



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: 13001-23-33-000-2018-00628-00
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 JOHNNY JIMENEZ PINTO, en calidad de apoderado(a) judicial del MINISTERIO DEL TRABAJO, visible a folios 239-246 del Cuaderno Principal No. 2.

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

SECRETARIA TRIBUNAL ADM
TITULO: CONTESTACION DE DEMANDA MINTRABAJO BOLIVAR
PRETENCIONES: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO
DESTINATARIO: JOSE RAFAEL GUERRERO LEAL
CONSEJUTO: COLOMBIANO
OFICINA: SECRETARIA TRIBUNAL ADM
REGISTRADO: SECRETARIA TRIBUNAL ADM
FECHA: HORA: 2019.01.10 09:43:01

[Handwritten signature]

Bogotá, 09 de enero de 2019

Doctor
JOSE RAFAEL GUERRERO LEAL
Honorable Magistrado
Tribunal Administrativo de Bolívar
Edif. Nacional, Venezuela #8, Cartagena, Bolívar
Cartagena Bolívar

REFERENCIA: **CONTESTACION DE DEMANDA**
RADICADO: **13001 23 33 000 20180062800**
ACCION: **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
DEMANDANTE: **CBI COLOMBIANA S.A.**
DEMANDADO: **LA NACION – MINTRABAJO – DIRECCION TERRITORIAL DE BOLIVAR**

JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con cédula de ciudadanía número 72.135.470, abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional No. 59.056 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando como apoderado judicial de la Nación-Ministerio del Trabajo, conforme al poder conferido, en forma por demás respetuosa, manifiesto que por medio del presente escrito presento contestación a la demanda de la referencia, en los siguientes términos:

I. A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio del Trabajo, por cuanto difieren de las presentadas en la solicitud de conciliación prejudicial.

II. A LOS HECHOS

4.1. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

- 4.2. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.
- 4.3. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.
- 4.4. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.
- 4.5. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.
- 4.6. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.
- 4.7. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.
- 4.8. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la

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

240

solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.

- 4.9. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA. Basta con ver la solicitud de conciliación que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría
- 4.10. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.
- 4.11. No es un hecho, es una apreciación del actor.
- 4.12. No es un hecho, es una apreciación del actor.
- 4.13. No me consta, me atengo a lo probado en el proceso. Con respecto a este hecho no se cumplió con el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA por lo cual el Ministerio no tuvo oportunidad de ejercer su derecho de contradicción en sede prejudicial. Basta con ver la solicitud de conciliación prejudicial que se anexa como prueba para verificar que no se presentó a la Procuraduría.
- 4.14. No es cierto. Esta solicitud de Revocatoria no corresponde a este proceso sino a otro en el que se pide la revocatoria de actos administrativos diferentes a los demandados en esta litis

III. RAZONES DE LA DEFENSA

En primer lugar, es necesario precisar al honorable magistrado que los funcionarios del Ministerio del Trabajo dentro del ámbito de sus competencias tienen funciones diversas y entre ellas está la de atender los trámites que se le presenten en su despacho para lo cual el Manual del Inspector de Trabajo, adoptado por la Resolución 1309 de 2013, preceptúa:

“Atención al Ciudadano y Trámites

1. Procedimiento administrativo común y principal del artículo 34 del CPACA

1.1 Inicio

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen competencias de atención y de resolución de trámites. Estas solicitudes realizadas por cualquier persona que la norma legitime para su presentación, se inician con un derecho de petición en interés general o particular, de conformidad con el

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

artículo 13 y siguientes del CPACA o según el caso, de oficio; o en cumplimiento de un deber legal en el sentido del artículo 4º del CPACA; y se tramitan por el procedimiento administrativo común y principal del artículo 34 y siguientes del CPACA.

1.2 Contenido

El artículo 34 del CPACA establece que salvo la existencia procedimientos regulados por Leyes especiales, las actuaciones administrativas se sujetarán a un procedimiento administrativo unificado, común y principal del Código. En lo no previsto en dichas Leyes se aplicarán las disposiciones de la Parte Primera del Código. Este procedimiento va desde su inicio en razón de la presentación de un derecho de petición, o en cumplimiento de un deber legal del particular o de oficio hasta la promulgación de actos definitivos en el sentido del artículo 43 del CPACA y la resolución de los recursos que se presenten.

