



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR
SECRETARIA GENERAL

SGC

TRASLADO CONTESTACIÓN - EXCEPCIÓN

FECHA: 9 DE NOVIEMBRE DE 2015.

HORA: 08:00 AM.

MAGISTRADO PONENTE: DR. LUIS MIGUEL VILLALOBOS ALVAREZ.

RADICACIÓN: 13-001-23-33-000-2015-00065-00.

CLASE DE ACCIÓN: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO.

DEMANDANTE: ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

DEMANDADO: MINISTERIO DEL TRABAJO.

ESCRITO DE TRASLADO: EXCEPCIONES, PRESENTADAS POR LA ACCIONADA MINISTERIO DEL TRABAJO

OBJETO: TRASLADO EXCEPCIÓN.

FOLIOS: 97-120

Las anteriores excepciones presentadas por la accionada - ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS- se le da traslado legal por el término de tres (3) días hábiles, de conformidad a lo establecido en el artículo 175 de la Ley 1437 de 2011; Hoy, Nueve (9) de Noviembre de Dos Mil Quince (2015) a las 8:00 am.

EMPIEZA EL TRASLADO: NUEVE (9) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL QUINCE (2015), A LAS 08:00 AM.


JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL

VENCE EL TRASLADO: ONCE (11) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL QUINCE (2015), A LAS 05:00 PM.

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL

TIPO: CONTESTACION DE LA DEMANDA MINISTERIO DEL TRABAJO
REMITENTE: RICHARD NILSON PEREZ
DESTINATARIO: LUIS MIGUEL VILLALOBOS ALVAREZ
CONSECUTIVO: 20151123806
No. FOLIOS: 24 — No. CUADERNOS: 0
RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM
FECHA Y HORA: 3/11/2015 04:48:25 PM

97

1200000 210505

Bogotá D.C., 03 NOV. 2015

FIRMA:

Señor Magistrado
DR. LUIS MIGUEL VILLALOBOS ALVAREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR (ORAL)
DIRECCION: PALACIO DE JUSTICIA CARTAGENA - BOLIVAR
Cartagena - Bolívar

REF: Medio de control: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Expediente: N° 1300123330002015 - 00065 -00
Demandante: E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA
Demandado: LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO

MARTHA AYALA ROJAS, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con cédula de ciudadanía número 51.790.637 de Bogotá, abogada en ejercicio con Tarjeta Profesional número 109.320 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación de la Nación – Ministerio del Trabajo, de acuerdo con el poder que se me ha conferido y que adjunto, respetuosamente acudo ante su Despacho con el fin de presentar **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA** dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

I. A LAS PRETENSIONES

Me opongo a que prosperen todas y cada una de las pretensiones solicitadas por la parte actora en el medio de control de la referencia, (aún las repetidas) por las razones de hecho y de derecho que más adelante expresaré. De igual manera resulta totalmente improcedente la solicitud de pago de costas por el argumento expuesto por el demandante, por las razones de hecho y de derecho que a continuación expongo.

II. A LOS HECHOS

AL HECHO 1. Es cierto, pero aclaro, no es un hecho relacionado con hechos de la demanda.

AL HECHO 2: Es cierto parcialmente, es cierto en cuanto a que el personal es suministrado en misión por empresas de servicios temporales, porque fue lo que se evidenció en la investigación administrativa que mi representado adelantó y por no cumplir los requisitos de ley para esta clase de contratación fue que se impuso la multa; en lo demás no me consta, me atengo a lo que resulte

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



probado en el transcurso del proceso. Señor Magistrado este hecho es una confesión presunta del demandante de acuerdo al artículo 205 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso.

AL HECHO 3: Es parcialmente cierto, es cierto, que la empresa de servicios temporales KSC SUMINISTROS S.A., era una de las empresas contratistas del hospital hoy demandante, de acuerdo a las pruebas recogidas, en la investigación administrativa adelantada por mi representando en su oportunidad, no es cierto que cumpliera con todas las obligaciones como empleador, porque de acuerdo a una de las quejas interpuestas ante la Territorial de Bolívar, entre otro por Eugenio Milanes Torres, este argumentó:

"... no cuenta con vínculo (sic) financiero para hacer frente a sus deberes patronales con sus trabajadoras a los cuales nos paga cuando se nos viene en gana y solo mucho después de que la ESE le ha cancelado el salario para un mes"

AL HECHO 4: Este no es un hecho, es una apreciación subjetiva del apoderado de la demandante.

AL HECHO 5: Este no es un hecho, es una apreciación subjetiva del apoderado de la demandante.

AL HECHO 6: Es cierto.

AL HECHO 7: No es cierto, Porque el auto comisorio mediante el cual se ordenó al Inspector adelantar la actuación administrativa correspondiente fue el número 691 del 25 de julio de 2012,

AL HECHO 8: Es cierto

AL HECHO 9: Es cierto.

AL HECHO 10: Es cierto

AL HECHO 11: Es cierto

AL HECHO 12: Es cierto

AL HECHO 13: Es cierto

AL HECHO 14: Es cierto

AL HECHO 15: Este no es un hecho es una apreciación subjetiva del apoderado de la demandante.

AL HECHO 16: Es cierto en lo que atañe a la presentación de la propuesta de formalización, pero ante el Ministerio del Trabajo. En lo demás es sólo la transcripción de la norma, que es dable y aplicable en la medida en que se realice el acuerdo, situación que en el presente asunto no ocurrió.

AL HECHO 17: Este no es un hecho es una apreciación subjetiva del apoderado de la demandante.



AL HECHO 18: No es cierto, el Ministerio lo único que hizo al notar que la entidad hoy demandante, estaba infringiendo la ley, fue cumplir con sus funciones, las cuales fueron otorgadas por la constitución y la ley, y esta no contiene eximentes de responsabilidad, para con ninguna entidad. Ahora, si al apoderado del demandante no le parecieron los argumentos con los que se impuso la multa, y la cual fue impuesta cumpliendo los objetivos y las funciones de este Ministerio, existen los medios idóneos para que estos sean cambiados y como todos sabemos cualquier ciudadano los puede realizar. Y con el respeto acostumbrado le manifiesto señor magistrado, el apoderado de la parte demandante al realizar estas manifestaciones está realizando una afirmación temeraria, la cual debe ser motivo de análisis del despacho.

AL HECHO 19: No es cierto que exista falsa motivación, porque la jurisprudencia traída en su oportunidad, aplicaba perfectamente, porque la ESE, siendo una entidad del Departamento, debe y debió cumplir este principio en todas sus actuaciones, y más en la contratación del personal. Me reitero en la respuesta anterior. Además de lo anterior entra en contradicción el apoderado de la parte de demandante, en el hecho anterior manifestó la falta de motivación, y en este hecho, existe motivación pero es falsa.

AL HECHO 20: No es cierto, no son suposiciones, la investigación administrativa se inició precisamente por quejas de trabajadores a los cuales se les estaba atropellando en sus derechos laborales, en el entendido que la empresa KSC SUMINISTROS S.A. no les pagaba a tiempo los salarios, prestaciones sociales, entre otras anomalías, esto de acuerdo a las quejas interpuestas por Eugenio Milanés y Demetria Mendoza.

Entre algunos de los argumentos, manifestados en la queja interpuestas ante la Territorial de Bolívar, por Eugenio Milanés Torres, este argumentó:

"... no cuenta con vínculo (sic) financiero para hacer frente a sus deberes patronales con sus trabajadores a los cuales nos paga cuando se nos viene en gana y solo mucho después de que la ESE le ha cancelado el salario para un mes"

Este afirmación o hecho es improcedente teniendo en cuenta la realidad de la ESE, respecto de la contratación y de la cual esta misma entidad, siempre ha realizado la confesión presunta de los hechos, motivo por el cual se le impuso la multa. A estos el demandante le llama trabajo digno y decente.

