

CONTESTACIÓN DE DEMANDA 2000-1233-3000- 2021-00081 -00 - CARBONES DE LA JAGUA S.A.

Vigilancia Judicial <vigilanciajudicial@mintrabajo.gov.co>

Jue 26/05/2022 10:09 AM

Para: Secretaria Tribunal Administrativo - Seccional Valledupar <sectriadm@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: William Alfredo Saleme Martinez <wsaleme@mintrabajo.gov.co>; David Alonso Mora Alvarez <dmora@mintrabajo.gov.co>

Bogotá, Mayo de 2022

Señores
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR
VALLEDUPAR
E. S. D.

REFERENCIA: CONTESTACIÓN DE DEMANDA
RADICADO: 2000-1233-3000-2021-00081-00
ACCION: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CARBONES DE LA JAGUA S.A.
DEMANDADO: NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO

Radizamos ante su honorable despacho el escrito de la referencia.

Atentamente:

Vigilancia Judicial
Ministerio del Trabajo



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

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

Bogotá, Mayo de 2022

Señores
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR
VALLEDUPAR
E. S. D.

REFERENCIA: CONTESTACIÓN DE DEMANDA
RADICADO: 2000-1233-3000-2021-00081-00
ACCION: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CARBONES DE LA JAGUA S.A.
DEMANDADO: NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO

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

1.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS

En cuanto a los hechos de la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho incoado; a continuación, se emite el pronunciamiento acerca de aquellos:

En cuanto a los HECHOS:

HECHO PRIMERO: SI ES CIERTO: en base a expediente administrativo que reposa en la Dirección Territorial Cesar, se verifico que en fecha 10 de noviembre de 2016 se radico con numero 9263 por parte de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A solicitud de autorización para despedir al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR amparado por el fuero establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, habiéndose configurado una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

HECHO SEGUNDO: SI ES CIERTO: se anexaron como pruebas a la solicitud antes expuesta: “*contrato laboral firmado entre las partes, copia de certificado laboral vigente, copia del procedimiento PPJL 020 para la operación de camión minero, reglamento interno de trabajo, copia de carta de fecha 10 de octubre de 2016 donde se cita a ALEXIS MOLINA ESCOBAR donde se cita a rendir descargos, copia del acta de descargos de ALEXIS MOLINA el día 11 de octubre de 2016, copia de la carta con fecha 18 de octubre de 2016 mediante el cual se informa decisión de la empresa de terminar contrato de trabajo está supeditada al permiso del Ministerio de Trabajo (...)*”

HECHO TERCERO: SI ES CIERTO: la Coordinadora Del Grupo De Atención Al Ciudadano Y Tramite De La Territorial Atlántico, expide auto 0770 de fecha 18 de noviembre de 2016, comisiono a la doctora GISELA

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal del
Trabajo.

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



MARGARITA TORO VALLE para conocer del presente asunto, posteriormente se emite auto 853 de fecha 21 de diciembre de 2016 por el cual se ordenó dejar sin efecto el auto 0770 y se ordenó remitir el radicado 9263 de 2016 a la Dirección Territorial Cesar para seguir con el proceso, dado al domicilio del trabajador que se encuentra en Becerril Cesar

HECHO CUARTO: SI ES CIERTO: en fecha 25 de octubre de 2017 se expide auto de trámite 1302 mediante el cual la coordinadora del grupo de atención al ciudadano y trámites ordeno la apertura de actuación administrativa y ordena práctica de pruebas.

- comunicar a la empresa el inicio de la actuación y solicitarle aporte las pruebas que considere pertinentes nos ayuden en el esclarecimiento de los hechos y solicitarle información al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR está laborando con la empresa, solicitarle copia del contrato de trabajo, y copias de las evidencias del proceso disciplinario interno seguido por la empresa, donde se demuestre que está ajustado al reglamento y a la ley y/o convención colectiva, copia de las planillas de pago de ellos aportes del sistema de seguridad social integral.
- Comunicar y correr traslado al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR para que mediante escrito ejerza sus derechos de contradicción y defensa y aporte las pruebas que considere pertinentes nos ayude al esclarecimiento de ellos hechos.
- las demás pruebas conducentes y pertinentes que las partes soliciten o las que este despacho considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

HECHO QUINTO: PARCIALMENTE CIERTO: En fecha 17 de agosto de 2018 se expide resolución 438 por medio del cual se resuelve una solicitud de autorización para despedir a un trabajador, donde se resolvió en su ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la solicitud de autorización de despido presentada por la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A NIT 802.024.439-2 para dar por terminado el contrato de trabajo del señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, lo anterior en base a las consideración del despacho:

“El señor Alexis Molina Escobar goza de estabilidad laboral reforzada por las patologías que padece, en este caso se observa que no es el estado de salud lo que motiva a la empresa a dar por terminado el contrato de trabajo al señor Alexis Molina Escobar, sino una justa causa plenamente demostrada y fundamentada

