HORA: 8:00 a.m. MARTES, 3 DE DICIEMBRE DE 2019

M.PONENTE: JOSÉ RAFAEL GUERRERO LEAL
RADICACION: 13001-23-33-000-2019-00058-00
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CBI COLOMBIANA S.A.
DEMANDADO: MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCION TERRITORIAL BOLIVAR

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 MARTHA AYALA, en calidad de apoderado(a) judicial del MINISTERIO DE TRABAJO, visible a folios 46-75 del Cuaderno Principal No. 1.

EMPIEZA EL TRASLADO: MIERCOLES, 4 DE DICIEMBRE DE 2019, A LAS 8:00 A.M.

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
Secretario General

VENCE EL TRASLADO: VIERNES, 6 DE DICIEMBRE DE 2019, A LAS 5:00 P.M.

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
Secretario General

45

Secretaria Tribunal Administrativo - Seccional Cartagena

De: Vigilancia Judicial <vigilanciajudicial@mintrabajo.gov.co>
Enviado el: viernes, 02 de agosto de 2019 4:44 p.m.
Para: Secretaria Tribunal Administrativo - Seccional Cartagena
CC: correo@certificado.4-72.com.co; Martha Ayala Rojas; Constanza Duarte Rodriguez; Pedro Mario Reyes Cassiani; Richar Nilson Perez Rhenals
Asunto: RADICACION CONTESTACION A LA DEMANDA CBI COLOMBIA S.A. RAD. 2019-00058
Datos adjuntos: ANEXOS DE PODER JOSE ALFREDO DELGADO DAVILA.pdf; PODER CBI COLOMBIA RAD. 2019-00058.pdf; CONTESTACION DEMANDA CBI 2019 - 00058 CARLOS ROBERTO MOVILLA DISCAPACIDAD ARTICULO 26.pdf

Cordial saludo respetados
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR

De manera atenta me permito radicar Contestación a la demanda del proceso de la referencia.

Atentamente,

Vigilancia Judicial
Ministerio del Trabajo
BX. 3779999 EXT. 11109

SECRETARIA TRIBUNAL ADM
TRABAJO DEL URGL
REMITENTE CORREO ELECTRONICO
RECIBIDO POR SECRETARIA TRIBUNAL ADM
FECHA Y HORA
FIRMA

El empleo es de todos | Mintrabajo

Bogotá D.C., agosto 1 de 2019

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

Señora Magistrada
CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CALLE 33 N°. 8 - 25 EDIFICIO NACIONAL
CARTAGENA – BOLIVAR

REFERENCIA:

RADICADO: **1300123330002019 – 00058 – 00**
ACCION: **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
DEMANDANTE: **CBI COLOMBIA S.A.**
DEMANDADO: **LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO**

MARTHA AYALA ROJAS, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con cédula de ciudadanía número 51.790.637 de Bogotá, abogada en ejercicio, con Tarjeta Profesional No. 109.320 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación del **MINISTERIO DEL TRABAJO** (de ahora en adelante identificado también como MT o Ministerio), según poder adjunto, procedo a contestar la demanda de la referencia en los siguientes términos:

I. A LAS PRETENSIONES

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio que represento, en el sentido de declarar la nulidad del(os) acto(os) administrativo(os) a que hace referencia el actor, igualmente esta defensa se opone a la solicitud de las consecuencias a titulo de restablecimiento que se declare que CBI, no es responsable de los cargos imputados, ni de la sanción impuesta mediante acto administrativo, igualmente me opongo a que en el evento de que la empresa demandante haya cancelado el dinero de la sanción impuesta, (muy poco probable, porque nunca paga las multas, a pesar de tener el conocimiento pleno que dicho pago debe ser realizado al SENA, nunca lo demandan, a pesar del gran número de demandas instauradas por esta empresa y del mismo número de vinculaciones ordenadas por los diferentes despachos judiciales de vincular a dicha entidad como receptora de los dineros, y en el entendido que puede salir afectada en las resultas del proceso), el Ministerio le devuelva dichas sumas, ya que jurídicamente no le asiste la razón y además porque en el evento remoto de que la demandante haya pagado la sanción, hecho que nunca ocurre, esta debió ser consignada al, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de acuerdo al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, y de acuerdo al artículo segundo de la **resolución 131 del 16 de marzo de 2017, acto administrativo por medio del cual este Ministerio impuso la sanción** al querellado en su oportunidad en el cual se estipula que el dinero de la multa impuesta debe ser consignada a esta entidad.

De igual manera me opongo a las pretensiones subsidiarias y las consecuencias solicitadas a título de restablecimiento del derecho por la parte demandante por no tener asidero jurídico.

En este mismo sentido, y respecto a las pretensiones no se tiene ninguna consideración que permita acceder a la misma, teniendo en cuenta que la finalidad de la potestad sancionadora de la administración consiste en permitirle el adecuado logro de sus fines, mediante la asignación de competencias **para sancionar por el incumplimiento de normas,** toda vez que se ha podido concluir que la investigación administrativa y la decisión sancionatoria se encuentra ajustada a Derecho, tanto en la parte motiva, como en la procedimental, dadas las evidencias en la investigación, esto es, las omisiones legales encontradas por parte de la demandante CBI.

II. A LOS HECHOS

AL HECHO PRIMERO: Este no es un hecho que tenga relación con las pretensiones y fundamento de la demanda, por lo tanto me atengo a lo que resulte probado en el proceso.

AL HECHO SEGUNDO: Este no es un hecho que tenga relación con las pretensiones y fundamento de la demanda, por lo tanto, me atengo a lo que resulte probado en el trascurso del proceso.

AL HECHO TERCERO: No me consta en el traslado de la demanda, no hay documentación que pruebe este hecho, por lo tanto, me atengo a lo que resulte probado en el trascurso del proceso.

AL HECHO CUARTO: Es cierto.

AL HECHO QUINTO: Es cierto, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo suscrito entre CBI y el quejoso Carlos Roberto Movilla.

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

AL HECHO SÉPTIMO: Es cierto, pero agrego, al demandante se le olvido que al querellante le sobrevino una afectación de salud, que de acuerdo a la Corte Constitucional lo hacía merecedor de la estabilidad laboral reforzada, y que a pesar de que su contrato fuera a termino fijo, de acuerdo a los pronunciamientos de esta misma Corte, no se le debía terminar o de lo contrario había debido de solicitar el permiso a mi representado para poder terminar su contrato, hechos que brilló por su ausencia.