AL HECHO 21: Me atengo a lo que resulte probado en el proceso, pero aclaro el hecho de que la ESE, haya realizado las exigencias no quiere decir que tanto la estabilidad y las condiciones dignas, se hayan dado, porque reitero la queja interpuesta por Eugenio Torres y agrego algunos de los apartes de la queja interpuesta por la enfermera Demetria Mendoza, quien expresó:

(...)

"soy enfermera y estoy contratada a través de servicios temporales hace más de un año, sin embargo las ordens de mi trabajo, las recibo directamente de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, la empresa KSC SUMINSITROS, no me paga oportunamente, me adeuda la prima d ediciembre d e2011, y la media prima de junio de 2012, sin esperanzas de pago no me consignan cesantías, en el fondo y tampoco me especifican en el contrato que me las pagaran en la liquidación como me dicen telefónicamente cuando llamo a preguntar por ello, de igual forma no me pagan intereses de la cesantías..."

Ante estos hechos, existe trabajo digno y decente en los términos definidos por la OIT, Y las leyes colombianas al igual que la jurisprudencia de las altas cortes.

AL HECHO 22: Me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO 23: No es cierto, la resolución 468 de 2013, por medio de la cual se impone la multa, explica claramente cuáles fueron las normas violadas por la entidad, este estudio y análisis detallado se realizó en las resoluciones 580 de 2013, y 055 del 14 de febrero de 2014, por medio de las cuales se resolvieron los recursos de reposición y apelación respectivamente. Este es un hecho totalmente falso, el cual se puede evidenciar en las citadas resoluciones que se encuentran adjuntas con este libelo contestatorio.

AL HECHO 24: Este no es un hecho, sin embargo me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso y aclaro, la Ley 50 de 1990 en su artículo 71, reglamentado por el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, permite la intermediación laboral de las temporales, pero sólo bajo los tres (3) criterios hay previstos, única y exclusivamente, las temporales no pueden extralimitarse en el ejercicio de sus funciones en el tiempo.

AL HECHO 25: Me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO 26: No es cierto, no existe tal incongruencia, porque la multa porque la multa se impuso el 17 de junio de 2013, y el memorando aquí referido fue emitido el 28 de mayo de 2014.

AL HECHO 27: Me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO 28: Es cierto, pero aclaro esta fecha es posterior a la investigación administrativa y a la consecuente sanción.

AL HECHO 29: Es cierto, con lo que se evidencia una confesión presunta del demandante de acuerdo al artículo 205 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, motivos más que suficientes para la imposición de la multa.

AL HECHO 30: Me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

AL HECHO 31: Es cierto.

RAZONES DE LA DEFENSA

FUNDAMENTACIÓN FACTICO LEGAL Y SANCIÓN

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



99

• **DE LAS COMPETENCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL**

Ley 1429 de 2010, artículo 63:

"Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

(...)

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. (...)". (Se subraya y resalta)

Decreto N° 2025 de 2011, artículo 1°

Artículo 1°. Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrata, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directa o indirectamente para la prestación de servicios.

De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta.

(...)" (Se subraya).

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



Ley 50 de 1990 artículos 71 y 77:

"Artículo 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador". (Se subraya).

"Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más". (Se subraya).

Decreto N° 4369 de 2006, artículos 2 y 6:

"Artículo 2°. Definición de Empresa de Servicios Temporales. Empresa de Servicios Temporales "EST" es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador". (Se subraya).

"Artículo 6°. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en

4
200

la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio". (Se subraya).

El Decreto 4108 de 2011 "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo." establece:

"Artículo 30. Funciones de las Direcciones Territoriales. El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán las siguientes funciones:

- ✓ Adelantar las investigaciones administrativo - laborales e imponer las sanciones previstas en materia de incumplimiento a las disposiciones legales sobre intermediación laboral, Sistema General de Riesgos Profesionales, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- ✓ Imponer a las empresas de servicios temporales mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas por cada infracción mientras esta subsista, en los casos señalados por las normas vigentes.
- ✓ Suspender o cancelar la autorización de funcionamiento a las empresas de servicios temporales y sus sucursales, o sancionar a las personas naturales y jurídicas que realizan esta actividad sin la respectiva autorización, en los casos señalados por las normas vigentes.
- ✓ Imponer multas a las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado o a terceros que contraten con éstas en los casos señalados por las normas vigentes.
- ✓ Vigilar y controlar las empresas asociativas de trabajo, en materia de su competencia, y cancelar la personería jurídica de éstas por ejercer funciones de intermediación o ejercer como patrono.
- ✓ Otorgar las autorizaciones de funcionamiento de las empresas de servicios temporales, sus sucursales y las agencias de colocación de empleo, llevar el registro de estas empresas, principales y sucursales autorizadas o que operen en su jurisdicción, sus socios, representantes legales o administradores; así como de las sanciones con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.
- ✓ Llevar, en su jurisdicción, el registro de empresas públicas y privadas, encargadas de la gestión del empleo y adelantar el procesamiento de la información estadística sobre oferta y demanda laboral.

De igual manera 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.

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



A lo anterior agregamos, de acuerdo con el Manual del Inspector de Trabajo, que en Colombia de conformidad con el artículo 1 de la Ley "—por la cual se regulan algunos aspectos sobre las Inspecciones del Trabajo y los acuerdos de formalización laboral (en adelante Ley de IT y AFL), la competencia general de inspección, vigilancia y control en materia laboral individual del sector privado y en materia colectiva de los sectores público y privado es asignada a los inspectores de trabajo y seguridad social.

Los inspectores de trabajo y seguridad social, son un elemento esencial para la realización del sistema de inspección colombiano cuya 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., y el contenido del Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 404 de 2012, etc.

El inspector de conformidad con el Decreto 1227 de 2011 es un funcionario del Ministerio de Trabajo, del nivel profesional, autoridad administrativa en el sentido del art. 17 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 3 de Ley de IT y AFL, quien para la realización de la función general de vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales según el artículo 485 del C.S.T., de la Ley de IT y AFL y de los artículos 2, 3 del Convenio 81 de la OIT, y 3, 4, 6 del Convenio 129 de la OIT, disponen de las facultades generales del artículo 486 del C.S.T. y especiales, tales como las de los Convenios 81 y 129 de la OIT y de los incisos III, V, y del párrafo del artículo 4 del Decreto 2025 de 2011, entre otras.

La OIT en su documento "A Tool Kit for Labour Inspectors", indica como propósito de los inspectores de trabajo "el cumplimiento de todas las normas de protección laboral, así como desarrollar las relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva."²¹ Ello es armónico con el contenido del artículo 3 del Convenio 81 y 6 del convenio 129 de la OIT.

De conformidad con el artículo 3 de la Ley de IT y AFL, son funciones principales de las inspecciones de trabajo y seguridad sociales, la función preventiva (1), coactiva o de policía administrativa (2), conciliadora (3), de mejoramiento de la normatividad laboral (4) así como de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones (5).

1. Función preventiva

Según el numeral 1 del artículo 3 de la Ley IT y AFL la función preventiva "propende porque todas las normas de carácter socio laboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores."

2. Función de Policía

El artículo 1 de la Ley IT y AFL 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

5
801

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 de las normas del C.S.T. y demás disposiciones sociales, en el Ministerio de Trabajo y las autoridades administrativas del trabajo Concordantemente el numeral 2 del artículo 3 de la LI y AFL establece como función principal de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social 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 relacionada 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 son autoridades de policía en el sentido del numeral 2 del artículo 3 de la Ley IT y AFL y el numeral 1 del artículo 486 C.S.T.

Adicionalmente, la jurisprudencia ha distinguido entre —poder de policía", —función de policía" y —actividad de policía.