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal, objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con-la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz” (Sentencia T- 320/16)

Como se puede observar, anteriormente para dar por terminado el Contrato de trabajo a un trabajador con fuero. De estabilidad laboral reforzada, se requería autorización del Ministerio del Trabajo, y le correspondía al Inspector Verificar la Justa Causa para proferir la autorización, recientemente la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL-1360-2018), indico lo siguiente: (...) lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto este precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que "ninguna persona limitada

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

podré ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, lo que contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del Trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Lo anterior nos permite precisar, que la terminación del contrato de trabajo fundamentada en una justa causa, no requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo, basta que la empresa una vez-tenga conocimiento de los hechos, realice un debido proceso disciplinario donde se le brinde todas las garantías de defensa al trabajador, y pueda ejercer sus derechos de contradicción de defensa y en él se pueda probar la ocurrencia de la conducta, como en este caso la empresa así lo hizo”.

HECHO SEXTO: PARCIALMENTE CIERTO: la decisión contenida en la resolución 438 de 2018 se resolvió respetando el debido proceso de cada una de las partes, y bajo las consideraciones y preceptos de la Coordinadora Del Grupo De Atención Al Ciudadano Y Tramite para ese entonces, la doctora RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS.

HECHO SEPTIMO: SI ES CIERTO: a folio 268 y 269 del expediente administrativo en cuestión reposa carta de fecha 18 de marzo de 2019 de terminación de contrato con justa causa del señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR.

HECHO OCTAVO: PARCIALMENTE CIERTO: en fecha 17 de julio de 2019 se radica con número 11EE2019712000100001080 solicitud de revocatoria directa de la resolución 438 del 17 de agosto de 2018. Argumentando como pretensión de revocatoria directa del acto administrativo se solicita en virtud de la causal primera y tercera del artículo 93 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo: (1.-) “cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la Ley”; (3.-) “cuando con ellos se cause un agravio injustificado a la persona”.

HECHO NOVENO: NO ES CIERTO: La revocatoria directa, es una figura jurídica del Derecho Administrativo por medio de la cual una autoridad administrativa como es el Ministerio de Trabajo tiene la facultad de dejar sin efectos un acto administrativo expedido por dicha entidad, derogándolo en su totalidad; por ende su trámite debe ser en aplicación de la ley y la constitución, respetando el DEBIDO PROCESO el cual debe entenderse como una manifestación del estado que busca **proteger al individuo frente a las actuaciones de las autoridades públicas, procurando en todo momento el respeto a las formas propias de cada juicio, y además que estas se encuentren sujetas a los procedimientos señalados en la ley**, por lo tanto el artículo 29 del ordenamiento constitucional lo consagra *expresamente* “**para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas**”.

Siendo ineludible realizar el traslado de la respectiva solicitud de revocatoria directa para que se pronuncie al respecto, no siendo de resorte de la empresa CARBONES DE LA JAGUA dar aprobación o consentimiento de la revocatoria de un acto administrativo expedido por este ente ministerial.

HECHO DECIMO: PARCIALMENTE CIERTO: en fecha 9 de septiembre de 2019 se expide resolución 464 a través del cual se decide una solicitud de revocatoria directa, donde se resuelve:
“ARTICULO PRIMERO: ACCEDER a la solicitud de revocatoria directa presentada por el señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR contra la resolución 438 de fecha 17 de agosto de 2018.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal del
Trabajo.

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



ARTICULO SEGUNDO: REVOCAR la resolución 438 de fecha 17 de agosto de 2018, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído desde la comunicación del inicio del trámite y correr traslado del mismo al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, y en su lugar continuar con el trámite de acuerdo al procedimiento administrativo general. (...)"

"le asiste al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR; alegar la causal primera (1 °) "Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley". En cuanto no se le dio cumplimiento al principio de publicidad al no dársele a conocer el trámite al señor Molina Escobar, por cuanto no se le dio la oportunidad de controvertir la solicitud radicada por la empresa CARBONES DE LA JAGUA; al observarse que las comunicaciones enviadas a la dirección suministrada por el solicitante fueron devueltas por parte de la empresa de correo 472 aduciéndose los motivos de devolución "no existe número" y resolver la solicitud sin antes solicitar a la empresa que suministrara otra dirección para correrle traslado de dicho trámite al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR. Es por ello que el despacho considera que el recurrente tiene la razón al invocar la causal 1 ° del Art. 93 de la Ley 1437 de 2011, por lo cual se decidirá retrotraer la actuación hasta la comunicación del traslado al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR; en aras de garantizar el debido proceso y conforme a los ordenado en el Auto No 1302 de fecha 25 de octubre de 2017.