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

AL HECHO NOVENO: Es cierto, lo que acredita su delicado estado de salud, un argumento más que demostraba el delicado estado de salud del querellante, motivo por el cual no se podía terminar su contrato sin obtener el permiso de este Ministerio para su terminación,

AL HECHO DECIMO: Es parcialmente cierto, es cierto que la termianción del contrato se hizo efectiva el 23 de octubre de 2015, no es cierto que para esa fecha estuviera superada lalos quebrantos de salud presentados por el señor Movilla Rojano.

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

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

AL HECHO DECIMO TERCERO: Es cierto.

AL HECHO DECIMO CUARTO: Es Cierto.

ALHECHO DECIMO QUINTO: Es parcialmente cierto, es cierto que se emitió el auto 147 del 02 de diciembre de 2015, y no es cierto, que haya elevado pliegos de cargos únicamente por violación al articulo 26 de la Ley 361 de 1997, porque esta sanción inicia porque CBI, no realizó el procedimiento para obtener la debida autorización de terminación de contrato de trabajo del querellante en su oportunidad el cual se encontraba en proceso de rehabilitación, lo que lo hacía acreedor a la calificación de debilidad manifiesta de acuerdo a los postulados de la Corte Constitucional y a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora no se realizó investigación Preliminar en el entendido, que bien es sabido jurídicamente que esta etapa es facultativa de los servidores públicos, para el caso concreto servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada.

En suma, la investigación preliminar permite determinar si existe mérito suficiente para incoar un procedimiento administrativo útil. Resulta obvio que en esa información previa no se requiere un juicio de verdad sobre la existencia de la falta o infracción, puesto que,

precisamente para eso está diseñado el procedimiento administrativo con el principio de la verdad real o material a la cabeza.

Se trata de un trámite que, strictu sensu, no forma parte del procedimiento administrativo y que es potestativo para la administración pública observarlo o no, incluso.

Se considera que en el único, en que se debe agotar obligatoriamente, es cuando se tiene una denuncia anónima, que para el caso concreto no aplica, porque se tenía claro, quien era el empleador como presunto responsable de la violación de la norma laboral, en igual sentido se tenía la identidad del querellante, así mismo en su oportunidad y con la denuncia del señor Movilla Rojano, se allegaron pruebas, (calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la ARL SURA, dictamen para la calificación de la pérdida de capacidad laboral, y la carta de terminación del contrato suscrita por la gerente de administración de personal de CBI COLOMBIANA S.A.), pruebas estas que forjaron elementos de juicio más que suficientes para que mi representado, pudo determinar que existía merito suficiente para iniciar el proceso administrativo sancionatorio contra la hoy demandante, y por ende prescindir de la etapa de Investigación Preliminar.

AL HECHO DECIMO SEXTO: Es cierto.

AL HECHO DECIMO SEPTIMO: Es cierto.

AL HECHO DECIMO OCTAVO: Es cierto.

AL HECHO DECIMO NOVENO: Es parcialmente cierto. Es cierto la fecha de la notificación de la resolución aquí citada, no es cierto que este Ministerio se haya extralimitado en sus funciones, con los argumentos que más adelante se plasmaran en este escrito de contestación de demanda.

AL HECHO VIGESIMO: Es cierto, pero esto no implica que los argumentos aquí expuestos estén acordes a la Ley ya la jurisprudencia.

AL HECHO VIGÉSIMO PRIMERO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO SEGUNDO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO TERCERO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO CUARTO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO QUINTO: Es cierto.

AL HECHO TRIGESIMO PRIMERO: Este no es un hecho, es una apreciación subjetiva del apoderado de la parte accionante que no fundamenta, ahora, dicha apreciación no es cierta, en el entendido que toda la actuación administrativa llevada a cabo por el mi representado, la cual termino en la sanción mencionada, fue ajustada a los lineamientos establecidos tanto en el código sustantivo del trabajo, ley 1610 de 2013, Manual del Inspector y demás normas concordantes.

III. RAZONES DE LA DEFENSA

La parte en esta oportunidad y en ejercicio de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho pretende la nulidad de las Resoluciones Nos. 131 del 2017, 631 del 2018, y 170 del 2018, por medio de la cuales respectivamente se impone una sanción y se resuelve el recurso de reposición y se confirma el recurso de apelación interpuesto.

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

DEL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y LEGALIDAD

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

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

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

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

DE LAS COMPETENCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

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

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) Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 97. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

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

trata el Capítulo 16 del Código del Procedimiento del Trabajo."

De las normas aquí transcritas se evidencia claramente que los funcionarios (Dirección Territorial del Atlántico) del Ministerio del Trabajo, tienen a su cargo la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo, y las relacionadas con riesgos laborales y salud ocupacional, e igualmente están facultados para imponer las sanciones pertinentes a aquellas personas naturales o jurídicas que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de policía administrativa que ejercen.

DEL DECRETO 4108 DE 2011

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

(...)

"ARTÍCULO 30. FUNCIONES DE LAS DIRECCIONES TERRITORIALES. El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán con funciones de diferente índole, ejerciendo el control vigilancia y control de las normas laborales.

DE LA RESOLUCION 404 DE 2012

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

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

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

(...)

"No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución. Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo".

ARTICULO PRIMERO DE LA LEY 1610 de 2013 – COMPETENCIA DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO

"Artículo 1°. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público."

NUMERAL 1 DEL ARTÍCULO 3° DE LA LEY 1610 De 2013

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

COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO – DE LA FALTA DE COMPETENCIA ADUCIDA POR EL DEMANDANTE

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

FUNCION COACTIVA O DE POLICIA ADMINISTRATIVA

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

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

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

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

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

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

"Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral

anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. ***Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.***

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

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

Adicionalmente, la jurisprudencia ha distinguido entre:

1 - **PODER DE POLICÍA**

2- FUNCIÓN DE POLICÍA Y

2- ACTIVIDAD DE POLICÍA

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

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

De acuerdo con la Corte Constitucional, esta función se dirige a hacer cumplir jurídicamente las disposiciones legales a través de actos administrativos y de acciones policivas, como parte de la protección del orden público, la cual tiene varias manifestaciones, bien "*en aquellos eventos en los cuales la autoridad administrativa ejerce su relación directa entre administración y administrado, o destinatario de la actuación, como cuando se limita a expedir una licencia*" (a) "o a la definición de una situación concreta y precisa" (b), "*con la expedición de disposiciones de carácter singular tales como órdenes, mandatos, prohibiciones, etc*".

