1.1. Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES.

Los fondos que administra son:

El Fondo de Riesgos Profesionales

El Fondo de Subsidio al Empleo y al Desempleo,

Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional

Fondo de Solidaridad Pensional.

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

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

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

²⁵ Expedido por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y publicado en el Diario Oficial No. 42412 de 2 de noviembre de 2011
²⁶ <http://www.sena.edu.co/acercadel-sena/naturaleza-juridica/normatividad/Paginas/Normatividad.aspx>





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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 (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 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.”

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





CONCLUSIÓN

Señor Magistrado, una vez estudiado y analizada la querrela motivo hoy de la presente demanda por CBI COLOMBIAN S.A., esta defensa considera que efectivamente se presentó infracción del artículo 26 de la ley 361 de 1997 por parte de CBI COLOMBIANA S.A. al no tramitar previamente ante el Ministerio de Trabajo la correspondiente autorización para terminar el contrato de trabajo del señor ISMAEL JESUS UTRIA ANGULO a término fijo inferior a un año.

IV. EXCEPCIONES.

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

A. EXCEPCIÓN PREVIA INDEBIDA CONFORMACIÓN DE LA LITIS – TERCERNO CON INTERÉS SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

El Código General del Proceso indica que habrá de vincularse a los procesos judiciales a aquellos terceros que tengan interés en el resultado del proceso, de forma que no sea posible decidir sobre el fondo del asunto sin que comparezca ese tercero interesado so pena de futuras nulidades procesales:

"ARTÍCULO 61. LITISCONSORCIO NECESARIO E INTEGRACIÓN DEL CONTRADICTORIO. Cuando el proceso verse sobre relaciones o actos jurídicos respecto de los cuales, por su naturaleza o por disposición legal, haya de resolverse de manera uniforme y no sea posible decidir 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 notificar y dar traslado de esta 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 dicho término.

Si alguno de los convocados solicita pruebas en el escrito de intervención, el juez resolverá sobre ellas y si las decreta fijará audiencia para practicarlas.

Los recursos y en general las actuaciones de cada litisconsorte favorecerán a los demás. Sin embargo, los actos que impliquen disposición del derecho en litigio solo tendrán eficacia si emanan de todos.

Cuando alguno de los litisconsortes necesarios del demandante no figure en la demanda, podrá pedirse su vinculación acompañando la prueba de dicho litisconsorcio."

Si bien resulta ser cierto que en el caso particular, el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA no expidió los actos sujetos de la controversia, de forma tal que no conoce ni le constan los hechos de la demanda, no puede negarse que dicha entidad es la beneficiaria de los actos enjuiciados, lo que le otorga un interés legítimo en el resultado del proceso. En efecto, en la parte resolutoria de la Resolución No. 068 del 15 de febrero de 2917 se dijo:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





"RESUELVE

ARTÍCULO SEGUNDO. SANCIONAR a la empresa **CBI COLOMBIA S.A. (...)** con multa de 480 **(CUATROCIENTOS OCHENTA) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, equivalentes a la suma de \$ 330.937.920 pesos (TRESCIENTOS TREINTA MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS) M/CTE,** con destino al Servicio Nacional De Aprendizaje Sena, con domicilio en la Ternera Km. 1 Turbaco."

Conforme a lo anterior, en caso de obtener un resultado adverso a los intereses del Ministerio, deberá ordenarse al SENA *restituir el monto de la multa en caso de que haya sido pagada* por el sancionado, o, *dar por finiquitado el proceso de cobro coactivo* en caso de que este se encuentre en curso, de ahí que se haga necesario que dicho establecimiento público se encuentre presente en el desarrollo del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho.

Se enfatiza en que los actos precitados generan frente al SENA un vínculo procesal debido a que en su calidad de beneficiario, y en ejercicio del debido proceso, cuenta con el interés para defender, coadyuvar o guardar silencio frente a la legalidad de los actos que le generaron ese beneficio económico particular. Finalmente, en el eventual escenario en que no se haya adelantado el pago por parte de la sancionada, ello no deslegitima ni desvirtúa la calidad de tercero como quiera que conserva su interés en el resultado del proceso.