De esta manera, el debido proceso administrativo exige de la Administración el acatamiento pleno de la Constitución y Ley en el ejercicio de sus funciones (artículos 6°, 29 y 209 de la Constitución), so pena de desconocer los principios que regulan la actividad administrativa (igualdad, imparcialidad, publicidad, contradicción y moralidad), y de contra, vulnerar derechos fundamentales de quienes acceden o son vinculados a las actuaciones de la Administración, y en especial el derecho de acceso a la administración de justicia.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 29, dispuso lo siguiente:

"El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio (...)"

Para concluir podemos precisar entonces, que el DEBIDO PROCESO debe entenderse como una manifestación del estado que busca PROTEGER AL INDIVIDUO FRENTE A LAS ACTUACIONES DE LAS AUTORIDADES públicas, **PROCURANDO EN TODO MOMENTO EL RESPETO A LAS FORMAS PROPIAS DE CADA JUICIO, y ADEMÁS QUE ESTAS SE ENCUENTREN SUJETAS A LOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS EN LA LEY**, por lo tanto el artículo 29 del ordenamiento constitucional lo consagra *expresamente* **"para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas"**.

HECHO DECIMO PRIMERO: SI ES CIERTO: reposa en el expediente administrativo en cuestión diligencia de notificación personal a la empresa CARBONES DE LA JAGUA a través de su apoderado en fecha 24 de septiembre de 2019.

HECHO DECIMO SEGUNDO: NO ES CIERTO: la resolución 464 de 2019 se expide con el lleno de los requisitos que exige la ley y la constitución, respetando el debido proceso a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A por ende la misma manifiesta que esta entidad realizo el respectivo traslado de la solicitud de revocatoria directa a través de oficio con radicado 08SE201971200010000770 en fecha 16 de agosto de 2019, recibíéndose respuesta de la empresa CARBONES DE LA JAGUA SA a través de oficio radicado 11EE2019712000100001532 de fecha 28 de agosto de 2019.

Dicha resolución se argumentó como consideraciones del despacho a la no comunicación y traslado oportuno al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR de la solicitud realizada por la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A no

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



existiendo la oportunidad para controvertir la solicitud antes expuesta.

Nuestra actuación se limitó a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST y en el precedente judicial sentencia C- 593/14.

HECHO DECIMO TECERO: PARCIALMENTE CIERTO el Ministerio De Trabajo expidió todas sus resoluciones en apego de la ley, Si es de nuestro conocimiento el desarrollo de la demanda con radicado 20001333300120200004800 en el Juzgado 1 Administrativo De Valledupar, donde en fecha 23 de marzo de 2022 se emite sentencia de primera instancia donde se niegan las pretensiones de la demanda.

HECHO DECIMO CUARTO: NO ES CIERTO la resolución 464 de 2019 fue expedida con la aplicación de la ley y la constitución, La revocatoria directa, es una figura jurídica del Derecho Administrativo por medio de la cual una autoridad administrativa tiene la facultad de dejar sin efectos un acto administrativo expedido por ella derogándolo en su totalidad; por ende su trámite debe ser en aplicación de la ley y la constitución, respetando el DEBIDO PROCESO el cual debe entenderse como una manifestación del estado que busca PROTEGER AL INDIVIDUO FRENTE A LAS ACTUACIONES DE LAS AUTORIDADES públicas, PROCURANDO EN TODO MOMENTO EL RESPETO A LAS FORMAS PROPIAS DE CADA JUICIO, y ADEMÁS QUE ESTAS SE ENCUENTREN SUJETAS A LOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS EN LA LEY, por lo tanto el artículo 29 del ordenamiento constitucional lo consagra expresamente “para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas”.

Dicha resolución se argumentó como consideraciones del despacho a la no comunicación y traslado oportuno al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR de la solicitud realizada por la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A no existiendo la oportunidad para controvertir la solicitud antes expuesta.

Nuestra actuación se limitó a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST y en el precedente judicial sentencia C- 593/14.

se actuó por fuera del ordenamiento jurisprudencial establecido para tal fin, por la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014; por lo cual, es importante manifestar que tanto los pronunciamientos de hecho como de derecho de las Resoluciones atacadas, se desarrollaron desconociendo el marco del procedimiento establecido en la sentencia ya citada y la Ley 1437 de 2011,

HECHO DECIMO QUINTO: SI ES CIERTO en fecha 14 de noviembre de 2019 se rcibe recurso de reposición en subsidio de apelación contra la resolución 586 del 17 de octubre de 2019 en los siguientes puntos:

. Falsa motivación de la Resolución número 586 del 17 de octubre de 2019, toda vez que se probó dentro del trámite administrativo de la referencia, que el señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR incurrió en una justa causa comprobada para la finalización de su contrato de trabajo.

. Falsa motivación de la resolución de referencia, en razón a que se respetaron las garantías constitucionales en el procedimiento adelantado en contra del señor Molina.