1.3 Formas de desarrollo

De conformidad con el artículo 35 del CPACA, “Los procedimientos administrativos se adelantarán por escrito, verbalmente, o por medios electrónicos de conformidad con lo dispuesto en este Código o la Ley”. Adicionalmente, al proceder de oficio se exige iniciarlo mediante escrito. El medio electrónico únicamente se permite cuando lo autoricen el Código o la Ley, con el deber de informar de la iniciación de la actuación al interesado para el ejercicio de su derecho de defensa...”

Este procedimiento es diferente al procedimiento administrativo sancionatorio consagrado especialmente para las conductas violatorias de los derechos de los trabajadores.

En cuanto al mismo -autorización para terminación de contratos de trabajadores discapacitados-, consagra el Manual del Inspector:

“Funciones de atención y trámite

Objetivo

Describir los contenidos de las competencias en materia de atención y trámite.

I. Son competencias de atención y trámite

Frente a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de las ciudades sede de las Direcciones Territoriales y de las ciudades sede de las Oficinas Especiales

...

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

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

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





8. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

8.1 Objetivo

Protección de los derechos del trabajador con limitación física.

8.2 Disposiciones generales

Son sujetos de estabilidad reforzada como a bien lo ha expresado la Corte Constitucional en la Sentencia T-050/11⁵⁴¹, aquellas personas que tengan una afectación en su salud que les *“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”* y *“se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”* *“están en circunstancias de debilidad manifiesta”*⁵⁴². Es así como, la misma jurisprudencia constitucional ha resaltado la prohibición de despedir o terminarle su contrato a una persona por razón de su limitación a menos que exista previamente una autorización del funcionario administrativo de trabajo

competente⁵⁴³. Ello trae como consecuencia la obligación del juez de presumir un *despido discriminatorio cuando la persona en circunstancias de debilidad manifiesta fue desvinculada sin el lleno de este requisito*⁵⁴⁴.

8.3 Procedimiento

*El artículo 26 de la Ley 361 de 1997*⁵⁴⁵, *modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012*⁵⁴⁶, *subraya la prohibición de despedir a una persona o terminar su contrato por razón de su limitación sin que medie una autorización del Ministerio del Trabajo.*

*La disposición del inciso segundo de la misma norma, que establece la no exigencia de la autorización previa por parte del Ministerio en aquellos casos en los que el trabajador limitado incurrió en alguna de las justas causas de terminación del contrato de trabajo, fue interpretada por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-531/00*⁵⁴⁷, *al disponer la exequibilidad condicionada de la norma antes de la modificación, en el sentido de carecer de todo efecto jurídico la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que previamente la oficina de trabajo constate la existencia de la justa causa alegada.*

*Tratándose de trabajador incapacitado parcialmente, el artículo 8º en unión con el artículo 4º de la Ley 776 de 2002*⁵⁴⁸ *establecen la obligación de los empleadores a la reincorporación de este al trabajo, al finalizar el periodo de incapacidad temporal siempre y cuando el trabajador recupere su capacidad laboral.*

De conformidad con el Concepto 003440 de 2011 del Ministerio de Protección Social:



El empleo
es de todos

Mintrabajo

"Para que una autorización del Inspector de Trabajo sea viable, los soportes documentales son los siguientes:

- a) Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.*
- b) Estudios de puesto de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador.*
- c) La discriminación de cargos en la empresa.*
- d) Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.*
- e) Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud" 549.*

En consideración, el procedimiento administrativo común y principal del CPACA regulará el trámite de autorización.

8.4 Base enunciativa, normativa y jurisprudencial

- Artículos 25, 53 de la C.P.
- Ley 361 de 1997.
- Ley 776 de 2002.
- Decreto 19 de 2012.
- Corte Constitucional, Sentencia C-531/00, T-050/11."

En razón a las anteriores consideraciones ha sido necesario precisar, ante las decisiones de las autoridades administrativas, en qué eventos se está ante una eventual no respuesta a las solicitudes de trámite de terminación de contratos de trabajo en razón a la discapacidad y/o en presencia de un silencio positivo o negativo administrativo.