El poder de policía (1), 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". 31

La —Función de policía (2), resaltada por la Corte Suprema de Justicia³², el Consejo de Estado³³ y la Corte Constitucional³⁴ por su carácter reglado, requiere "la gestión administrativa concreta del poder de policía, ejercida dentro de los marcos impuestos por éste³⁵. Esto es, —el ejercicio de competencias concretas asignadas por este a las autoridades administrativas de policía 36. 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.

Y la —actividad de policía (3), ejercida por los miembros de la —Policia 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, 38 y —combata la ejecución coactiva.

La labor del inspector de trabajo y seguridad social en materia de inspección, vigilancia y control que se desarrolla en ejercicio de la función de policía administrativa, está prevista de forma general en el artículo 486 del C.S.T., y en el numeral 2 del artículo 3 de la Ley de IT y AFL sobre las inspecciones de trabajo y seguridad social. Ello exige al inspector adoptar medidas para la vigilancia y control de las normas del C.S.T. y de las demás disposiciones sociales en el sentido de los artículos 17 y 485 del C.S.T. Los que según el numeral 1 del art. 486 C.S.T. no están facultados —para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. Lo que es armónico con el inciso II 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 art. 486 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.

Ello no quiere decir que los inspectores de 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.), II para aplicar "medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación".⁴¹ Todo lo contrario, el inspector de trabajo debe actuar con medidas administrativas⁴² 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.

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

6
802

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 policíva, 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 inspectores de 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:

"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.

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.⁴⁵

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

La resolución que impone una multa es por lo tanto una forma de medida policiva administrativa, que presta mérito ejecutivo, proferida por el inspector de trabajo en ejercicio de su función de policía, 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 controversia⁴⁶ 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 196748, y de la Ley 47 de 1975, por ende, sus disposiciones tienen carácter vinculante directo y son parte de las competencias del inspector en el ejercicio de su función...

Ahora la Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral." establece:

ARTÍCULO 1o. 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.

ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS ORIENTADORES. Las inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias se regirán por los principios contenidos en la Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa.

ARTÍCULO 3o. FUNCIONES PRINCIPALES. Las inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

(...)

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.

(...)"

De las normas referidas, claramente se puede concluir que el Sistema de Inspección y Vigilancia se encuentra en cabeza del Ministerio del Trabajo - Direcciones Territoriales de Trabajo, competencia que de conformidad con el artículo 53 constitucional y demás normas legales, tiene entre otros fines velar por el cumplimiento y observancia de la normatividad laboral.

7
103

Respecto de las empresas de servicios temporales, Ley 50 de 1990, establece:

(...)

"Artículo 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Artículo 72. Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

Artículo 73. Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.

Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.*

DE LA MULTA IMPUESTA

Con ocasión de las quejas instauradas por **EUGENIO MILANES TORRES**, y **DEMETRIA MENDOZA OJEDA** quienes exponen una serie de circunstancias, irregulares al interior de la **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, en la cual se logró demostrar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores suministrados por una empresa de servicios temporales, el Despacho le dio cumplimiento a las previsiones del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, reglamentada parcialmente por el artículo 1° del Decreto 2025 de 2011.

Aunado a lo anterior se tuvieron en cuenta los contratos de prestación de servicios para el suministro de personal en misión N°. 130.12, 017.12, 098.12, 0990.12, y 020.12 DE 2012, aportados por la empresa KSC SUMINISTROS,

Así las cosas, en el acto administrativo definitivo que culminó con la sanción administrativa a la **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, para efectos de la imposición de la condigna sanción administrativa se tuvieron en cuenta los siguientes factores:

- a. Las previsiones del artículo 486 del Código sustantivo del Trabajo, el cual contempla una sanción de uno (1) a cinco mil (5000) salarios mínimos legales.

Lo anterior significa que existe un margen dentro del cual se debe proceder para efectos de la imposición de las sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo. Claro está, teniendo en cuenta en el mismo orden de ideas los criterios de graduación para las sanciones previstas en la Ley 1437 de 2011.

- b. En el acto administrativo objeto de reproche por parte de la **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, se encuentra probado en el expediente, que la entidad tenía (86) trabajadores suministrados por una empresa de servicios temporales, a la fecha de la expedición del aludido acto administrativo, conducta expresamente prohibida por la Ley 1429 de 2010, reglamentada parcialmente por el artículo 1° del Decreto 2025 de 2011.

El personal que se encontraba suministrados al momento de la expedición del acto administrativo definitivo acusado en vía gubernativa, realizando las labores y/o actividades propias de la **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, es decir, desarrollando su objeto social, realizando las mismas labores que el personal directo y/o de planta, entre las cuales se encuentran las siguientes: Urgencias, Consulta externa, Salud oral, Odontología, Servicios de consulta interna, Enfermería, Higienista oral, Servicios de promoción y prevención, Fisioterapeuta, Epidemiólogo, Laboratorio clínico, Bacteriólogo, Rayos X, entre otros.

Con la conducta expresamente prohibida por la ley, y desplegada por parte de la **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTEGNA DE INDIAS**, se lesionaron los siguientes bienes jurídicos tutelados:

DAÑO O PELIGRO A LOS BIENES JURÍDICOS TUTELADOS.

La experiencia de los funcionarios de este Ministerio, en este tema permite concluir que cuando una empresa, o entidad utiliza este tipo de contratación irregular, desconoce los derechos de los trabajadores que se encuentran suministrados a contar con una estabilidad laboral en el empleo, y entre otros les cohibe el derecho de asociación sindical, siendo esto corroborado por la jurisprudencia de las altas cortes como mas adelante lo veremos.

De igual manera, se tuvo en cuenta que la ESE, contrató toda clase de profesionales para cumplir con su objeto social, es decir esta contratación no fue por una de las condiciones estipuladas en el artículo 77 de la ley 50, fue para suplir su objeto social, por consiguiente la sanción impuesta a la **E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**, es y resulta ajustada a derecho, por la gravedad de la infracción.

8
104**BENEFICIO ECONÓMICO OBTENIDO POR EL INFRACTOR PARA SÍ O A FAVOR DE UN TERCERO.**

Es obvio para el Despacho, que al realizar la contratación del personal a través de un tercero para la realización de su objeto social, por parte de la E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, para su actividad misional permanente, cuyas labores son las mismas que vienen realizando el personal de planta y/o directo, ambas partes reciben un beneficio económico a costa del personal suministrado, en la medida en que el contratante se exonera de pagar las prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social, dotación de calzado y vestido de labor entre otras, y el contratista en virtud del contrato recibe igualmente un lucro económico, por la prestación irregular del servicio contratado.

RESISTENCIA A LA ACCIÓN INVESTIGATIVA

Esta se predica por cuanto aún a la fecha la E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, ni dentro del curso de la actuación administrativa, reconoció y/o reconoce que con su actuar transgrede las normas que reglamentan la materia, sobre este asunto en particular, pero tanto en la investigación administrativa, como en la jurisdicción contenciosa administrativa, esta realiza confesión presunta de acuerdo al artículo 205 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, es decir si quebrantó la Ley, pero no se le debe multar.

SI SE VIOLARON LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Si bien es cierto, el objeto de la ESE, es salud, también es cierto que en la contratación de los los trabajadores y trabajadoras si se violaron muchos derechos, como el no pago oportuno de los salarios, ni prestaciones sociales tales como prima de navidad, prima de medio año, vacaciones, etc, según se desprende de las quejas interpuestas, por Eugenio Milanés y Demetria Mendoza, con lo que se violó el concepto de trabajo digno y decente, en los términos definidos por la OIT, el cual se sintetiza, en cuatro objetivos estratégicos, principios y derechos fundamentales en el trabajo, y normas laborales internacionales, oportunidades de empleo e ingresos, protección seguridad social y dialogo social.