. De la posibilidad de terminar contrato de trabajo a trabajador aforado cuando se haga a partir de la comisión de una conducta que configure una justa causa objetiva que no tenga nexos con su condición de salud.

. Vicio de procedimiento en el trámite de la solicitud de despido de referencia, toda vez que la revocatoria directa

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



mediante la cual se revocó la resolución 438 del 17 de agosto de 2018 que archivó en primer momento la solicitud y se retrotrajo el trámite, se realizó sin cumplir los requisitos legales.

HECHO DECIMO SEXTO: PARCALMNETE CIERTO: en fecha 16 de diciembre de 2019 se emite resolución 700 donde se resuelve recurso de reposición en contra de la resolución 586 del 17 de octubre de 2019 donde se resolvió:

NO REPONER la resolución 586 del 17 de octubre de 2019.

Falso aseverar por parte del demandante que este ente ministerial no tuvo en cuenta las pruebas aportadas por las partes, Nuestra actuación se limitó a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST y en el precedente judicial sentencia C- 593/14.

Se actuó por el demandante por fuera del ordenamiento jurisprudencial establecido para tal fin, por la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014; por lo cual, es importante manifestar que tanto los pronunciamientos de hecho como de derecho de las Resoluciones atacadas, se desarrollaron en el marco del procedimiento establecido en la sentencia ya citada y la Ley 1437 de 2011, no aportando en el expediente prueba alguna que desvirtuara dicha violación.

HECHO DECIMO SEPTIMO: PARCALMNETE CIERTO en fecha 30 de enero de 2020 se emitió por parte del director territorial resolución 069 donde se resuelve un recurso de apelación, donde se resuelve: confirmar en todas y cada una de sus partes la resolución 586 del 17 de octubre de 2019.

Falso aseverar por parte del demandante que este ente ministerial no tuvo en cuenta las pruebas aportadas por las partes, Nuestra actuación se limitó a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST y en el precedente judicial sentencia C- 593/14.

Se actuó por el demandante por fuera del ordenamiento jurisprudencial establecido para tal fin, por la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014; por lo cual, es importante manifestar que tanto los pronunciamientos de hecho como de derecho de las Resoluciones atacadas, se desarrollaron en el marco del procedimiento establecido en la sentencia ya citada y la Ley 1437 de 2011, no aportando en el expediente prueba alguna que desvirtuara dicha violación.

HECHO DECIMO OCTAVO: NO ES CIERTO: Las resoluciones fueron expedidas con la aplicación de la ley y la constitución, La revocatoria directa, es una figura jurídica del Derecho Administrativo por medio de la cual una autoridad administrativa tiene la facultad de dejar sin efectos un acto administrativo expedido por ella derogándolo en su totalidad; por ende su trámite debe ser en aplicación de la ley y la constitución, respetando el DEBIDO PROCESO el cual debe entenderse como una manifestación del estado que busca PROTEGER AL INDIVIDUO FRENTE A LAS ACTUACIONES DE LAS AUTORIDADES públicas, PROCURANDO EN TODO MOMENTO EL RESPETO A LAS FORMAS PROPIAS DE CADA JUICIO, y ADEMÁS QUE ESTAS SE ENCUENTREN SUJETAS A LOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS EN LA LEY, por lo tanto el artículo 29 del ordenamiento constitucional lo consagra expresamente “para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas”.

En el procedimiento administrativo desarrollado se argumentó como consideraciones del despacho a la no comunicación y traslado oportuno al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR de la solicitud realizada por la empresa

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

CARBONES DE LA JAGUA S.A no existiendo la oportunidad para controvertir la solicitud antes expuesta.

Nuestra actuación se limitó a verificar o constatar si la causal alegada esta soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el CST y en el precedente judicial sentencia C- 593/14.

se actuó por fuera del ordenamiento jurisprudencial establecido para tal fin, por la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014; por lo cual, es importante manifestar que tanto los pronunciamientos de hecho como de derecho de las Resoluciones atacadas , se desarrollaron desconociendo el marco del procedimiento establecido en la sentencia ya citada y la Ley 1437 de 2011.

HECHO DECIMO NOVENO: la empresa CARBONES DE LA JAGUA se encuentra en derecho para presentar acciones en contra de las resoluciones antes expuestas en el desarrollo de la demanda que se pretende contestar con este concepto técnico.

HECHO VIGESIMO: la empresa CARBONES DE LA JAGUA se encuentra en derecho para presentar acciones en contra de las resoluciones antes expuestas en el desarrollo de la demanda que se pretende contestar con este concepto técnico.

HECHO VIGESIMO PRIMERO: SI ES CIERTO, El 16 de junio de 2020 se radico solicitud de conciliación prejudicial, cuya audiencia fue llevada a cabo el 4 de agosto de 2020, sin que hubiese animo conciliatorio.