Al respecto, es importante precisar lo señalado por el Honorable Tribunal administrativo de Arauca, Magistrada ponente Yenitza Mariana López Blanco, en sentencia de fecha trece (13) de diciembre de dos mil dieciocho (2018), radicado 81001233900020180012700, Acción de Cumplimiento de Arnaldo Moreno Villalobos Vs Ministerio de Trabajo:

5.2.2. Comoquiera que en la Ley 1437 de 2011 convergen dos tipos de silencio administrativo frente a recursos, valga decir, el *positivo* cuando el recurso se formula dentro de un procedimiento administrativo sancionatorio, y el *negativo* cuando se impugne una decisión al interior de cualquier otro trámite, se verificará la naturaleza del adelantado ante la Dirección Territorial de Arauca del Ministerio de Trabajo, mediante el cual se autorizó el despido de Arnaldo Moreno Villalobos, como trabajador de la Empresa Tecnioriente Well Services and Generation S.A.S, a fin de determinar cuál de los dos silencios se habría

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

configurado dentro del caso, en el evento que resulte cierto que la apelación no se resolvió en tiempo.

5.2.3. Las pruebas documentales que obran en el expediente demuestran que el empleador de Arnaldo Moreno Villalobos, acudió a la Inspección de la Oficina de Trabajo de Arauca, para que le autorizara el despido justificado de aquél, teniendo en cuenta que se encontraba incapacitado en "situación de recuperación", conforme a lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (fls. 9-10). Y fue en desarrollo de este trámite que se dieron las decisiones y recursos objeto de análisis.

De acuerdo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el despido de un trabajador en condición de incapacidad es improcedente si se fundamenta en esa causa, a menos que exista autorización de la Oficina de Trabajo, la cual sólo podrá emitirse si se comprueba que la labor es "incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar".

La Corte Constitucional⁶ al estudiar la constitucionalidad de la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" contenida en esta norma, resaltó el papel de la autoridad administrativa laboral sobre el tema:

"En tal situación, 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."

Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros"

Sin embargo, resulta exigible al patrono que adelante una actuación previa al despido del trabajador discapacitado, ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y defensa, en razón del carácter sancionatorio de la medida, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones, así como en la práctica y valoración de las mismas bajo los principios de la sana crítica, como así se indicó en la Sentencia C-710 de 1996, a propósito del despido con justa causa de la trabajadora embarazada" (Resalta la Sala).

Como se observa, la función del Inspector de Trabajo no es sancionatoria, pues la tarea atribuida a la autoridad administrativa se limita a verificar, o en palabras de la Corte "corroborar", la legitimidad del despido, para descartar que devenga discriminatorio, es

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

decir, que obedezca a la condición de discapacidad del trabajador, sin que se evidencie "la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada" (numeral 13 del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo).

Esta función se replica en la Resolución 2143 de 2014, expedida por el Ministerio de Trabajo "Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo", que al respecto establece:

"ARTÍCULO 7o. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones:

(...)

31. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física [discapacidad] del trabajador, en el caso contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto número 19 de 2012".

De hecho las autoridades administrativas laborales adelantan otros trámites de autorización, que igualmente no comportan facultad sancionatoria, como por ejemplo la de "Otorgar autorización para el trabajo de niñas, niños y adolescentes en los términos de la Ley 1098 de 2006...", o la de "Resolver las solicitudes de autorización para cierre parcial o total de empresas, despido colectivo, disminución de capital social, planes de vivienda de la empresa y suspensión de actividades hasta por ciento veinte (120) días en empresas que no sean de servicio público. Cuando las razones invocadas sean de orden económico-técnico se requerirá concepto previo del Subdirector de Inspección de la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial" (artículos 1.21 y 7.10 Resolución 2143 de 2014).

La Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁷, al referirse sobre la función del Inspector de Trabajo frente al trámite de despido de una persona en condición de discapacidad, ha subrayado que la función de esta autoridad, se circunscribe a verificar que el motivo de despido no sea discriminatorio:

"Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «Incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «Incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

(...)

Así las cosas, encuentra la Sala que el procedimiento que se adelantó ante la Dirección Territorial del Trabajo, no comporta una actuación de naturaleza sancionatoria, sino simplemente administrativa, lo que conlleva a colegir que la falta de respuesta luego de transcurrido un año de la interposición de los recursos, en ningún caso genera un silencio administrativo positivo, ya que a tal circunstancia no le es aplicable el artículo 52 de la Ley 1437 de 2011, sino el artículo 86 de la misma codificación, que califica esta falta de pronunciamiento como un acto administrativo ficto negativo.

Como se señala por el Tribunal sabiamente, al tratarse de un simple trámite que no comporta la naturaleza de sancionatorio no le son aplicables los señalamientos del artículo 52 del CPACA.