Ahora, se equivoca el demandante cuando afirma que la estabilidad laboral de los trabajadores de la ESE, no fue amenazado, por cuanto la entidad le exigía a las empresas, que se ganaban las licitaciones que vincularan el mismo recurso humano, pero es que la estabilidad, no solo conlleva la renovación del contrato, también el pago oportunamente de los salarios y todas sus prestaciones, hechos que no ocurrían así, lo cual se pudo verificar la Dirección Territorial de Bolívar, en la investigación administrativa adelantada y que conllevó a imponer la multa hoy motivo de la presente demanda.

DE LA VIOLACIÓN DEL ARTICULO 2 DE LA CONSTITUCION POLITICA

Argumenta el demandante que con el actuar de mi representado al imponer la multa se violó el artículo 2 de la constitución Nacional, no es de recibo para esta defensa ya que atendiendo este

Carrera 14 Nº 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



artículo fue que se impuso la multa, garantizando la prosperidad, el trabajo digno de los trabajadores de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA, para que no se les menoscaben los derechos laborales que realizan a través de esta clase de contratación.

DE LA NO FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO LABORAL

Ahora, no se entiende como el demandante argumenta, que se lesionaron derechos fundamentales de la entidad, dado que fue este Ministerio el encargado de recepcionar el acuerdo de formalización de trabajo de la planta de personal de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, y de otro lado la sancionaba, esta defensa no lo entiende ya que no da a lugar porque este trámite es totalmente ajeno al proceso administrativo sancionatorio que se adelantó en su oportunidad por el quebrantamiento de las leyes laborales aquí enunciadas, en igual sentido el hecho de que se haya presentado la solicitud no quiere decir que se tenía que aprobar, porque esta radicación no era de resultados. Ahora debe tenerse en cuenta la fecha de la sanción impuesta y la fecha de la radicación del acuerdo de formalización laboral.

Ahora, el Decreto 1376 por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleo de carácter temporal y los acuerdos de formalización laboral en las empresas sociales del Estado del orden Nacional y Territorial, es de fecha julio de 2014, es de anotar que la fecha en la que se impuso la multa fue el 17 de junio de 2013, el recurso de apelación se decidió el 14 de febrero de 2014, motivos por los cuales no se podía tener en cuenta Decreto, como lo pretende el demandante.

De lo aquí expuesto podemos concluir que las normas que se aplicaron en la imposición de la multa a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, por infringir las normas aplicables al caso, no contemplan y no contemplaban estas justificaciones por quebrantar la norma, siendo del caso traer el aforismo del derecho romano, "dura es la ley, pero es la ley".

En igual sentido 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.

Igualmente la Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral." establece:

ARTÍCULO 1o. 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.

ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS ORIENTADORES. Las inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones y competencias se regirán por los principios contenidos en la

ps

Constitución Política de Colombia, los Convenios Internacionales, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia y demás normas sobre inspección del trabajo y del ejercicio de la función administrativa.

ARTÍCULO 3o. FUNCIONES PRINCIPALES. *Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:*

(...)

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.

(...)"

De las normas referidas, claramente se puede concluir que el Sistema de Inspección y Vigilancia se encuentra en cabeza del Ministerio del Trabajo - Direcciones Territoriales de Trabajo, competencia que de conformidad con el artículo 53 constitucional y demás normas legales, tiene entre otros fines velar por el cumplimiento y observancia de la normatividad laboral.

En el presente caso, la razón por la cual se impuso sanción a la E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, fue por infringir normas de carácter laboral, **al estar demostrado en la investigación administrativa laboral**, que culminó con la expedición de los actos administrativos demandados en este proceso, **que realizó actividades de intermediación laboral**, con lo cual vulneró o infringió las siguientes normas:

DE IGUAL MANERA Y EN RELACIÓN CON EL TEMA SE CITA LA SIGUIENTE JURISPRUDENCIA:

Sentencia Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda, consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve, de fecha 19 de febrero de 2014, radicación número: 110010325000200700055(1096-07), actor: Humberto Anibal Restrepo Velez, demandado: Presidencia de la Republica y otro.

"EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES – Limitación para contratar por parte de los usuarios

La Ley 50 de 1990 establece unas limitaciones a la posibilidad de contratar con las empresas de servicios temporales, que están prescritas en el artículo 77: "Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de

cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más." Estas restricciones a la contratación con las empresas de servicios temporales se fundamentan en la intención del legislador de proteger a los trabajadores temporales con el objeto de que los usuarios no burles sus garantías laborales cuando en realidad requieren los servicios de trabajadores permanentes."

(...)

"2. Empresas de servicios temporales"

En la exposición de motivos de la Ley 50 de 1990 se indica que uno de los propósitos de esta reforma laboral es proteger los derechos de los trabajadores que se están vulnerando por el abuso en la utilización de las vinculaciones temporales, en detrimento de la estabilidad en el empleo, así:

"... El proyecto tiende a regular las llamadas empresas de servicios temporales con el objeto de que esta actividad tenga un marco legal adecuado y se protejan debidamente los derechos de los trabajadores. Se define lo que es el servicio temporal y se precisan los casos en que los usuarios de dichas empresas pueden contratar con éstas, insistiendo en que la temporalidad es de la esencia de tales contratos (...)

Al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se le faculta para ejercer funciones de vigilancia a fin de prevenir los abusos que frecuentemente se están denunciando en esta modalidad laboral¹

"Pese a que la temporalidad apareció en el país en 1952, sólo se incrementa notoriamente a partir de 1980. Ha operado como un instrumento de administración de la inestabilidad. En la práctica desborda la noción de empleo de naturaleza rigurosamente temporal, hasta el punto que se ha desarrollado la costumbre de sustituir trabajadores permanentes por temporales."²

"En concepto de empleo temporal, transitorio o causal no es una herejía sino por el contrario un ingrediente importante y necesario del mercado del trabajo. No obstante, en el caso colombiano, ha terminado por convertirse en un mecanismo de administración de las rigideces normativas, desbordando la noción de temporalidad y significando esquinces a las disposiciones legales. En muchos casos, empresas temporales han surgido como filiales de organizaciones corporativas, convirtiéndose en un instrumento para debilitar la organización sindical, atenuar la carga prestacional y difuminar el contenido mismo de la ley."³

¹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Compilación de la Reforma Laboral*, Imprenta Nacional, Bogotá, 1991. Pág. 69

² *Idem*, pág. 80

³ *Idem*, pág. 162

106

La Ley 50 de 1990 en el artículo 71 define las empresas de servicios temporales como aquellas que contratan "la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador."

En este orden de ideas, se entiende que el objeto de las empresas de servicios temporales es suministrar a un tercero la prestación de servicios temporales o transitorios de personas naturales, frente a las cuales la EST tiene la calidad de empleador, dicho tercero es calificado por la ley como el usuario quien es "toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales." (art. 73).

En las citadas empresas hay de un lado, trabajadores de planta, los cuales desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa, y de otro, trabajadores en misión quienes son enviados por la empresa de servicios temporales a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (art. 74).

Sin embargo la Ley 50 de 1990 establece unas limitaciones a la posibilidad de contratar con las empresas de servicios temporales, que están prescritas en el artículo 77:

"Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más."

Estas restricciones a la contratación con las empresas de servicios temporales se fundamentan en la intención del legislador de proteger a los trabajadores temporales con el objeto de que los usuarios no burden sus garantías laborales cuando en realidad requieren los servicios de trabajadores permanentes.

A este respecto la Corte Constitucional en la sentencia C-330 de 1995⁴ al estudiar la constitucionalidad del numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 consideró que la finalidad de esta norma es "la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes". Igualmente estimó la Corte que los límites fijados atienden a que el trabajo es un derecho que goza de especial protección del Estado (art. 25 CP) y a que éste tiene la obligación de proteger a las personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, en tanto "en la compleja relación empresa de servicios temporales, usuario y trabajador, la parte más débil es este último."