2.- PRONUNCIAMIENTO FRENTE A LAS PRETENSIONES

Éste Ministerio considera que las pretensiones están llamadas a **NO** prosperar, por cuanto los actos administrativos de sanción y de resolución de los recursos de reposición y apelación, se encuentran soportados en las disposiciones legales sobre el DEBIDO PROCESO y DERECHO DE DEFENSA, consagrados en la Constitución Nacional; artículo 29, así mismo, en las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA).

Nos oponemos a todas y cada una de las pretensiones incoadas por parte de la Demandante, por carecer de sustento jurídico normativo que las ampare.

3.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

1. Fechas de emisión de actos administrativos que se cuestionan con sus respectivas constancias de notificación.

ACTOS ADMINISTRATIVOS EN CUESTIÓN CON SUS RESPECTIVAS CONSTANCIAS DE NOTIFICACIÓN.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



Procede entonces el despacho a describir la Actuación Administrativa adelantada dentro del Expediente iniciado mediante oficio radicado 0009263 de fecha 10 de noviembre de 2016, donde la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A solicita autorización para despedir al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, luego de la revocatoria directa resuelta con resolución 464 del 9 de septiembre de 2019 se expidieron los siguientes actos administrativos:

A) PRIMERA INSTANCIA:

Con el material probatorio obrante en el plenario mediante Resolución 022 del 17 de enero de 2019, se *resuelve ARCHIVAR la solicitud de autorización de despido presentada por la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A para dar por terminado el contrato de trabajo del señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR.*

La Coordinadora Del Grupo De Atención Al Ciudadano y tramites en La resolución 438 de 2018 considero que “el señor Alexis Molina Escobar goza de estabilidad laboral reforzada por las patologías que padece, en este caso se observa que no es el estado de salud lo que motiva a la empresa a dar por terminado el contrato de trabajo al señor Alexis Molina Escobar, sino una justa causa plenamente demostrada y fundamentada

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal, objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con-la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz” (Sentencia T- 320/16)

Como se puede observar, anteriormente para dar por terminado el Contrato de trabajo a un trabajador con fuero De estabilidad laboral reforzada, se requería autorización del Ministerio del Trabajo, y le correspondía al Inspector Verificar la Justa Causa para proferir la autorización, recientemente la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL-1360-2018), indico lo siguiente:

.” (...) lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto este precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, lo que contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del Trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Lo anterior nos permite precisar, que la terminación del contrato de trabajo fundamentada en una justa causa, no



requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo, basta que la empresa una vez tenga conocimiento de los hechos, realice un debido proceso disciplinario donde se le brinde todas las garantías de defensa al trabajador, y pueda ejercer sus derechos de contradicción de defensa y en él se pueda probar la ocurrencia de la conducta.

No se encuentra en el expediente en cuestión La notificación personal de Acto administrativo al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, se realizó notificación por aviso a través de página web en fecha 16 de octubre de 2019.

La notificación por aviso del acto administrativo para el apoderado de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. fue el día 11 de octubre de 2018.

El señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR interpuso solicitud de revocatoria directa en contra de la resolución 438 del 17 de agosto de 2018. La solicitud interpuesta expresó como razones de inconformidad las siguientes a saber:

HECHOS

1. Mediante Resolución N° 438 del 17 de agosto de 2018, la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite se pronunció sobre una solicitud de autorización para despedir a un trabajador amparado con estabilidad laboral reforzada.

2. El suscrito (trabajador), no estaba enterado ni mucho menos fue notificado de que la empresa Carbones de la Jagua, hubiera presentado solicitud al Ministerio de Trabajo, para despedir. Debido a la falta de notificación, el suscrito no pudo hacerse parte dentro de la investigación y ejercer el derecho de defensa y contradicción.

3. El suscrito tuvo conocimiento de la Resolución N° 438 del 17 de agosto de 2018, el momento en que la empresa Carbones de la Jagua, mediante escrito fechado 18 de marzo de 2019, y firmado por el jefe de gestión humana - Mario Alberto Martínez Narváez, comunica la terminación del contrato de trabajo, y en dicha comunicación se hace alusión a la Resolución N° 438 del 17 de agosto de 2018.

4. Una vez conocida la existencia de la Resolución N° 438 del 17 de agosto de 2018, se acudió al Ministerio de Trabajo, a solicitar copia de dicha resolución.

5. La decisión del despacho, de archivar la solicitud de autorización de despido, presentada por la empresa CARBONES DE LA JAGUA, se ampara en la Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL-1360 de 2018), por medio de la cual señala el despacho, que la invocación de una justa causa legal excluye, la obligación de acudir al Inspector de Trabajo, en otras palabras, que la terminación del contrato de trabajo fundamentada en justa causa, no requiere la autorización del Ministerio de Trabajo.