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

242

Concluye el Tribunal con lo siguiente:

Así las cosas, encuentra la Sala que el procedimiento que se adelantó ante la Dirección Territorial del Trabajo, no comporta una actuación de naturaleza sancionatoria, sino simplemente administrativa, lo que conlleva a colegir que la falta de respuesta luego de transcurrido un año de la interposición de los recursos, en ningún caso genera un silencio administrativo positivo, ya que a tal circunstancia no le es aplicable el artículo 52 de la Ley 1437 de 2011, sino el artículo 86 de la misma codificación, que califica esta falta de pronunciamiento como un acto administrativo ficto negativo.

(Transcripciones del texto)

Por las anteriores consideraciones, no se presentó violación alguna en la expedición de los actos administrativos proferidos por mi representada, no habiendo causal para declarar la nulidad de las resoluciones demandadas.

Por otro lado, la actuación administrativa laboral, que culminó con la expedición del acto administrativo definitivo número 542 del 18 de noviembre de 2016, se encuentra fundada en el precepto legal normativo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual de acuerdo con el acervo probatorio resultó violado por parte de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., por realizar actuaciones contrarias a las previstas en el precepto legal normativo precedente, esto es no haber solicitado el correspondiente permiso al ente ministerial para despedir a un trabajador que gozaba a la presentación de la queja de una estabilidad laboral reforzada.

En ese orden de ideas, para el Ministerio de Trabajo, es claro y se encuentra demostrado y acreditado en el expediente, que la empresa CBI COLOMBIANA S.A., teniendo la obligación legal de solicitar el correspondiente permiso previo al Ministerio del Trabajo para poder proceder a la terminación del contrato de trabajo, indistintamente de la naturaleza del anotado contrato, ya sea de obra o labor contratada, a término fijo, indefinido, etc., por cuanto ello es y resulta ajeno a la condición especial del señor YAMIL ANTONIO PARDO DURAN, de acuerdo con la norma citada, omitió dicho procedimiento legal, previo a la terminación del contrato de trabajo el día 3 de octubre de 2015.

Esa omisión conlleva necesariamente a la violación objetiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal y como se dejó sentado en el acto administrativo definitivo, el cual se encuentra jurídicamente argumentado y sustentado, sin que el mismo requiera mayores elucubraciones.

Por otro lado, en sentencia de la Corte Constitucional T-819/08, Bogotá, D. C., veintiuno (21) de agosto de dos mil ocho (2008), Referencia: expediente T-

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

1905134, Acción de tutela instaurada por la señora María Casilda Moncada Quintana, quien actúa por intermedio de apoderado judicial, contra la empresa de plásticos Formosa Ltda., con citación oficiosa de la A.R.P. Seguro Social, Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, expresó la Corte en uno de sus apartes en relación con la terminación del contrato de trabajo de los disminuidos físicos, sensoriales o psíquicos:

“...6. Alcance constitucional de la causal prevista en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se trata de personas disminuidas física, sensorial o psíquicamente.

Una de las causales de terminación del contrato de trabajo, prevista en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, es la “expiración del plazo fijo pactado”, disposición que al ser objeto de estudio por esta Corporación mediante sentencia C-016 de 1998^{1[68]}, fue declarada exequible.

No obstante que se trató de una decisión de constitucionalidad pura y simple, en la parte considerativa estableció algunos lineamientos que al ser la razón de la decisión (ratio decidendi), deben entenderse como vinculantes en el ordenamiento jurídico.

Para la Corte, la expiración del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo, producto del acuerdo de voluntades, no es razón suficiente para que el empleador disponga no renovar el contrato de trabajo, pues (i) mientras subsista la materia de trabajo y (ii) el trabajador haya cumplido las obligaciones pactadas, el patrono tiene el deber constitucional de garantizar la efectividad de los principios de estabilidad en el empleo y de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esa oportunidad, esta Corporación estableció:

“En efecto, si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.” (subrayas y negrillas por fuera del texto original).

Sin embargo, para el intérprete constitucional, no se trata de establecer una obligación perpetua para el empleador, en el sentido de que debe celebrar un contrato de trabajo a término indefinido, sino que para el trabajador como parte débil en la relación, exista certidumbre respecto de la continuidad del vínculo laboral en los mismos términos, a menos que los contrayentes dispongan en ejercicio de la autonomía de la voluntad, acudir a otra de las modalidades que establece el ordenamiento jurídico o en últimas dar por extinguida la relación laboral.