⁴ M.P. Jorge Arango Mejía

Asimismo expuso la Corte que los límites trazados a la contratación de servicios temporales, defienden la estabilidad en el trabajo e impiden que dicha contratación de naturaleza excepcional se convierta en la regla general.

En el mismo sentido, la Sección Segunda de esta Corporación en sentencia del 23 de marzo de 2000 advirtió sobre el carácter garantista de la regulación de las empresas de servicios temporales, que:

"Fue muy claro el legislador [Ley 50 de 1990], en la ponencia para segundo debate, en señalar normas muy precisas tendientes a la protección de los derechos de los trabajadores temporales, en cuanto a su remuneración, prestaciones sociales y salud ocupacional; así como en la prescripción de disposiciones relativas a la constitución y requisitos para el funcionamiento de las empresas temporales, con el fin de eliminar los abusos contra esta clase de trabajadores, que denominó el legislador "de planta" y "de misión"; por ello, se estableció taxativamente, con el fin de respetar el principio de "a igual trabajo igual salario", que el personal temporal percibirá el mismo salario ordinario del trabajador contratado directamente por la empresa usuaria y que desempeñe idénticas funciones, haciendo la salvedad con respecto a diferencias por razones de antigüedad."⁵

1. Facultad sancionatoria del Ministerio del Trabajo

El Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 486 numeral 2 (modificado por el artículo 97 de la Ley 50 de 1990 y posteriormente por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013) establece que los funcionarios del Ministerio del Trabajo tienen el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral 1 ídem y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual.

Ahora bien, el control del que trata el numeral 1 del artículo 97 del CST se refiere a:

".. 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 ..."

Dicha facultad sancionatoria en la actividad de las empresas de servicios temporales, se concreta en los artículos 91, 92 y 93 de la Ley 50 de 1990, que indican:

⁵ M.P. Ana Margarita Olaya Forero, sentencia del 23 de marzo del 2000, proceso con radicado 570-98.



"Artículo 91. Además de sus funciones ordinarias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá el control y la vigilancia de las empresas de servicios temporales, a efectos de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y la presente ley.

Artículo 92. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social suspenderá o cancelará las autorizaciones de funcionamiento otorgadas a las empresas de servicios temporales, de acuerdo con el reglamento que para los efectos de la presente ley expida el Gobierno Nacional.

Artículo 93. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social investigará e impondrá multas sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales a las personas que desarrollen la actividad de las empresas de servicios temporales sin la respectiva autorización, mientras subsista la infracción. La misma sanción será impuesta al usuario que contrate con personas que se encuentren en la circunstancia del inciso anterior."

Como se observa las sanciones consisten en suspensión, cancelación de la autorización de funcionamiento para las empresas de servicios temporales, e imposición de multas.

Respecto de las multas el Gobierno Nacional en ejercicio de la facultad reglamentaria mediante el Decreto 4369 de 2006, en el artículo 20 dispuso:

"Artículo 20. Multas. El Ministerio de la Protección Social impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

- 1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.*
- 2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.*
- 3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 7° del presente decreto.*
- 4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.*

Parágrafo 1°. Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, y entre esta y quien suministra trabajadores de forma ilegal.

Parágrafo 2°. Cuando una sucursal incurra en violación de las disposiciones que rigen las Empresas de Servicios Temporales, la multa será impuesta por el Inspector de Trabajo donde funcione la respectiva sucursal." (Los textos subrayados son los apartes demandados)

Así, el Ministerio del Trabajo puede sancionar con multa a las empresas usuarias que contraten con las empresas de servicios temporales fuera de los casos previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de

1990 y si se desconoce el artículo 7 del Decreto 4369 de 2006 relativo al trámite de autorización de funcionamiento.

Igualmente procede la sanción de multa cuando las empresas de servicios temporales al prestar sus servicios violan las normas que regulan su actividad.

En todo caso se destaca que la multa es una sanción de tipo residual si la conducta no está sancionada con suspensión o cancelamiento de la autorización de funcionamiento."

Como se evidencia de la investigación administrativa laboral y del contenido de los actos administrativos demandados, la sanción a la demandante se impuso por incumplimiento con el término máximo de contratación hasta 12 meses el cual se encuentra establecido en el artículo 77 de la ley 50 de 1.990 y en el artículo 6 del Decreto Reglamentario 4369 de 2006.

Tanto el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, como el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006, ya transcritos, señalan claramente los casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales y solo es para:

i) desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias; ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; y iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Para el caso en concreto, una vez evacuado el periodo probatorio establecido para el desarrollo del proceso seguido a las dos partes investigadas, se procede al estudio y valoración de las pruebas obrantes en el mismo a efectos de expedirse el acto administrativo por el cual se resolvería de fondo la queja impetrada por las ex trabajadoras enviadas en misión por la Empresa de Servicios Temporales Helio EST LTDA. a la ESE HOSPITAL LOCAL DEL MUNICIPIO DE LOS PATIOS, en la cual como primera medida se resalta el hecho de que esa determinación sustancialmente conlleva a apuntar si existió o no la violación por parte de las empresas involucradas a lo ordenado por el artículo 6° del Decreto 4369/06 y 77 de la Ley 50/90, preceptos estos que por la importancia del informe que se rinde se hace imperiosa su transcripción: - Artículo 6° Decreto 4369/06: "Artículo 6°". Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la

prestación de dicho servicio". - Artículo 77 Ley 50/1990: **Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.** Así las cosas, y en observancia de las especiales competencias que otorgan a este Ministerio los artículos 17 y 485 del C.S. del T., se decidió lo pertinente en primera instancia, ya que en ejercicio de nuestras facultades prima es la de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y en consecuencia la de aplicar las medidas preventivas o sancionatorias ante el acontecimiento de la violación; precisándose que dicho control alude es a eventos objetivos y en ninguna circunstancia implica función jurisdiccional.

La decisión adoptada por la falladora de primera instancia a través de la Resolución N°.468 de 2013, del 24 de junio de 2005 fue la de sancionar a la ESE aquí tantas veces citada, con multa de tres mil salarios mínimos legales mensuales vigentes equivalentes a Mil seiscientos sesenta y ocho millones quinientos mil pesos m/cte (1.768.500.000), la referida sanción se adoptó teniendo como base, las quejas interpuestas por Eugenio Milanés Torres y Demetria Mendoza Ojeda, el material documental obrante en el plenario, y la confesión presunta de la misma ESE, lo cual para criterio del despacho de instancia resultó más que demostrativo para ultimar que la investigada incurrió en violación objetiva de la normativa ya arriba reseñada, es decir las probanzas aportadas infirieron sin temor a equívocos que la contratación efectuada tanto por la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, y la empresa KSC SUMINSITRO, excedieron los límites de temporalidad permitidos para proseguirse con la prestación del servicio suministrado a través de los trabajadores enviados en misión, decisión que encuentra respaldo jurisprudencial a través de la sentencia que para estos mismos fines de instancia se enuncia en la providencia, es decir la diferenciada con el radicado C-330 de 1995, la cual para el caso que en el momento se atendió, esencialmente aduce: *"La finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable hasta por seis meses más", es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanente, no podrá seguir este camino.*

DE LA CONFESION PRESUNTA

Es de anotar señor magistrado, que la empresa demandante tanto en la investigación administrativa sancionatoria como en la presente demanda, siempre realizó una confesión presunta, la cual se encuentra tipificada en el artículo 205 artículo 205 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, el cual reza así:

(...)

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
 PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



"Artículo 205. Confesión presunta.

La inasistencia del citado a la audiencia, la renuencia a responder y las respuestas evasivas, harán presumir ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión sobre los cuales versen las preguntas asertivas admisibles contenidas en el interrogatorio escrito.