En concordancia con lo dicho, la Ley 119 de 1994 "Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones", reconoce que el patrimonio del SENA está conformado por las multas que se impongan por parte del Ministerio del Trabajo, lo que permite reafirmar que le asiste un interés directo en el proceso, como quiera que esa entidad tiene la legítima expectativa de que estos dineros ingresarán a su patrimonio:

"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.
<Inciso adicionado por el Artículo 25 de la Ley 225 de 1995> Los aportes de que trata el numeral 4o. de estos artículos <sic*> son contribuciones parafiscales."

Por lo dicho resulta perentorio que, como garantía del derecho de defensa, se vincule al SENA en el presente proceso bajo la calidad de tercero con interés en las resultas del proceso, de suerte que esta excepción está llamada a prosperar.

B. EXCEPCIONES DE FONDO



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





1. 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 observancia de las disposiciones normativas y se fundamentaron en la violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Aunado a lo anterior y tal como lo ha dicho la jurisprudencia del Consejo de Estado, es deber de quien los acuso desvirtuar la legalidad de los mismo:²⁷

“Expedido un acto administrativo, éste por disposición del Código Contencioso Administrativo goza de presunción de legalidad y corresponde a quien pretenda desvirtuarlo la carga probatoria (...)”²⁷.

Sin embargo, con los argumentos presentados por el accionante no es posible aceptar que se haya demostrado vicio alguno sobre los actos enjuiciados, sino que en su lugar lo que se quiere es hacer ver la actuación administrativa como violatoria del derecho de audiencia y de defensa cuando en realidad lo que aconteció fue la inactividad de la sancionada para desvirtuar los cargos endilgados, optando por estrategias argumentativas sin resorte jurídico.

Por las razones expuestas, esta excepción está llamada a prosperar.

2. 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 estos, 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.

3. 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 respetuosa, solicito al señor Magistrado 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 la excepciones de fondo, propuestas o no, sin perjuicio de la no reformatio in pejus”. (Se subraya).

4. INNOMINADA

Teniendo en cuenta el más alto decoro, le solicito al señor Juez, dar aplicabilidad sobre cualquiera otra excepción que el fallador encuentre probada.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

²⁷ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, Rad. 76001-23-31-000-1999-01666-02(13904), D.P. JUAN ANGEL PALACIO HINCAPIÉ.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

V. SOLICITUD

Con fundamento en todo lo anterior, de la manera más respetuosa, solicito al Despacho desestimar en su totalidad las pretensiones de la demanda.

VI. PRUEBAS

DOCUMENTALES

Téngase como tales las normas citadas a lo largo de este escrito de contestación, las cuales acreditan que la Nación – Ministerio del Trabajo está facultado para imponer la sanción referida.

De igual manera, se anexa expediente administrativo del caso concreto.

VII. NOTIFICACIONES

Demandado: La Nación - Ministerio del Trabajo, en la Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 11, Bogotá D.C.

Apoderada: Las recibiré en la Carrera 14 No. 99-33 Piso 11, Bogotá D.C., o en el correo notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

VIII. ANEXOS

1.- Poder legalmente conferido por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y sus anexos.

Atentamente,

CAROLINA ANDREA NAVARRO MURGAS

C.C. 1.018.465.553 de Bogotá

T.P. 291.713 del CSJ

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

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

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

165

**SEÑORES
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CARTAGENA - BOLIVAR**

EXPEDIENTE: 13001233300020180000300
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CBI COLOMBIA S.A
DEMANDADO: LA NACIÓN - 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 5° del Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente a la doctor **CAROLINA ANDREA NAVARRO MURGAS** identificada con cédula de ciudadanía No. **1.018.465.553** de Bogotá, D.C., abogada titulada con Tarjeta Profesional No. **291.713** del Consejo Superior de la Judicatura, quién es contratista del Ministerio del Trabajo, 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:

CAROLINA ANDREA NAVARRO MURGAS
C.C. No. 1.018.465.553 de Bogotá, D.C.
T.P. No. 291.713 del Consejo Superior de la Judicatura

Elaboró: J. Alturo Rojas
Revisó/Aprobó: Diana Paola Z.
Fecha: 13/05/2019

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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



A. Delgado



NOTARIA 29
1946 CARRERAS DE BOGOTÁ D.C.

Carrera 13 No. 33 42. PBX: 7462929
DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO
DANIEL RICARDO PALACIOS RUBIO
NOTARIO 29 DE BOGOTÁ D.C.