Con mayor razón, esa protección en la estabilidad laboral del empleo, debe ser garantizada para las personas discapacitadas o con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, pues se trata de sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, que requieren como insistentemente lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, de un especial cuidado y protección por parte del Estado y de los particulares, razón por la cual, en el evento de no darse los presupuestos señalados en precedencia, para renovar el vínculo contractual, el empleador requiere autorización previa de la autoridad administrativa del trabajo, exigencia prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26).

Así pues, la sola terminación del plazo fijo pactado por las partes en el contrato de trabajo, no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral, en tanto se trata de una medida arbitraria que desconoce el principio constitucional de estabilidad en el empleo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, resultando especialmente lesiva de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana...”

^{1[68]} M. P. Fabio Morón Díaz.

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

244

Lo anterior implica que la protección constitucional de la estabilidad laboral prevalece en relación con la facultad de terminación de los contratos por el término pactado.

Igualmente, y en relación con la presunta resolución extemporánea del recurso a que hace alusión el demandante, es necesario precisar que mediante el artículo 2 de la Resolución 2142 del 22 de junio de 2017 del Ministerio de Trabajo, se estableció la interrupción de términos en las Direcciones Territoriales, oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, teniendo en cuenta que en el Ministerio de Trabajo hubo cese de actividades desde el 10 de mayo y hasta el 20 de junio de 2017, por lo cual los términos para las notificaciones se extendieron en el tiempo pues el paro constituyó un hecho notorio de fuerza mayor que implicó el cierre de las instalaciones y no prestación del servicio extendiéndose además, los tiempos para la resolución de los recursos.

El cese de actividades conllevó al cierre de todas las dependencias del Ministerio del Trabajo e igualmente la suspensión de todas las actividades informáticas de la entidad y el recibo de correspondencia de los entes externos. El cese se levantó después de 42 días.

“Se levantó la huelga de los empleados del Ministerio del Trabajo



Después de 42 días de paro, trabajadores y Gobierno lograron llegar a un acuerdo para poner fin a la huelga del Ministerio del Trabajo.

El paro finalizó luego de una reunión entre la ministra Griselda Restrepo y los sindicatos del Ministerio de Trabajo. Foto: Colprensa

La W21/06/2017 - (hace 15 semanas)

Terminó otra huelga en el país. En esta ocasión, se trata del cese de actividades que realizaban hace 42 días los empleados del Ministerio de

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

Trabajo y que finalizó luego de una reunión entre **Griselda Restrepo**, ministra de esa cartera y los sindicatos del Mintrabajo.

Dichos sindicatos tenían como principal inconformidad la **imposibilidad de cerrar una brecha laboral de hasta en un 50 % en sus sueldos**, al momento de ser comparados con los de otros funcionarios de otras entidades del Estado.

Entre los principales acuerdos se destaca que el Gobierno presentará un proyecto de ley al Congreso de la República con el fin de poder generar la nivelación de sueldos a los empleados del Ministerio de Trabajo, excepto a sus directivos, durante el 2018.

También se habló acerca de que **no se tomarán medidas frente a los trabajadores que hicieron parte de la huelga** y que suspendieron totalmente sus actividades, lo cual les garantiza mantener su trabajo sin ningún inconveniente.

Se espera que, con estos acuerdos, desde este miércoles 21 de junio a primera hora, el Ministerio entre en pleno funcionamiento y se puedan adelantar todos los procesos administrativos y de quejas que se encuentran represadas y de las que no se ha emitido respuesta." *En: <http://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/>*

El cese de actividades cuya divulgación se realizó en todos los medios de comunicación constituye un hecho notorio que no requiere prueba alguna.

IV. EXCEPCIONES PREVIAS

A- FALTA DE INTEGRACION DEL LITISCONSORCIO CON EL SENA

Es preciso señalar al despacho que en este proceso no se ha integrado debidamente el litisconsorcio por cuanto la entidad que recibe los dineros de las multas y con destino a la cual se asignó la multa fue el SENA quien, como tercero puede verse afectada con la decisión, por lo cual debe ser notificada de la demanda.

Sobre este tema ya se han pronunciado diversos despachos judiciales en procesos: Radicado 2015 0065 del Tribunal Administrativo de Bolívar, NRD, demandante Hospital local de Cartagena de Indias; Radicado 2014 00367 del

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

Consejo de Estado, NRD, demandante Coordinadora Mercantil; Auto del Consejo de Estado de 23 de noviembre de 2015, en radicado 2015 2849, demandante Coordinadora Mercantil. E igualmente se ha pronunciado el SENA con respecto a la obligatoriedad de que sus apoderados se hagan parte en estos procesos por estar en juego sus intereses, en circulares del 9 de noviembre de 2015 y del 1 de julio de 2016.