La misma presunción se deducirá respecto de los hechos susceptibles de prueba de confesión contenidos en la demanda y en las excepciones de mérito o en sus contestaciones, cuando no habiendo interrogatorio escrito el citado no comparezca, o cuando el interrogado se niegue a responder sobre hechos que deba conocer como parte o como representante legal de una de las partes. Negrilla y subrayales fuera de texto

Si las preguntas no fueren asertivas o el hecho no admitiera prueba de confesión, la inasistencia, la respuesta evasiva o la negativa a responder se apreciarán como indicio grave en contra de la parte citada."

El demandante en los hechos de la demanda, manifiesta en forma clara, que efectivamente la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, si efectuó intermediación laboral, prueba esta más que suficiente para que en su momento mi representado impusiera la multa, ahora en este estadio de la jurisdicción contenciosa el demandante lo vuelve manifestar, hecho este que debe ser valorado y analizado por su despacho.

De igual manera, se demostró durante la investigación administrativa laboral que la demandante, la E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, suscribió no solo un contrato sino varios con la empresa KSC SUMINSITROS S.A., por más de un año para el suministro del personal, luego es claro que no se hizo con el fin de suplir las necesidades de la usuaria en los casos que la ley lo permite (art. 77 de la Ley 50 de 1990 y 6° del Decreto 4369 de 2006).

Además, se debe tener en cuenta que la contratación de trabajadores a través de las empresas de servicios temporales debe ser excepcional, como se infiere de las normas transgredidas y cuyo desconocimiento dio origen a la imposición de la sanción y, por lo tanto, no se puede convertir en la regla general, pues constriñe el derecho a la estabilidad laboral.

Se reitera, el sin número de contratos suscritos con la temporal no eran para suplir las necesidades de la usuaria en los casos que la ley lo permite (art. 77 de la Ley 50 de 1990 y 6° del Decreto 4369 de 2006), ya que tales contratos deben firmarse por máximo 6 meses, prorrogables por 6 meses más, y no por término indefinido de 6 en 6 meses como sucedió en el presente caso, lo que evidencia el incumplimiento de las normas laborales, hecho este que ocasionó la imposición de la sanción a través de los actos administrativos demandados.

No existe falta de motivación de los actos demandados, pues como ya se dijo el material probatorio era más que suficiente para demostrar la infracción cometida por los querellados, así es que con este, más la jurisprudencia citada, era más que suficiente para motivar y demostrar la infracción que se estaba cometiendo por los querellados hoy demandantes.

109

Ahora, el demandante pretende la exoneración total de la multa, dicha petición no es de recibo para mi representado como quiera que con las pruebas aportadas a la investigación administrativa se demostró palmariamente que la E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, trasgredió el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, como el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

En conclusión, como quiera que se encontró en la investigación administrativa laboral que la empresa E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE LOS PATIOS incumplió con varias normas de carácter laboral, era procedente que este Ministerio, a través de los funcionarios competentes, le impusiera la respectiva sanción, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, en concordancia con los artículos 485 y 486 del C.S.T.

De conformidad con lo hasta aquí expuesto, se evidencia que el Ministerio del Trabajo, al expedir las Resoluciones, cuya nulidad se pretende mediante el presente proceso, respetó el debido proceso y el derecho de defensa, e impuso la sanción con base en las pruebas obrantes dentro del expediente que contiene la investigación administrativa laboral, en la que se evidencia el incumplimiento de algunas de las normas laborales por parte de la demandante, por lo que es procedente mantener su legalidad.

CONSIDERACIONES FÁCTICAS Y NORMATIVAS DEL LITISCONSORCIO NECESARIO

La Dirección Territorial del Valle del Cauca impuso una sanción al hoy demandante, consistente multa la cual quedó plasmada en dos artículos en la resolución N° 0167 del 15 de junio del 2012, en el artículo primero se estipuló que la suma de dinero que la empresa debería pagar en este numeral 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 declarare nulo por su despacho, el acto administrativo 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 la sanción, siempre que se hubiere hecho efectiva o pagado.

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

OTROS FUNDAMENTOS NORMATIVOS

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

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

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



(...)

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

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

Entre los sectores administrativos de la administración pública nacional, el del trabajo desarrolla sus relaciones internas de conformidad al Decreto 4108 DE 2011⁶, 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.

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.

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

Como parte de la reseña histórica, el SENA nació durante el gobierno de la Junta Militar, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957. Su función, definida en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, fue brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería. Su creador fue Rodolfo Martínez Tono⁷.

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

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

LITISCONSORCIO NECESARIO E INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO DEL SENA

Señor Juez de la lectura del libelo introductorio y en concreto del problema jurídico planteado por la actora se encuentra demandado el Ministerio del Trabajo, que no es el único procesalmente llamado a responder por la intervención judicial promovida por la actora, si no que la obligación jurídica se encuentra también en cabeza de otra entidad pública, que ni en la demanda ni en el auto admisorio fueron vinculadas: luego de conformidad a las normas citadas y hechos contestados, se requiere de la vinculación del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, para que dicha entidad se pronuncie sobre la demanda y ejerza el derecho de defensa o contradicción.

El Litisconsorte necesario en este asunto se configura <necesario>, al requerirse de la presencia o intervención del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, para poder decidir esta contienda de fondo, dado que en el escrito de demanda no se solicitó ni posteriormente se tiene noticia de que se constituyera dicho litisconsorcio.

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

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

En caso de no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el juez dispondrá la citación de las mencionadas personas, de oficio o a petición de parte, mientras no se haya dictado sentencia de

⁷ <http://www.sena.edu.co/correa-del-sena/nuestro-legal-juridico/normatividad/Paginas/Normatividad.aspx>

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."

III. EXCEPCIONES

Señora Juez de manera atenta propongo las siguientes excepciones:

EXCEPCION PREVIA

1. FALTA DE CONFORMACION DEL CONTRADICTORIO Y LITIS CONSORCIO NECESARIO CON EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA"

El Art. 61 del Código General del Proceso (CGP), aplicable a los asuntos contenciosos por remisión expresa del Art. 306 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), dispone:

Artículo 61. Litisconsorcio necesario e integración del contradictorio.

"Cuando el proceso verse sobre relaciones o actos jurídicos respecto de los cuales, por su naturaleza o por disposición legal, haya de resolverse de manera uniforme y no sea posible decidir de mérito sin la comparecencia de las personas que sean sujetos de tales relaciones o que intervinieron en dichos actos, la demanda deberá formularse por todas o dirigirse contra todas; si no se hiciere así, el juez, en el auto que admite la demanda, ordenará notificar y dar traslado de esta a quienes falten para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado.

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

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

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

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

De acuerdo con la norma en cita, la demanda ha de dirigirse contra todos los sujetos que intervinieron en los actos administrativos que son objeto de cuestionamiento en esta instancia. Resulta que la parte actora demanda a mi representado, porque la Dirección Territorial de Bolívar impuso una sanción, consistente en una multa la cual quedó plasmada en el artículo primero de la resolución N° 468 del 17 de junio de 2013, 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; pero pasa por alto demandar al SENA que de acuerdo con el Art. 486-2 del Código Sustantivo del Trabajo es la entidad establecida como destinataria de la multa, por lo que frente a un fallo accediendo a la pretensión de nulidad del acto administrativo resultaría perjudicada con la misma en cuanto la multa, es claro, no hizo parte del presupuesto de mi protegido sino de dicha entidad.

Con fundamento en lo anterior, solicito del Señor Juez que como aún no se ha expedido sentencia, se sirva de oficio integrar el contradictorio a través de la figura de litisconsorcio necesario vincular como parte al SENA a efectos de que ejerza sus derechos toda vez que puede resultar lesionado en sus intereses con el resultado de la decisión de este proceso.

De acuerdo con el Art. 3 del Decreto Ley 4108 de 2011, como el SENA es un establecimiento público y por tanto, es una entidad que goza de autonomía jurídica, administrativa y presupuestal, caracterización de la cual se sigue que puede comparecer por sí misma a los procesos judiciales en los cuales haya lugar a que se le vincule, como este en donde se peticona su vinculación.