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

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

Ahora, en lo que no están facultados los funcionarios del Ministerio del Trabajo, según el numeral 1 del artículo 486 C.S.T. es "(...), es para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores". Lo cual resulta armónico con el inciso segundo del artículo 486 C.S.T. según el cual "la imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias".

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

Su señoría, ello no quiere decir que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no estén facultados "en el ejercicio de la **facultad prima de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (arts. 17 y 485 del C. S. del T.),**" para aplicar "medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación". Todo lo contrario, los funcionarios del Ministerio del Trabajo deben actuar con medidas administrativas, preventivas o sancionatorias, según el caso, ante la vulneración de las normas laborales y demás disposiciones sociales, cuyo cumplimiento para la conservación del orden público, le ha sido encomendado por el legislador. Así las cosas, el hecho de que representado Ministerio del Trabajo imponga una multa dineraria, a un querellante por violación de las normas laborales, como es el caso de marras no se debe y no se puede confundir con la administración de justicia, porque estas dos son totalmente diferentes y con sus delimitaciones de lo cual este Ministerio sabe cual son sus límites y tiene claro que la imposición de multas no significa abrogarse el derecho de administrar justicia, hecho este que lamentablemente el demandante no entiende.

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

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

Consecuentemente:

"La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho". Son dos consideraciones completamente diferentes: ***La policía previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho****, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica.* ***La función judicial*** *procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de intereses, donde habrá indudablemente un acto que invoca una pretensión y un demandado que se opone o no se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance y finalidad".*

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

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

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

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

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

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

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

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

> *"(...) 4. "Las facultades de policía administrativa en materia laboral. Deber de las autoridades del trabajo de garantizar el derecho de asociación sindical. En atención a que dentro de la relación laboral una de las partes ejerce mayor preeminencia que la otra y puede imponerle a esta condiciones onerosas o más desventajosas existen autoridades que, investidas del poder de policía, están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales. A las autoridades del Ministerio de la Protección Social les corresponde, en ejercicio del poder de policía administrativa, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral. Esa facultad de policía administrativa no es absoluta, encuentra límites no solo en normas constitucionales sino en los tratados y convenios sobre derechos humanos y del trabajo ratificados por Colombia. Por manera que en ejercicio de dicha facultad las autoridades del trabajo deben respetar y garantizar el derecho de asociación sindical y no pueden, so pretexto de ejercer su labor, intervenir o inmiscuirse en actos propios de la organización sindical, mucho menos adoptar medidas dirigidas a restringir o menoscabar tal derecho" (...) "5.3. De otra parte, el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, por el cual se modificó el 486 del Código Sustantivo del Trabajo, consigna que los funcionarios del Ministerio de la Protección Social pueden hacer comparecer a los empleadores para exigirles informaciones relativas a su misión, la exhibición de libros y otros documentos.*
>
> *También pueden entrar sin previo aviso en las empresas con el mismo fin y ordenar medidas preventivas en caso de ser necesarias para impedir la violación de disposiciones relativas a sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos (...)"*
>
> *"(...) tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical".*

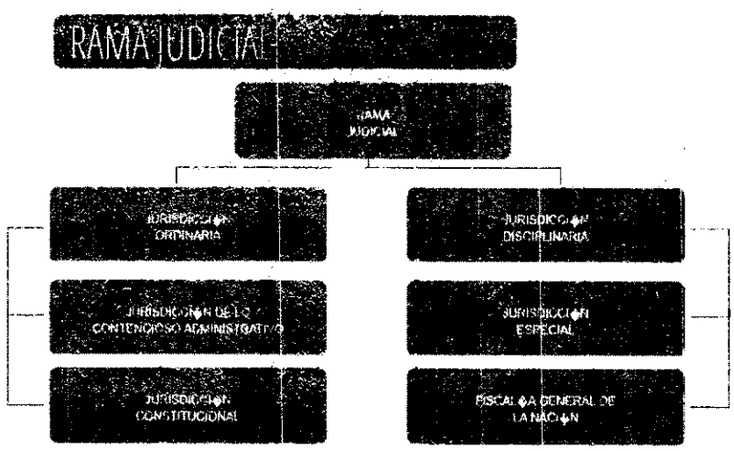
La resolución que impone una multa como el caso de marras, es por lo tanto una forma de medida policiva administrativa, que ejerce mi representado el Ministerio del Trabajo de acuerdo a sus funciones, que presta mérito ejecutivo, para la represión de la violación de normas objetivas del trabajo y demás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

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

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

DEFINICION DE CONTROVERSIAS - DECLARACION DE DERECHOS - DIFERENTE A DECLARACION VULNERACION DE LA NORMA.

Señora Magistrada, sea lo primero decir que estas funciones son totalmente diferentes, y realizadas por entidades totalmente diferentes; la defensa de la parte demandante confunde los términos: definición de controversias, o lo mismo declarar derechos, y/o administrar justicia en Colombia, que no es la función de mi representado Ministerio del Trabajo, hecho que tienen claro los distintos funcionarios del Ministerio del Trabajo, función dable únicamente a la Rama Judicial, entiéndase, jueces de la Republica, y Magistrados de las diferentes jurisdicciones a saber, Jurisdicción Constitucional, Jurisdición Ordinaria, Jurisdicción de lo Contencioso Administrativa, Jurisdicción Disciplinaria, Jurisdicción Especial y Fiscalía General de la Nación, las cuales se reitera administran justicia, en virtud de la cual definen la controversia y declaran derechos entre las partes que acudieron a solicitar este servicio.



Contrario sensu, mi representado tiene la función legal de ejercer la **vigilancia y control del cumplimiento de las normas, del Código Sustantivo del Trabajo**, función emitida inicialmente por el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo el cual fuera modificado por el articulo 7 de la Ley 1610 de 2013, y por las normas citadas up supra, esta función implica realizar un juicio de valor comparativo entre la norma y la conducta desarrollada por el empleador, este análisis es un juicio jurídico, el cual debe ser sustentado tanto con normas como con jurisprudencia, sin que esta sustentación implique que se están declarando derechos.