La decisión de archivar la solicitud de autorización para despedir a un trabajador amparado por la estabilidad laboral reforzada, contenida en la Resolución No 438 del 17 de agosto de 2018, es manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la Ley, toda vez que, por falta de notificación del inicio de la actuación administrativa, el señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, no pudo intervenir en el ejercicio del derecho de defensa, violándose de esta manera el debido proceso contemplado en el Art. 29 de la Constitución Política. También la Resolución No 438 del 17 de agosto de 2018, es opuesta a la Constitución Política o a la Ley. Toda vez que va en sentido contrario a la sentencia de unificación SU 040 del 10 de mayo de 2018, en la cual se reitera que se requiere de la autorización del Ministerio de Trabajo, para despedir a una persona beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada. En dicha oportunidad se dijo: "Como se indicó en líneas precedentes, la estabilidad laboral reforzada es una garantía que está dirigida a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio. Motivo por el cual,

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



en los *eventos* en los que el empleador requiera dar por terminada una relación laboral con una persona beneficiaria de este fuero, precisa de la configuración de un hecho objetivo que demuestre que el despido no está relacionado con la discapacidad y, además, de la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente". De igual manera, el argumento contenido en la Resolución No 438 del 17 agosto de 2018, es opuesto a la Constitución Política o la Ley, ya que también va en contra vía de la sentencia de la Corte Constitucional T-305 del 21 de julio de 2018, Mp., CRISTINA PARDO SCLESINGER, donde se reitera la jurisprudencia sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas en estado de debilidad manifiesta y de la necesidad de acudir al Ministerio de Trabajo, al señalar lo siguiente: "La protección de la estabilidad reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más los salarios dejados de devengar.

La pretensión de revocatoria directa del acto administrativo se solicita en virtud de la causal primera y tercera del artículo 93 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo: (1.-) "cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la Ley"; (3.-) "cuando con ellos se cause un agravio injustificado a la persona".

En sentencia T-041 del 04 de febrero de 2019, expediente T-6.951.249, magistrado sustanciador: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, la sala octava de revisión, manifestó: "con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente, el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del inspector de trabajo para dar por culminado el vínculo laboral."

De lo anteriormente expuesto, es claro que el Ministerio de Trabajo, tiene competencia para conocer y tramitar las solicitudes de despidos radicadas por los empleadores contra los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada, por lo que no se entiende, por qué la funcionaria RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS, del Ministerio de Trabajo - Dirección Territorial Valledupar, está desconociendo y yendo en contra vía con las disposiciones jurisprudenciales de la Corte Constitucional e incurriendo en las causales de revocación números 1 y 3 del art. 93 de la Ley 1437 de 2011, tal como se argumentó anteriormente.

Considero que están dados todos los presupuestos legales prescritos por el Art. 93 de la Ley 1437 de 2011, como causales para que proceda la revocatoria directa del acto administrativo distinguido como Resolución N° 438 del 17 de agosto de 2018, incluso, el artículo 94 por cuanto, el suscrito no interpuso los recursos susceptibles a dicho acto. Es notorio que dicho acto administrativo fue expedido con infracción de las normas en que debieran fundarse y por notificación errónea.

PETICIONES

1. *REVOCAR la Resolución 438 del día diecisiete (17) de agosto de 2018, proferida por la coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la Dirección Territorial Cesar, la cual se estableció: "Archivar la solicitud de autorización presentada por la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A.; Nit. 802.024.439-*

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



2 para dar por terminado el contrato de trabajo al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR.

2. Declarar que se violó del debido proceso y el derecho a defensa al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, toda vez que no se le notificó sobre la actuación administrativa que se adelantó por parte de la Dra. RUBY MARIA FONTALVO CABARCAS, coordinadora grupo de Atención al Ciudadano y Trámite - Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Valledupar, por lo que no puedo ejercer su derecho de defensa y contradicción.
3. Rehágase la actuación administrativa, procediendo a notificar en debida forma al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, practicar pruebas, escuchar la declaración del señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR o en su defecto, brindar la posibilidad de poder contestar los hechos y o pretensiones, hasta lograr emitir la decisión final, atendiendo lo principios administrativos, permitan tomar una decisión ajustada a derecho.

B) DE LA REVOCATORIA DIRECTA

- Mediante Resolución 464 de fecha 9 de septiembre de 2019, por medio de la cual se decide una solicitud de revocatoria directa:

ARTÍCULO PRIMERO: ■ **ACCEDER** a la solicitud de revocatoria directa presentada por el señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, contra la Resolución **438** de fecha **17** de agosto de **2018**, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: **REVOCAR** la Resolución **438** de fecha **17** de agosto de **2018**, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído desde la comunicación del inicio del trámite y correr traslado del mismo al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, y en su lugar continuar con el trámite de acuerdo al procedimiento administrativo general.