Propongo las siguientes excepciones de fondo:

1. INEXISTENCIA DE LA 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.

2. 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, el Ministerio del Trabajo, como ya se fundamentó se encontraba ejerciendo sus funciones y al haber encontrado probado que estaban infringiendo una norma, fue que concluyó dicha investigación con la sanción y por eso decidió imponer la multa. Así las cosas no hay fundamento jurídico, ni una causa legal para demandar.

3. 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 expedieron en concordancia y en cumplimiento de las disposiciones legales, y se fundamentaron en el incumplimiento comprobado de la empresa demandante de normas de carácter laboral de orden público y por tanto, de obligatorio cumplimiento.

Tal como lo ha dicho la jurisprudencia del Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Cuarta: *“Expedido un acto administrativo, éste por disposición del Código Contencioso Administrativo goza de presunción de legalidad y corresponde a quien pretenda desvirtuarlo la carga probatoria (...)”*.

Al respecto, se observa que los actos administrativos atacados responden a una serie de hechos que refieren a situaciones probadas en su oportunidad que con amparo en las normas pertinentes condujeron a las decisiones adoptadas por la administración. Es decir que fueron sustentados en fundamentos de hecho y de derecho que constituyen su presunción de validez, más aun cuando la empresa confesó en curso de la investigación administrativa que dio lugar a la imposición de la sanción que hoy se discute, y ahora en curso de este proceso judicial, haber incurrido en la violación de normas laborales relativas a la jornada máxima legal.

4. 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

112

superior estudie y decida todas la excepciones de fondo, propuestas o no, sin perjuicio de la no *reformatio in pejus*". (Se subraya).

IV. 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, el cual se encuentra anexo a la presente contestación.

V. PETICIÓN

Por lo anteriormente expuesto y, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente administrativo laboral, de manera respetuosa solicito al señor Juez 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.

VI. 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.

VII. ANEXOS

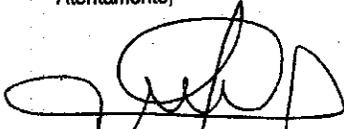
- Poder para actuar legalmente conferido por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo.
- Resolución de nombramiento del Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo.
- Acta de Posesión del Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo.
- Certificación sobre el ejercicio de funciones de la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo.
- Copia de los apartes pertinentes del Decreto N° 4108 de 2011, en donde constan las funciones de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo.

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co



- Copia auténtica de la Resolución N° 05486 del 23 de noviembre de 2011, por medio de la cual se delega en el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica la facultad de constituir apoderados para que representen los intereses de la Nación – Ministerio del Trabajo en los procesos judiciales en los que sea parte o tercero interviniente.

Atentamente,



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

Octubre 30 de 2015

HONORABLE MAGISTRADO
Dra. LUÍS MIGUEL VILLALOBOS ÁLVAREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CARTAGENA - BOLIVAR

EXPEDIENTE: 13001233300020150006500
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: E.S.E. HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS
DEMANDADO: LA NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO.

JUSTO GERMÁN BERMÚDEZ GROSS, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía No. 19.202.998 de Bogotá D.C., en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrado mediante la Resolución No. 04806 del 29 de octubre de 2014 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 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, asista y represente a la Entidad dentro de la acción de la referencia.

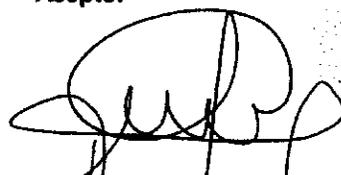
La apoderada queda facultado para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento de este mandato y la adecuada defensa de los intereses de la Nación – Ministerio del Trabajo. En consecuencia sírvase reconocerle personería.

Cordialmente,



JUSTO GERMÁN BERMÚDEZ GROSS
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica
C.C. No. 19.202.998 de Bogotá, D.C.

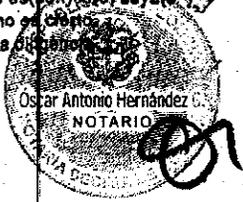
Acepto:



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

Proyecto: Ruben Chaparro
Reviso: Diana Zambrano
Fecha: 13/08/2015

NOTARIA DECIMA DE BOGOTA
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C.
Ante MI OSCAR ANTONIO HERNANDEZ GOMEZ
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE
BOGOTA D.C. **1 A AGO 2015**
Compareció (eron) **[Handwritten Signature]**
[Handwritten Signature]
Quien(es) escribió (eron) la(s) C.C. **[Handwritten Signature]**
Y declaró (aron) que la(s) firma(s) que aparecía(n)
en el presente documento es (son) la(s) suya(s) y
que el contenido del mismo es cierto.
En constancia se firma esta diligencia.



NOTARIA DECIMA DE BOGOTA
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C.
Ante MI OSCAR ANTONIO HERNANDEZ GOMEZ
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE **19 AGO 2015**
BOGOTA D.C.
Compareció (aron) **[Handwritten Signature]**
[Handwritten Signature]
Quien(es) escribió (eron) la(s) C.C. **[Handwritten Signature]**
Y declaró (aron) que la(s) firma(s) que
en el presente documento es (son)
que el contenido del mismo es cierto.
En constancia se firma esta diligencia.





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 04806 DE 2014

(29 OCT 2014)

Por la cual se hace un nombramiento ordinario

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 4108 de 2011, y

CONSIDERANDO:

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

Que según certificación del 27 de octubre de 2014, expedida por el Subdirector de Gestión del Talento Humano, el señor JUSTO GERMAN BERMUDEZ GROSS, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.202.998, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe Oficina Asesora Código 1045 Grado 16, de la planta global del Ministerio del Trabajo.

Que de conformidad con el Decreto 4567 del 1 de diciembre de 2011, la hoja de vida del señor JUSTO GERMAN BERMUDEZ GROSS, 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:

ARTICULO PRIMERO.- Nombrar al señor JUSTO GERMAN BERMUDEZ GROSS, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.202.998, para que desempeñe las funciones del cargo de Jefe Oficina Asesora Código 1045 Grado 16 de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 29 OCT 2014

LUIS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

Aprobó: Miguel Alberto Castellanos González
Revisó: División Estrategia Político
Propicó: John Alva Sarmiento

057



114

115



EL SUSCRITO SUBDIRECTOR DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICA:

Que el doctor, **JUSTO GERMAN BERMUDEZ GROSS**, identificado con cédula de ciudadanía número 19.202.998 expedida en Bogotá D.C., labora en el Ministerio del Trabajo desde el 4 de Noviembre de 2014.

Actualmente desempeña el cargo de **JEFE DE OFICINA ASESORA Código 1045 Grado 16**, de libre nombramiento y remoción, de la Planta Global del Ministerio del Trabajo, en la Oficina Asesora Jurídica.

Se expide en Bogotá D.C., a los 5 (cinco) días del mes de Noviembre de 2014 (dos mil catorce), a solicitud de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con la documentación que reposa en la historia laboral.


MIGUEL ALFONSO CASTELBLANCO GORDILLO
Subdirector de Gestión del Talento Humano

*Elaboró: Johan Hortua
Revisó: Ivonne Morales
Ruta Electrónica:
C:\Users\jhortua\Dropbox\Ministerio del Trabajo\SubGTH -1\Certificaciones\Certificaciones - Johan Hortua\Certificaciones sencillas\Certificaciones sencillas 2014\Justo German Bermudez Gross.doc*

Ministerio del Trabajo
Subdirección de Gestión del Talento Humano
Es fiel copia del documento que reposa en esta dependencia
Bogotá, D.C. 