Ahora, cuando el Ministerio del Trabajo se pronuncia de acuerdo a sus funciones, sobre la violación objetiva de las normas, es decir emite un juicio de valor, en el cual se precisa, si se viola o no la norma por parte de los empleadores o empresas o si por el contrario las acatan y las cumplen, **NO** define controversias, ni declara derechos, ni administra justicia. Es de aclarar que estos dos procedimientos son totalmente independientes, y no implican la violación del principio non bis idem, el cual consiste en la prohibición de que un mismo hecho resulte sancionado más de una vez, es decir, supone que no se imponga duplicidad de sanciones en los casos en que se desprenda identidad de sujeto, hecho y fundamento sin que haya una supremacía especial, como por ejemplo que se sancione a una persona dos veces por los mismos hechos en un proceso administrativo sancionatorio y en la jurisdicción administrativa, como en el presente caso.

Señora Magistrada, teniendo en cuenta lo anterior, y si estos argumentos no son de recibo para la parte demandante o no son acogidos, sería de total agrado para esta defensa, se me explicara como se debe ejercer la función de **vigilancia y control del cumplimiento de las normas, del Código Sustantivo del Trabajo.**

DE LA NO EMISION DE JUICIOS DE VALOR POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO – SEGÚN EL DEMANDANTE

Etimológicamente hablando **la palabra juicio se origina del latín "iudicium"** que quiere decir veredicto y deriva de "ius" que significa derecho o ley, y "dicare" que significa indicar. Por lo general la palabra **juicio se asocia a la capacidad racional del ser humano que le permite diferenciar lo bueno de lo malo**, pero se dice que un individuo carece de éste cuando su capacidad mental le imposibilita distinguir entre lo correcto e incorrecto ya que no puede juzgar sus acciones con absoluta claridad de razonamiento.

Es importante destacar que el termino juicio tienes diversos significados y definiciones entre ellos la palabra es utilizada para hablar sobre un **proceso legal** en cuanto al entorno político y jurídico se refiere, donde este proceso sirve para resolver un delito, infracción o crimen ante un juez o magistrado. Por ejemplo tenemos el juicio civil aquí solo intervienen los abogados para hacerlo mas rápido y menos tedioso.

Es de anotar que dicho termino **es sinónimo de cordura, discernimiento y sensatez,** teniendo en cuenta lo expuesto up supra, es imposible jurídicamente que mi representado cuando realiza su función y adelanta una investigación administrativa y concluye que determinada empresa violó una norma, no realice juicios de valor, porque de acuerdo a lo aquí explicado realizar juicios de valor es innato de los seres humanos.

Ahora, La Teoría pura de Kelsen, distingue una primera clase de juicios de valor, que se refiere a la conducta de los sujetos imperados por el Derecho, la cual puede ser calificada de lícita o ilícita, correcta o incorrecta, jurídica o antijurídica, sobre la base de poner en relación la conducta efectivamente emitida por un sujeto y la norma jurídica que, referida a esa misma conducta, establecía como ella debía ser. Esta primera clase de juicios de valor que Kelsen denomina juicios jurídicos de valor- recae, entonces, sobre una determinada conducta la conducta efectivamente emitida por un sujeto determinado, la cual es calificada de jurídica o antijurídica según sea la relación positiva o negativa que pueda trazarse entre ella y la conducta ideal esquematizada en la norma como un deber ser. Ahora bien, los valores implicados en los juicios que sirven para significar si una conducta es jurídica o antijurídica se denominan por la teoría pura valores de derecho, con lo aquí trascrito se reitera es imposible que mi representado en el adelantamiento de las querellas no emita juicios de valor, lo que es previsible que estos sean jurídicos o antijuridicos, más no como lo pretende el demandante.

Señora Magistrada los análisis jurídicos y argumentaciones a veces basadas en jurisprudencias de las diferentes cortes y utilizados por este Ministerio, no son exclusivos de los funcionarios de la Rama Judicial,

CONCLUSIONES

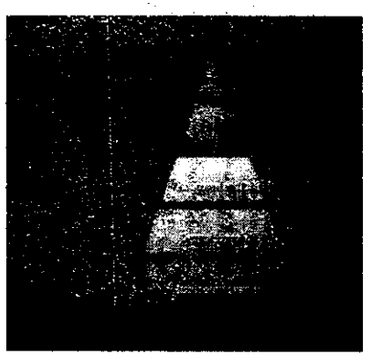
Atendiendo a los fundamentos normativos y jurisprudenciales antes descritos, se tiene que la Autoridad Administrativa del Ministerio del Trabajo, mi representado, que impuso la sanción administrativa a la empresa demandante, **CBI COLOMBIA S.A,** tiene la competencia funcional de imponer sanciones ante la verificación de la violación de las normas laborales, trascritas en forma amplia más adelante, sin que la imposición de dichas sanciones administrativas implique la declaración de derechos en cabeza de los particulares, pues dicha tarea se encuentra en cabeza del Juez competente.

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

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

DE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – NO ACOGER LA POSTURA DE LA CORTE SUPREMA NO SIGINFICA VIOLACION DE DERECHOS DEL DEMANDANTE.

Señora Magistrada, teniendo claro de acuerdo a lo esbozado en un hecho anterior que en la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional hay diferencias muy marcadas y que este este Ministerio, de acuerdo a sus funciones y objeto para lo cual fue creado, como la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales, por respeto y apego a Ley, y de acuerdo a la pirámide de Kelsen, por ser la estancia más alta dentro de nuestro ordenamiento colombiano, debe y se tiene que acoger los postulados de la Honorable Corte Constitucional, aunado a que el articulo 241 de la Constitución Política de Colombia, establece que **a la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución,** y que cuando hayan criterios dispares en la jurisprudencia nacional, esta debe unificar criterios en pro de los derechos constitucionales de los ciudadanos.



Ahora, adentremos un poco en las diferentes posturas de la jurisprudencia y postulados de la Corte Suprema y la Corte Constitucional en relación a la estabilidad ocupacional reforzada.

POSTURA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

La Cortes suprema de Justicia, protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la **Corte Suprema de Justicia ha sostenido** al menos desde la Sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) **que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la "condición de limitados por su grado de discapacidad".**

Lo anterior remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los "grados de severidad de la limitación" así:

- **Moderada**: La que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral,
- **Severa:** La mayor al 25% e inferior al 50%; y
- **Profunda:** La igual o superior al 50%.

En la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aún sufría las consecuencias de un accidente de origen profesional fue desvinculada de su empleo sin autorización del Ministerio - entonces de la Protección Social.