DE FONDO

A.- INEXISTENCIA DE LA ILEGALIDAD ALEGADA

No existe irregularidad alguna en los actos administrativos proferidos por el MINISTERIO DEL TRABAJO, todos se profirieron bajo el amparo de la ley, en especial de las normas vigentes y entre ellas las normas del CPACA.

B.- INEXISTENCIA DE CADUCIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

De todo lo dicho en las razones expuestas en la defensa, se concluye la inexistencia de la caducidad de los actos administrativos pues ellos se basan en las disposiciones legales y en la jurisprudencia referente al tema.

C.- DECLARATORIA DE OTRAS EXCEPCIONES

Me reservo la facultad de ampliar y proponer nuevas excepciones de considerarlo pertinente, y solicitar pruebas en respaldo de esta. Igualmente, y con todo respeto se solicita al señor Juez, dar aplicabilidad sobre cualquiera otra excepción que encuentre probada, y que no haya sido formulada con la contestación.

V. PRUEBAS

- Solicitud de conciliación prejudicial presentada ante la Procuraduría Regional del Distrito Judicial de Bolívar y radicada al Ministerio de Trabajo el día 10 de julio de 2018.
- Resolución 1309 de 2013, por la cual se adopta Manual del Inspector de Trabajo y copia de este en cd.
- Resolución 2143 de 2014 del Ministerio de Trabajo por medio de la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo

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

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

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





El empleo
es de todos

Mintrabajo

- Resolución 2142 de 22 de junio de 2017 del Ministerio de Trabajo por la cual se establece la interrupción de términos procesales de las actuaciones administrativas del Ministerio de Trabajo
- Sentencia del Honorable Tribunal administrativo de Arauca, Magistrada ponente Yenitza Mariana López Blanco, en sentencia de fecha trece (13) de diciembre de dos mil dieciocho (2018), radicado 81001233900020180012700, Acción de Cumplimiento de Arnaldo Moreno Villalobos Vs Ministerio de Trabajo
- Sentencia de la Corte Constitucional T-819/08, Bogotá, D. C., veintiuno (21) de agosto de dos mil ocho (2008), Referencia: expediente T-1905134, Acción de tutela instaurada por la señora María Casilda Moncada Quintana, quien actúa por intermedio de apoderado judicial, contra la empresa de plásticos Formosa Ltda., con citación oficiosa de la A.R.P. Seguro Social, Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
- Sentencia en radicado 2015 0065 del Tribunal Administrativo de Bolívar, NRD, demandante Hospital local de Cartagena de Indias; Radicado 2014 00367 del Consejo de Estado, NRD, demandante Coordinadora Mercantil; Auto del Consejo de Estado de 23 de noviembre de 2015, en radicado 2015 2849, demandante Coordinadora Mercantil.
- Circulares del SENA del 9 de noviembre de 2015 y del 1 de julio de 2016

VI.- PETICIÓN

Por las anteriores razones, con todo respeto se solicita al señor Magistrado, denegar las pretensiones de la demanda, declarar probadas las excepciones propuestas en la contestación de la demanda y exonerar al **Ministerio del Trabajo** de toda responsabilidad en el caso que se analiza.

VII- NOTIFICACIONES

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

Apoderado: Las recibiré en la Carrera 14 No. 99-33 Piso 11, Edificio REM, Bogotá D.C., o en el correo electrónico: jajimenez@mintrabajo.gov.co

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

246

VIII- ANEXOS

- Poder legalmente conferido por el jefe de la Oficina Asesora Jurídica, Resolución de nombramiento, Acta de Posesión y Certificación de funciones del mencionado.
- Copia autentica de los apartes del Decreto No. 4108 de 2011, mediante el cual se delega en la Oficina Jurídica de este Ministerio la representación judicial y administrativa.
- Copia auténtica de la Resolución No. 0002625 del 7 de julio de 2016 y 3149 de 25 de agosto de 2017, "Por medio de las cuales se efectúan unas delegaciones y se regula la constitución de apoderados para la representación judicial del Ministerio del Trabajo".

Del señor Magistrado, atentamente.

JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO

C. C. 72.135.470 de Barranquilla

T. P. 59.056 del C.S.J.

Anexo: Lo anunciado en las pruebas

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