116



MinTrabajo
República de Colombia



ACTA DE POSESION

En la ciudad de Bogotá D.C., a los cuatro (4) días del mes de Noviembre de 2014 se presentó al Despacho del suscrito

MINISTRO DEL TRABAJO

El doctor **JUSTO GERMAN BERMUDEZ GROSS**, identificado con la cédula de ciudadanía No.19.202.998 con el objeto de tomar posesión del empleo de **JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA** Código 1045 Grado 16, para el cual fue nombrado mediante Resolución No. 4806 del 29 de octubre de 2014.

Manifestó no estar incurso en causal alguna de inhabilidad general o especial, de incompatibilidad o prohibición de las establecidas en los Decretos 2400 de 1968, 1950 de 1973, 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 poseionado,

El Ministro del Trabajo,

Carrera 14 No. 99 - 33
PBX: 489 3900 - 489 3100
Bogotá - Colombia
www.mintrabajo.gov.co

Ministerio del Trabajo
Subdirección de Gestión del Talento Humano
Es fiel copia del documento que reposa
en esta dependencia
Bogotá, D.C.

117

REPUBLICA DE COLOMBIA



SECRETARÍA DE ESTADO
SECRETARÍA DE TRABAJO
SECRETARÍA DE SALUD
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE CULTURA
SECRETARÍA DE DEPORTES
SECRETARÍA DE TURISMO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SECRETARÍA DE JUSTICIA
SECRETARÍA DE INTERIORES
SECRETARÍA DE VIVIENDA
SECRETARÍA DE ENERGÍA
SECRETARÍA DE TRANSPORTES
SECRETARÍA DE INDUSTRIA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
SECRETARÍA DE COMERCIO
SECRETARÍA DE DEFENSA
SECRETARÍA DE ASUNTOS EXTERIORES
SECRETARÍA DE CIENCIA
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍA
SECRETARÍA DE INFORMÁTICA
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE CULTURA POPULAR
SECRETARÍA DE POLÍTICA SOCIAL
SECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN
SECRETARÍA DE PRESUPUESTO
SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
SECRETARÍA DE TRABAJO
SECRETARÍA DE SALUD
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE CULTURA
SECRETARÍA DE DEPORTES
SECRETARÍA DE TURISMO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SECRETARÍA DE JUSTICIA
SECRETARÍA DE INTERIORES
SECRETARÍA DE VIVIENDA
SECRETARÍA DE ENERGÍA
SECRETARÍA DE TRANSPORTES
SECRETARÍA DE INDUSTRIA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
SECRETARÍA DE COMERCIO
SECRETARÍA DE DEFENSA
SECRETARÍA DE ASUNTOS EXTERIORES
SECRETARÍA DE CIENCIA
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍA
SECRETARÍA DE INFORMÁTICA
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE CULTURA POPULAR
SECRETARÍA DE POLÍTICA SOCIAL
SECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN
SECRETARÍA DE PRESUPUESTO
SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA DE SEGURIDAD

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4108 DE 2011

2 NOV 2011

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

CAPÍTULO I

Objetivos, funciones y dirección

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

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

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

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

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

118

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 concilien 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 participan en la generación, promoción o ejercicio del trabajo y al empleo de acuerdo con lo señalado por la ley.
16. Dirigir, orientar, coordinar y controlar las acciones del Ministerio y de las entidades adscritas y vinculadas en materia de políticas sectoriales, su regulación y control.
17. Formular, en coordinación con las entidades competentes, la política en materia de migración laboral.
18. Dirigir, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, los temas de cooperación y negociación internacional relacionados con trabajo, empleo, pensiones y otras prestaciones económicas.
19. Ejercer la representación legal del Ministerio.
20. Definir las políticas de gestión de la información del Sector Administrativo del Trabajo.
21. Nombrar y remover los funcionarios del Ministerio y distribuir los empleos de su planta de personal, con excepción de los empleos cuya nominación esté atribuida a otra autoridad.
22. Dirigir la administración de personal conforme a las normas sobre la materia.
23. Suscribir en nombre de la Nación y de conformidad con el Estatuto de Contratación Pública y la Ley Orgánica de Presupuesto, los contratos relativos a asuntos propios del Ministerio.
24. Dirigir la Agenda Legislativa en materia de trabajo, empleo, pensiones y economía solidaria del Sector Administrativo del Trabajo y de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, y presentar los proyectos de ley al Congreso de la República.
25. Dirigir y orientar las comunicaciones estratégicas del Ministerio.
26. Dirigir la implementación, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión Institucional.
27. Organizar y conformar comités, comisiones y grupos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, las necesidades del servicio y los planes y programas trazados por el Ministerio para su adecuado funcionamiento.
28. Ejercer la función de control disciplinario interno en los términos de la Ley 734 de 2002 o en las normas que lo modifiquen.
29. Organizar y conformar las Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo y determinar la jurisdicción de éstas y de las Direcciones Territoriales.
30. Presidir la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

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

17. Realizar el seguimiento y acompañar el proceso de evaluación a los planes de acción y de mejoramiento, así como de los componentes del plan de desarrollo a cargo del Ministerio.
18. Consolidar el informe de resultados de la gestión institucional y sectorial y stander 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 avelar 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 instauran 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.

119

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

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

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

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

2 NOV 2011

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,

MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR

120

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 005486 DE 2011

(23 NOV 2011)

Por medio de la cual se efectúan unas delegaciones y se regula la constitución de apoderados para la representación judicial y extrajudicial del Ministerio del Trabajo

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por el Artículo 9 de la Ley 489 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que las autoridades administrativas para la debida atención de los asuntos a ellas conferidas, podrán conforme a la Constitución Política y la Ley, transferir mediante delegación el ejercicio de funciones a sus colaboradores.

Que la delegación obrará a través de acto administrativo que la regule, pudiendo recaer en los empleados públicos de los niveles Directivos y Asesor, según se observa en la Sentencia C-561 de 1999, proferida por la Honorable Corte Constitucional.

Que para este Despacho resulta imperioso regular la delegación de la constitución de apoderados para la debida representación judicial y administrativa en general de la Nación – Ministerio del Trabajo, en los procesos en que sea parte o tercero interviniente, así como también la materia alusiva a su notificación por las autoridades judiciales y administrativas, según sea el caso.

Que en mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DELEGAR en el JEFE de la OFICINA ASESORA JURIDICA la facultad de recibir todas las notificaciones dispuestas por las autoridades judiciales y administrativas en general, respecto de los procesos, conciliaciones, acciones de tutela, acciones de cumplimiento, acciones populares y acciones públicas de constitucionalidad, así como también las provenientes de las autoridades administrativas en general, donde la NACION – MINISTERIO DEL TRABAJO sea parte o tercero interviniente.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DELEGAR en el JEFE DE LA OFICINA ASESORA JURIDICA la facultad de constituir apoderados para que representen los intereses de la NACION – MINISTERIO DEL TRABAJO, en los procesos judiciales y diligencias extrajudiciales, así como administrativas, en las que sea parte o tercero interviniente y de los cuales trate el Artículo Primero de esta resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- Previo al ejercicio de las facultades conferidas al apoderado en todos los casos de que trata la presente resolución, éste deberá oír y considerar las instrucciones y parámetros que respecto al caso concreto pueda impartir el poderdante.

SECRETARÍA GENERAL

Por medio de la cual se efectúan unas delegaciones y se regula la constitución de apoderados para la representación judicial y extrajudicial del Ministerio del Trabajo

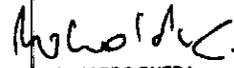
ARTICULO CUARTO. - La autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo en quien recaer la delegación prevista en la presente resolución, dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes rendirá informe a este Despacho relacionado con la gestión judicial y administrativa a ella encomendada.

El informe a que hace mención el inciso anterior, estará referido básicamente a los procesos judiciales y a las actuaciones administrativas en general, donde haya tenido lugar la notificación y la constitución de apoderado.

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los **23** NOV 2011


RAFAEL PARDO RUEDA
MINISTRO DEL TRABAJO