POSTURA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En consecuencia, y en vista de que existen diferencias muy marcadas y objetivas en la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. La Corte Constitucional se vio abocada en su calidad de órgano de cierre en la materia, a unificar la interpretación correspondiente por ser un asunto de su competencia, ya que de conformidad con el Articulo 241 de la Constitución Política, cuando hayan criterios dispares en la jurisprudencia nacional debe unificar criterios en pro de los derechos constitucionales de los ciudadanos. Por lo que el órgano constitucional, mediante Sentencia de Unificación SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes:

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

Tal y como se observa la Corte Constitucional es clara al mencionar que sin importar el tipo de vinculación que se tenga, sea de carácter laboral o mediante contrato de prestación de servicios, se tiene derecho a la protección constitucional de estabilidad ocupacional reforzada, cualquier trabajador o contratista que dentro de su relación laboral o contractual tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte el desempeño normal de sus labores en las condiciones regulares, independientemente de si tiene o no una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

En esta misma sentencia se señala:

"(...)

*5.13. De acuerdo con lo anterior, **no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y***

prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró *en la sentencia C-824 de 2011 que* ***el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso "entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación"***.

Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud.

La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. ***En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.[1] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.***

Por otra parte, se observa que, de hecho, ***el memorial de terminación del vínculo contractual se le dio a conocer al peticionario cuando estaba dentro del término de una incapacidad originada en el accidente que sufrió. Conforme a los criterios unificados en esta providencia, el hecho de que se trate de un contrato de prestación de servicios o una relación laboral no es relevante, en cuanto a la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, ni*** *lo es* ***que*** *el señor Ángel María Echavarría Oquendo* ***carezca de una calificación de pérdida de capacidad laboral que determine que determine el grado de su situación de discapacidad. En sus condiciones de salud tiene derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en virtud de la Constitución, y en concordancia con la Ley 361 de 1997.***

(...)

6.4. ***Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compañía contratante*** *Inciviles S.A.* ***no solicitó la autorización referida. En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción***

---

[1] La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 '*por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral*', y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer "*de los asuntos individuales y colectivos del sector privado*", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo "*en todas sus modalidades*" goza de la especial protección del Estado (art 25).

53

de despido injusto.[2] *Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba.* ***Está entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación. Esta garantía se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino también a los vínculos originados en contratos de prestación de servicios independientes.***[3] *(...)"*

Tal y como se observa en la sentencia de unificación que estamos estudiando, la Corte Constitucional expresamente señala que una vez un trabajador o contratista contrae una enfermedad **cualquiera que sea**, o presenta por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, **que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, se encuentra amparado constitucionalmente por estar inmerso en una situación de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación.

Es por esto que se debe cumplir **con un requisito *sine quanon* por parte de los empleadores o contratantes,** para el caso **concreto C.B.I,** el cual es contar, en estos casos, con una autorización expedida por la Dirección Territorial del domicilio de la empresa – Dirección Territorial de Bolivar, en la cual se debe certificar por parte del empleador o contratante la justificación debidamente probada y con los soportes correspondientes que den fe de ello, para solicitar ante el Inspector de Trabajo la finalización del vínculo laboral o contractual según sea el caso.

En el caso concreto, CBI, no contó con la autorización expedida por el Inspector de Trabajo – Dirección Territorial de Bolívar, motivo por el cual dicha terminación del vínculo laboral o contractual se entenderá ineficaz, pero además de la ineficacia de dicha terminación del vínculo contractual, el empleador CBI, debió verse avocada al reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes, no obstante y en el entendido que dicha empresa ya no existe, está deberá pagar la sanción que le fue impuesta que dicho sea de paso, fue muy baja de acuerdo a los criterios legales para la imposición y graduación de la multa ya que el demandante ha sido en forma reiterada reincidente en la comisión de esta misma infracición, lo que equivale a decir que CBI, ha sido sancionada en un sin número de querellas las cuales se encuentran debidamente ejecutariadas por la misma tipología que se investigó en la querella que dio origen al presente proceso, es decir por la queja interpuesta por el señor Carlos Roberto Movilla.

DE LAS NORMAS VIOLADAS Y EL CONCEPTO DE VIOLACION ALEGADA POR EL DEMANDANTE

Cabe señalar que la entidad demandante, si bien es cierto indica un sin número de normas violadas por parte de este Ministerio en relación con CBI, también es cierto señora Magistrada, que NO argumenta en que forma se presentó dicha violación, la demandante tiene la carga de demostrar la

---

[2] Sentencia T-1083 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto). Al conocer el caso de un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta a quien su empleador desvinculó sin autorización de la Oficina del Trabajo, la Corte presumió la discriminación precisamente porque el trabajador fue desvinculado sin autorización de la oficina del trabajo, y como el empleador no la desvirtuó, le concedió la tutela al peticionario. En específico dijo: "si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma".

[3] Sentencia T-040 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo), citada. En el contexto de una estabilidad ocupacional reforzada, que se activó durante la ejecución de un contrato de prestación de servicios, la Corte señaló que era aplicable la presunción de despido injusto. Sentencia T-988 de 2012 (MP. María Victoria Calle Correa) también reconoció como pertinente esta presunción a un caso de la misma naturaleza.

arbitrariedad en que ha incurrido este Ministerio en los actos administrativos expedidos y con los cuales se le multaron, es su obligación indicar de manera contundente la razón por la cual considera que dichos actos administrativos no aplicaron las normas que en su parecer se debían aplicar, o debió explicar porque se debía aplicar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y por que no la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, en este mismo sentido debió argumentar las razones por las cuales la norma indiscutiblemente pertinente según sus criterios fue inobservada y /o fue violada por mi representado, pero todo brilla por su ausencia del texto del escrito de la demanda.

Pero si como lo anterior fuera poco el apoderado de la parte actora indica un sin número de normas, que indiscutiblemente son inaplicables al caso motivo de esta litis, como por ejemplo citar el artículo 50 de la Constitución Política el cual hace referencia a que los niños menores de un año que no estén cubiertos por algún tipo de protección o de seguridad social, tendrá derecho a recibir atención gratuita en todas las instituciones de salud que reciban aportes del Estado, esto para citar solo una norma de las tantas citadas por el demandante que se encuentran fuera de todo contesto jurídico para el caso concreto y sin ninguna argumentación como ya se manifestó.