Argumentando: “al analizar el acervo probatorio, observamos que le asiste al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR; alegar la causal primera (1 °) “Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley”. En cuanto no se le dio cumplimiento al principio de publicidad al no dársele a conocer el trámite al señor Molina Escobar, por cuanto no se le dio la oportunidad de controvertir la solicitud radicada por la empresa CARBONES DE LA JAGUA; al observarse que las comunicaciones enviadas a la dirección suministrada por el solicitante fueron devueltas por parte de la empresa de correo 472 aduciéndose los motivos de devolución “**no existe número**” y resolver la solicitud sin antes solicitar a la empresa que suministrara otra dirección para correrle traslado de dicho trámite al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR. Es por ello que el despacho considera que el recurrente tiene la razón al invocar la causal 1 ° del Art. 93 de la Ley 1437 de 2011, por lo cual se decidirá retrotraer la actuación hasta la comunicación del traslado al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR; en aras de garantizar el debido proceso y conforme a los ordenado en el Auto N° 1302 de fecha 25 de octubre de 2017.

De esta manera, el debido proceso administrativo exige de la Administración el acatamiento pleno de la Constitución y Ley en el ejercicio de sus funciones (artículos 6°, 29 y 209 de la Constitución), so pena de desconocer los principios que regulan la actividad administrativa (igualdad, imparcialidad, publicidad,

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular: 120
www.mintrabajo.gov.co



contradicción y moralidad), y de contra, vulnerar derechos fundamentales de quienes acceden o son vinculados a las actuaciones de la Administración, y en especial el derecho de acceso a la administración de justicia.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 29, dispuso lo siguiente:

"El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio (...)"

Para concluir podemos precisar entonces, que el DEBIDO PROCESO debe entenderse como una manifestación del estado que busca PROTEGER AL INDIVIDUO FRENTE A LAS ACTUACIONES DE LAS AUTORIDADES públicas, **PROCURANDO EN TODO MOMENTO EL RESPETO A LAS FORMAS PROPIAS DE CADA JUICIO, y ADEMÁS QUE ESTAS SE ENCUENTREN SUJETAS A LOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS EN LA LEY,** por lo tanto el artículo 29 del ordenamiento constitucional lo consagra *expresamente* **"para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas"** situación está que no se veía reflejada al no haberse realizado el traslado de una manera eficaz al señor MOLINA.

Por lo expuesto anteriormente, el despacho, procederá a revocar las Resoluciones Nos. 438 del 17 de agosto de 2018 mediante la cual se archiva una solicitud de autorización de terminación de un vínculo laboral con persona en situación de discapacidad radicado por la empresa CARBONES DE LA JAGUA, para despedir al trabajador ALEXIS MOLINA ESCOBAR"

- Se surtió notificación a través de correo electrónico amolinaescobar@gmail.com al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR.
- Se surtió notificación personal a la empresa CARBONES DE LA JAGUA en fecha 24 de septiembre de 2019.

Mediante Resolución 586 del 17 de octubre de 2019, donde se resuelve una solicitud de autorización terminación vínculo laboral a un trabajador en situación de discapacidad, expedida por la coordinadora del grupo de atención al ciudadano y tramite de la Dirección Territorial Del Cesar resuelve:

ARTÍCULO PRIMERO: NO AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A a dar por terminado el contrato de trabajo del señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR.

ARTICULO PRIMERO. NO AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A., identificada con NIT N° 802.024.439-2, a dar por terminado el contrato de trabajo del señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, identificado con Cédula de Ciudadanía No 12.569.024 expedida en Becerril, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído

La coordinadora del grupo de atención al ciudadano y tramites considero que "

Encontramos, que el empleador no le dio aplicación al precedente judicial, contemplado en la **Sentencia C-593/14** de la Honorable Corte constitucional, sobre los procesos disciplinarios, cuando señala que: *"que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones*

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgarla conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, estén obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor” (...)

Lo anterior (precedente judicial) frente al acervo probatorio se puede colegir que al trabajador no se le dio el término para presentar las pruebas para sustentar sus descargos y una vez la empresa analizado los descargos toma la decisión de pasarle al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR oficio de terminación de vinculación laboral visto a (folio 119) no se le comunica que tienen la oportunidad de presentar recurso, ante quien y el término para interponerlo; adicionalmente a ello debió de comunicarle que si no aún no estaba de acuerdo con la decisión tomada por la empresa puede acceder a la Justicia Ordinaria. Esto establece la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

De la mencionada Sentencia donde la Honorable Corte Constitucional sobre la materia se extraiga un aparte fundamental en donde se consagra lo mencionado, así:

“(…)

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplan, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria[57J. En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.”

Notificación personal a la empresa CARBONES DE LA JAGIA SA en fecha 29 de octubre de 2019.

Se notifica a través de correo electrónico al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR en fecha 18 de octubre de 2019.