Que: ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA quien se identificó con C.C. número. 79773205 y 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.

NOTARIA 29

14/05/2019
Func.o: JULIO



Carolina Navarro Murgas



NOTARIA 29
1946 CARRERAS 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: CAROLINA ANDREA NAVARRO MURGAS quien se identificó con C.C. número. 1018465553 y T.P. 291713 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

NOTARIA 29

14/05/2019
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.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

12 OCT 2018


ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo

Proyecto: Larenez 104
Revisó: M. Rodríguez
Aprobó: Alicia V. Arango



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 esté al servicio de los intereses generales y se desarrolle 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 instauren 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;

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

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

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

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

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

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


FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

Proyectó: Diana Paola Zambino / Diego Escobar
Revisó: Andrés Mauricio Ramírez Pulido
Aprobó: Luis Nelson Ponceño Pardo

REPUBLICA DE COLOMBIA



Fecha	12/
Exp. No.	

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4103 DE 2011

2 NOV 2011

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

CAPITULO I

Objetivos, funciones y dirección

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

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

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

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Asesorar al Despacho del Ministro y a las demás instancias directivas del Ministerio en la interpretación y aplicación de las normas relacionadas con las funciones, competencias y gestión de cada una de las dependencias del Ministerio.
2. Proponer las políticas tendientes al fortalecimiento jurídico de las dependencias del Ministerio en lo relacionado con asuntos de su competencia.
3. Conceptuar sobre la constitucionalidad y coherencia con el ordenamiento jurídico vigente, de las iniciativas legislativas en materia de asuntos del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las competencias asignadas a la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República.
4. Analizar, proyectar y avalar para la firma del Ministro o sus delegados los actos administrativos y consultas que éste le indique y que deba suscribir conforme a la Constitución Política y la ley.
5. Representar judicial y extrajudicialmente al Ministerio en los procesos y actuaciones que se 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.

1771

4108

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

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

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

2 NOV 2011

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,

MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR

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 18149 DE 2017

(25 AGO 2017)

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

LA MINISTRA DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO

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

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

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

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

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

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

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

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

Secretaría General

Es fotocopia Auténtica del Original

Bogotá D.C. _____

DECLARATION OF INDEPENDENCE

1776

When in the course of human events, it becomes necessary for one people to dissolve the political bands which have connected them with another, and to assume among the people of the world a new and separate station, with which they are bound to connect their names and their posterity, a solemn Declaration of the Causes which impel them to the separation, and of their full and complete confidence that their separation will be approved by all the wise and virtuous men of every country, is a necessary consequence.

DECLARATION OF INDEPENDENCE

At the time of the Declaration of Independence, the people of the United States were united in a common cause, and their united voice was heard in the halls of Congress.

DECLARATION OF INDEPENDENCE

It is the duty of every citizen to support the laws of the United States, and to defend the Constitution against all enemies, foreign and domestic.

The people of the United States are entitled to the same rights and liberties as the people of every other nation, and they are determined to maintain them against all opposition.

The people of the United States are determined to maintain their independence, and to defend their rights and liberties against all enemies, foreign and domestic.

DECLARATION OF INDEPENDENCE

DECLARATION OF INDEPENDENCE

The people of the United States are determined to maintain their independence, and to defend their rights and liberties against all enemies, foreign and domestic.

The people of the United States are determined to maintain their independence, and to defend their rights and liberties against all enemies, foreign and domestic.

The people of the United States are determined to maintain their independence, and to defend their rights and liberties against all enemies, foreign and domestic.

The people of the United States are determined to maintain their independence, and to defend their rights and liberties against all enemies, foreign and domestic.

DECLARATION OF INDEPENDENCE
DECLARATION OF INDEPENDENCE
DECLARATION OF INDEPENDENCE
DECLARATION OF INDEPENDENCE

"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

Elaboración: Claudia Z.
Revisión: Andrés Pineda F. Alvarado

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

CONFIDENTIAL - SECURITY INFORMATION

... ..

... ..

CONFIDENTIAL - SECURITY INFORMATION

... ..

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL - SECURITY INFORMATION

CONFIDENTIAL - SECURITY INFORMATION

CONFIDENTIAL - SECURITY INFORMATION