De igual manera, el demandante inobserva la jurisprudencia de la Corte Constitucional la cual debe o debió ser aplicada por CBI, en las relaciones empleador – trabajador siendo esta la normatividad pertinente pero inobservada y por ende inaplicada como ya se indicó, ahora, invocar la jurisprudencia para el caso concreto de la Corte Suprema de Justicia, si bien es cierto esta se encuentra vigente y es Constitucional, no se adecua a la situación fáctica o caso concreto, por lo que indiscutiblemente es inaplicable en estos casos.

En este mismo sentido es un acto de irrespeto por la parte demándate imponer la fijación del litigio o el problema jurídico a dilucidar, en el entendido que este es pleno y único resorte del despacho de conocimiento.

DE LA VIOLACION DEL DEBIDO PROCESO Y EL DERECHO A LA DEFENSA

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

En este mismo sentido, su señoría, el demandante afirma en su escrito de demanda en una parte que mi representado omitió adelantar las averiguaciones preliminares propias de un procedimiento administrativo, a este respecto me permito manifestar que los argumentos expuestos por mi representado en su oportunidad están apegados a la Ley.

En este sentido, mi representado no realizó investigación Preliminar dentro de la querella adelantada en contra del querellado hoy demandante, en el entendido, que como bien es sabido, jurídicamente, que esta etapa es facultativa de los servidores públicos, para el caso concreto servidores del Ministerio del Trabajo, esta etapa se utiliza para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada, presupuestos estos que estaban identificados y claros dentro de la querella interpuesta por el señor Carlos Roberto Movilla Rojano, ante este Ministerio.

En suma, la investigación preliminar permite determinar si existe mérito suficiente para incoar un procedimiento administrativo útil. Resulta obvio que en esa información previa no se requiere un juicio de verdad sobre la existencia de la falta o infracción, puesto que,

precisamente para eso está diseñado el procedimiento administrativo con el principio de la verdad real o material a la cabeza.

Se trata de un trámite que, strictu sensu, no forma parte del procedimiento administrativo y que es potestativo para la administración pública observarlo o no, incluso.

Se considera que en el único, en que se debe agotar obligatoriamente, es cuando se tiene una denuncia anónima, que para el caso concreto no aplica, porque se tenía claro, quien era el empleador como presunto responsable de la violación de la norma laboral, en igual sentido se tenía la identidad del querellante, así mismo en su oportunidad y con la denuncia del señor Movilla Rojano, se allegaron pruebas, (calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la ARL SURA, dictamen para la calificación de la pérdida de capacidad laboral, y la carta de terminación del contrato suscrita por la gerente de administración de personal de CBI COLOMBIANA S.A.), pruebas estas que forjaron elementos de juicio más que suficientes para que mi representado, pudo determinar que existía merito suficiente para iniciar el proceso administrativo sancionatorio contra la hoy demandante, y por ende prescindir de la etapa de Investigación Preliminar.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

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

> *"La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad."* (Resaltado y subrayado fuera de texto)

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

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

> *"ARTÍCULO 3. El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación* <en situación de discapacidad><1>*y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los*

Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT , en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983."

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

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida ***o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo****."* Subrrayas y negrilla fuera de texto.

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

Es de anotar que, esta disposición fue revisada por la Corte en sentencia C-531/00, que declaró la exequibilidad condicionada del inciso segundo antes citado. La Corte consideró que debido a la estabilidad laboral reforzada que ostentan las personas con limitaciones físicas, en todos los casos es requisito para su despido la autorización del Ministerio de la Protección Social, con independencia de la indemnización especial de 180 días a la cual estas personas tienen derecho. En consecuencia, cuando se declara la terminación unilateral del contrato sin justa causa, por razón de las circunstancias físicas del trabajador y no se solicita la debida autorización al Ministerio de la Protección Social, dicho despido "*no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización."*

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

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

(...)

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

"Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una

indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

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

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

Ahora bien, el fuero de discapacidad consiste en la protección especial de estabilidad laboral reforzada a la que el trabajador que padece de una discapacidad o alguna limitación física tiene derecho de acuerdo con los artículos 13, 25, 47 y 54 de la Constitución Política y de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que reza: "ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Es oportuno señalar que las resoluciones se afirma que en la resolución sancionatoria se menciona como material probatoria las incapacidad por enfermedad común a causa del accidente automovilístico *y fueron* acreditadas por el querellante dentro del proceso administrativo sancionatorio.

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 ae los trabajadores en situación de discapacidad:

T- 313 de 2012 "Ahora bien, debido a la situación de especia! protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, su desvincuiación 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 ia previa autonzación 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* de) Ministerio de Trabajo debe pagar la indemnización, puesto que el despido sin la previa autorización es considerado como ineficaz, lo que significa que ia 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 200 (sic) señaló: [...j 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 ^ j 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 (os 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.

(...)". (Subraya y negrilla fuera de texto)

T - 777 de 2011

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

3.2.3 EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Reiteración de Jurisprudencia- 3.2.3.1 La protección laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad.

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

Acerca de la finalidad de la estabilidad laboral reforzada a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, es importante anotar que ésta desarrolla el contenido de reglas y principios constitucionales de gran valía para lograr la igualdad material entre las personas. Además, para la real materialización de este derecho existe una presunción ante su desconocimiento. Al respecto, esta Corporación, mediante sentencia T-812 del 21 de agosto de 2008, señaló: "(i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado, (ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales, y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2º a 4º), han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación -explícita o velada- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria, y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo".

De conformidad con lo anterior, se concluye que el empleador conociendo el estado de salud del trabajo, no le extiende la vigencia del contrato conforme a las incapacidades expedidas por la EPS SALUDCOOP, a pesar de que el trabajador goza de estabilidad reforzada laboral y para lo cual debía tramitar ante el Ministerio de Trabajo el trámite administrativo previsto en el art. 26 de la ley 361 de 1997 y las competencias previstas en la Resolución No. 2143 de 2014 expedida por el Ministerio, en su artículo 2, dispone lo siguiente respecto del trámite de autorización de terminación del contrato de trabajo: a) El Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites tendrá las siguientes funciones:

(...)

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

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

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

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

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

(...)

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

4.1. En la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la

sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997,[4] en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la "condición de limitados por su grado de discapacidad". Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los "[g]rados de severidad de la limitación" así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%. En la sentencia citada, al resolver un caso en el cual una persona que aún sufría las consecuencias de un accidente de origen profesional fue desvinculada de su empleo sin autorización del Ministerio -entonces de la Protección Social-, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema sostuvo:

> *"Es claro entonces que la preci[t]ada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo. || Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.*
>
> *Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%. [...] Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada".[5]*

Esta posición se ha reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, por ejemplo en las sentencias del 25 de marzo de 2009 (Radicado 35606),[6] del 3 de noviembre de 2010 (Radicado 38992)[7] y del 28 de agosto de 2012 (Radicado 39207).[8]

---

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

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

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

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

57

4.2. Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares",[9] toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),[10] T-141 de 2016 (Sala Tercera),[11] T-351 de 2015

---

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

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

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

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

(Sala Cuarta),[12] *T-106 de 2015 (Sala Quinta),*[13] *T-691 de 2015 (Sala Sexta),*[14] *T-057 de 2016 (Sala Séptima),*[15] *T-251 de 2016 (Sala Octava)*[16] *y T-594 de 2015 (Sala Novena).*[17] *Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Se sostuvo en esa sentencia:*

> *"[...] al momento de analizar si en efecto procede la garantía de la estabilidad laboral reforzada en un caso concreto, no obsta que el trabajador carezca de un dictamen de pérdida de capacidad laboral si se acredita su circunstancia de debilidad manifiesta. En este sentido, teniendo en cuenta que la providencia cuestionada de un u otro modo exigió al [peticionario] demostrar que al momento de su desvinculación existiere la calificación de su pérdida de capacidad laboral o grado de discapacidad, la Sala concluye que el juez*

---

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

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

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

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

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

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

ordinario a través de la sentencia en cuestión, limitó el alcance dado por la jurisprudencia de esta Corte al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante de dicha garantía".[18]

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

4.4. La Corte decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional. El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a "la estabilidad en el empleo" (CP art 53);[19] *en el derecho de todas las personas que "se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta" a ser protegidas "especialmente" con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "real y efectiva" (CP arts. 13 y 93);*[20] *en que el derecho al trabajo "en todas sus modalidades" tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de "condiciones dignas y justas" (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de "integración social" a favor de aquellos que pueden considerarse "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (CP art 47);*[21] *en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de "obrar conforme al principio de solidaridad social" (CP arts. 1, 48 y 95).*[22]

---

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

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

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

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

[22] Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), citada. La Corte vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, "se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas

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

4.6. Pues bien, la protección especial debe en primer término fundarse en los principios de solidaridad e integración social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos prexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal;[23] para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera;[24] y para sus empleados y

---

circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta".

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

[24] Sentencia C-800 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa. Unánime). En ese caso la Corte resolvía la demanda contra una norma que autorizaba a las entidades promotoras e instituciones prestadoras de salud a interrumpir indiscriminadamente los servicios de salud de las personas, después de seis meses de verificada una mora en los aportes. La Corte señaló que si está en curso un tratamiento del cual depende la integridad o la vida de la persona, es inconstitucional a la luz del

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

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

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

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

---

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

básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social. En la sentencia T-1040 de 2001, una de las primeras sobre la materia, se dijo:

> *"La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético".*

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

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

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

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

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

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

(...)

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

(...)

24. Autorizar la terminación de los contratos de trabajo en razón de la limitación física del trabajador, en el caso

contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto-ley 19 de 2012."

Ahora, para el caso concreto, el quejoso tuvo un accidente de trabajo, el cual se calificó con una pérdida laboral en 25.45 % calificación esta que el demandante en el escrito demandatorio, lo ignoró por completo, conclusión, esta que se encuentra alejada tanto de la Ley como de la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional, que como ya se dijo es la que el demandante había debido tener en cuenta al momento de ocurrido el accidente de trabajo del quejoso

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

JURISPRUDENCIA UNIFICADORA CORTE CONSTITUCIONAL

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

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

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

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

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

"8. Síntesis de la unificación

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

En consideración a los criterios anteriormente expuestos por la Corte Constitucional, ya los hechos aquí

narrados esta defensa considera que el trabajador CARLOS ROBERTO MOVILLA , goza del fuero de estabilidad ocupacional reforzada.

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

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

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

Veamos lo que indica textualmente esta norma:

(...)

"Artículo 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".[25]

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

> *"Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente."*
>
> *Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa."*

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

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

Reiteración de jurisprudencia

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

Ahora bien, la Corte Constitución ha señalado que en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el vencimiento del plazo. ***En efecto, en aquellos contratos que materialmente corresponden a contratos a término indefinido, cuyas obligaciones han sido plenamente satisfechas por el trabajador, que han sido sucesivamente renovados y que satisfacen necesidades permanentes de la empresa, el trabajador tiene derecho a que el patrono no***

adopte la decisión de no renovar el contrato fundado en razones discriminatorias o con la intención de lesionar o impedir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la asociación sindical. En estos casos, como se verá adelante, el derecho a la estabilidad en conexidad con el derecho a la no discriminación o con el derecho de asociación sindical, resulta plenamente aplicable. Sobre la garantía a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, la Corte ha señalado lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

"La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar

de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. (...) En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.[26"27]

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

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

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

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

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

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

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

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

Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.

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

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

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

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

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

En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas

constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.

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

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

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

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

CONSIDERACIONES FÁCTICAS Y NORMATIVAS DEL LITISCONSORCIO NECESARIO

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

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

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

OTROS FUNDAMENTOS NORMATIVOS

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

> ***"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.*** *<Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>*
>
> *(...)*
>
> *2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de qué trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la*

infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

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

Entre los sectores administrativos de la administración pública nacional, el del trabajo desarrolla sus relaciones internas de conformidad al Decreto 4108 DE 2011[28], 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 da 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 Martinez Tono[29].

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:

---

[28] Expedido por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y publicado en el Diario Oficial No. 48.241 de 2 de noviembre de 2011
[29] http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/naturaleza-juridica/normatividad/Paginas/Normatividad.aspx

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

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

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

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

> *"ARTICULO 83. LITISCONSORCIO NECESARIO E INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO. <: Modificado por el Decreto 2282 de 1989, Artículo 1. Numeral 35, el nuevo texto es el siguiente:> Cuando el proceso verse sobre relaciones o actos jurídicos respecto de los cuales, por su naturaleza o por disposición legal, no fuere posible resolver de mérito sin la comparecencia de las personas que sean sujetos de tales relaciones o que intervinieron en dichos actos, la demanda deberá formularse por todas o dirigirse contra todas; si no se hiciere así, el juez en el auto que admite la demanda ordenará dar traslado de ésta a quienes falten para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado.*
>
> *En caso de no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el juez dispondrá la citación de las mencionadas personas, de oficio o a petición de parte, mientras no se haya dictado sentencia de primera instancia, y concederá a los citados el mismo término para que comparezcan. El proceso se suspenderá durante el término para comparecer los citados.*
>
> *Si alguno de los citados solicitare pruebas en el escrito de intervención, el juez resolverá sobre ellas; si las decretare, concederá para practicarlas un término que no podrá exceder del previsto para el proceso, o señalará día y hora para audiencia, según el caso"*

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

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

(...)

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

CONCLUSIÓN

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

IV.- EXCEPCIONES.

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

EXCEPCIONES PREVIAS

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

Propongo esta excepción previa en el entendido que la demanda debe dirigirse contra todos los sujetos que intervinieron en los actos administrativos que son objeto de cuestionamiento, en esa medida al haberse impuesto en contra de la entidad demandante sanción de multa, a través del artículo segundo de la Resolución No. 123 del 04 de marzo de 2016, dinero este que de conformidad con lo establecido en el artículo 9° de la Ley 68 de 1923, debe ser consignada a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, por ser la entidad destinataria de la multa, teniendo por tanto interés directo en las resultas del proceso, solicita la vinculación al proceso de dicho Ente.

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

LEGALIDAD Y PLENA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DEMANDADOS.

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

INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN

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

FALTA DE FUNDAMENTO JURÍDICO. FALTA DE CAUSAL LEGAL PARA DEMANDAR

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

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

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

VI. PRUEBAS

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

VII. PETICIÓN

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

VII. NOTIFICACIONES

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

VIII. ANEXOS

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

MARTHA AYALA ROJAS
C.C. Nº 51.790.637 de Bogotá
T.P. Nº 109.320 del C. S. J.

Agosto 1 de 2019

El empleo es de todos | Mintrabajo

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 4438 DE 2018

(12 OCT 2018)

Por la cual se hace un nombramiento ordinario

LA MINISTRA DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

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

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

12 OCT 2018

ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo

Proyectó: Lorenzo M.
Revisó: M. Rodríguez
Aprobó: Adriana M. Pardo

GOBIERNO DE COLOMBIA MINTRABAJO

ACTA DE POSESIÓN

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

MINISTRA DEL TRABAJO

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

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

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

En fe de lo actuado, firma

El posesionado, **La Ministra del Trabajo,**

REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016

(07 JUL 2016)

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

EL MINISTRO DEL TRABAJO (e)

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

CONSIDERANDO

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

(...)

Que el Artículo 9º 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 5º del Artículo 8º 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 Zambrano / Diego Escobar
Revisó: Andrés Mauricio Ramírez Rodríguez
Aprobó: Luis Nelson Fonseca Prieto

REPÚBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4108 DE 2011

(28 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,

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

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

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

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

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

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

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 evaluar 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 instauren en su contra o que éste deba promover, mediante poder o delegación y supervisar el trámite de los mismos.
6. Dirigir y coordinar las actividades relacionadas con el proceso de jurisdicción coactiva.
7. Suministrar al Ministerio Público y a la autoridad competente, en los procesos en que sea parte la Nación, todo el apoyo y las informaciones, documentos y actos de Gobierno necesarios para la defensa de los intereses del Estado, e informar al Ministro sobre el curso de dichos procesos.
8. Coordinar el desarrollo de sus actividades con la Secretaría General del Ministerio, Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República y las oficinas jurídicas de las entidades adscritas o vinculadas, sobre la base de los principios de unidad de criterio en la administración pública y la seguridad jurídica.
9. Ejercer, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, la defensa del Estado ante Organismos Internacionales, de conformidad con las competencias del Ministerio.
10. Mantener actualizado y sistematizado el registro de las normas y la jurisprudencia expedidas sobre las materias de competencia del Ministerio.
11. Preparar y conceptuar sobre los informes y demás documentos de interés sometidos a su consideración.

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

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

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

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

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 3149 **DE 2017**

(25 AGO 2017)

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

LA MINISTRA DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO

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

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

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

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

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

> ***"ARTÍCULO TERCERO.-*** *DELEGAR en un Asesor de la Oficina Asesora Jurídica y en un Asesor del Despacho del Ministro del Trabajo la facultad de ejercer la representación y defensa de los intereses del Ministerio del Trabajo en las acciones de tutela en que sea parte esta entidad, proceder a la impugnación, interponer las nulidades correspondientes y en general, atender la actuaciones procesales necesarias para el ejercicio de la defensa judicial.*
>
> *Así mismo, coordinar y solicitar con quienes disponen de la información necesaria para adelantar el trámite oportuno de la defensa de los intereses del Ministerio en materia de acciones de tutela, la consecución de dicha información y aportar las pruebas que sean pertinentes."*

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar el artículo 1°. 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._____
_____

[illegible]

8149 25 AGO 2017

RESOLUCIÓN NÚMERO_____ DE 2017 HOJA No 2

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

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

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Janeth Restrepo Gallego

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

Elaboró: Maria Claudia Z
Revisó/Aprobó: Piedad F. Alegría S.

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

El empleo es de todos | Mintrabajo

SEÑORES
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR
CARTAGENA – BOLIVAR

EXPEDIENTE: **13001233300020190005800**
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 5º del Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente a la doctora **MARTHA AYALA ROJAS** asesora código 1020 grado 7° que ostenta la calidad de funcionaria en provisionalidad identificada con cédula de ciudadanía número **51.790.637** de Bogotá D.C., abogada titulada con tarjeta profesional No. **109.320** del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nombre de la Nación – Ministerio del Trabajo, represente a la Entidad dentro del proceso de la referencia.

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

Cordialmente,

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

Acepto:

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

Proyecto: J. Alturo Rojas
Reviso: Costanza D.
Fecha: 07/06/2019

NOTARIA 29

Carrera 13 No. 33 42. PBX: 7462929

PRESENTACION PERSONAL Y RECONOCIMIENTO

LUIS ALCIBIADES LOPEZ BARRERO

NOTARIO 29 (E) DE BOGOTA D.C.

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

20/06/2019

Func.o: JULIO

NOTARIA 29

Carrera 13 No. 33 42. PBX: 7462929

PRESENTACION PERSONAL Y RECONOCIMIENTO

LUIS ALCIBIADES LOPEZ BARRERO

NOTARIO 29 (E) DE BOGOTA D.C.

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

NOTARIA 29

20/06/2019

Func.o: JULIO