La empresa CARBONES DE LA JAGUA SA interpone recurso de reposición en subsidio de apelación en fecha 14 de noviembre de 2019 con radicado 11EE2019712000100002382., La solicitud interpuesta expresó como motivos de inconformidad las siguientes a saber:

MOTIVOS DE INCONFORMIDAD DEL RECURSO

4. Falsa motivación de la Resolución número 586 del 17 de octubre de 2019, toda vez que se probó dentro del trámite administrativo de la referencia, que el señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR incurrió en una justa causa comprobada para la finalización de su contrato de trabajo.

La resolución mediante la cual este despacho, decide no autorizar la terminación del contrato del señor Alexis Molina adolece de falsa motivación, toda vez que en ella se afirma erradamente que no se garantizó el debido proceso en el procedimiento adelantado en contra del señor Molina, dejando de lado todas las ^ pruebas aportadas al expediente, donde es claro que el trabajador incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Es importante resaltar, tal como lo manifestamos en la solicitud de despido de referencia que, el señor Molina realizó una conducta que se encuentra tipificada como una falta grave a la luz del RIT de mi representada, toda vez que desconociendo todas las políticas empresariales sobre la operación del camión minero, el trabajador en mención provocó un accidente, ocasionando serios daños mecánicos en el camión 789C-DT083 y perjuicios a su integridad física y al mismo tiempo colocando en peligro la de compañeros y directivos de mi poderdante.

De igual forma, es mi deber mencionar que el trabajador no efectuó las previsiones establecidas en los diferentes procedimientos y estándares de seguridad socializados al interior de mi representada, tales como el procedimiento PPU 020 y el Estándar de Manejo Seguro MINA TS-SS19SÍ los cuales reposan a folios del expediente. De hecho, actuó de manera imprudente y contraria a lo previsto por este tipo de procedimientos, ya que excedió los límites de velocidad fijados para el desplazamiento de camiones sobre terrenos humectados, conllevando a que se genera el accidente que ocasionó serios daños al vehículo y su motor, específicamente en las partes señaladas en el Formato de Investigación de Accidentes Método Icam que, de igual forma, fue aportado en la oportunidad legal para ello.

En la misma línea se desenvuelve el reporte de investigación de incidente de trabajo, emitido por el Copasst de

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



CDJ contenido en el expediente de referencia, en donde se determina que las causas básicas del accidente son producidas por el mismo operario en plena ejecución de su labor, obedeciendo a la "Manutención inadecuada de las normas de control de uso de normas, procedimientos o reglamentos, operador incumple parcialmente el Estándar Manejo Seguro MINA TS- SS19SIE Velocidad inapropiada para descenso en rampa y uso inadecuado de los frenos"

Aunado a lo anterior, en la diligencia de descargos el señor Molina reconoció que pese a tener conocimiento de todos los procedimientos y estándares de seguridad vinculantes en la empresa a la hora de realizar sus labores, hizo caso omiso a estos y, en consecuencia, ocurrió el siniestro mencionado previamente.

En tal sentido, es claro que el señor Molina incurrió en violación a las obligaciones especiales y prohibiciones del trabajador contempladas en el RIT vigente de la compañía, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 73, literales a), b), h) 'y k); 74, literales b), x) y bb) y el artículo 80 literal e), así como también el artículo 62 del CST numerales 4 y 6, tal como quedó demostrado a lo largo del trámite y conforme a lo estipulado en la solicitud de despido radicada en primera oportunidad.

De la conducta del señor Molina y de las anteriores prescripciones consagradas en el RIT, se deriva que efectivamente este incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato laboral, tal como se puede corroborar con las pruebas que reposan en el expediente, aportadas al presente y lo explicado previamente en relación con el actuar del trabajador en mención. Lo que deja de lado cualquier suposición en cuanto a que el despido obedece a la condición de salud del trabajador.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, la decisión de mi representada de dar por terminado el contrato de trabajo del empleado se encuentra plenamente justificada, razón por la cual se insiste en que su Despacho acceda a autorizar la terminación del contrato del señor Molina.

1.1. Falsa motivación de la resolución de referencia, en razón a que se respetaron las garantías constitucionales en el procedimiento disciplinario adelantado en contra del señor Molina.

Con fundamento en lo anterior, y en virtud de su potestad disciplinaria mi representada procedió a iniciar un proceso disciplinario en contra del trabajador en mención, en aras de conocer la situación que lo conlleva a incurrir en las violaciones de la normatividad en materia de seguridad consagradas en el RIT de la compañía, mencionadas en el aparte anterior y, además, como es una constante en el actuar de mi representada garantizar el derecho de defensa y demás garantías constitucionales de todos sus trabajadores.

Así las cosas, en el procedimiento mencionado con anterioridad, CDJ fue prudente y diligente en garantizar todas las etapas del procedimiento disciplinario conforme a las disposiciones legales, reglamentarias y jurisprudenciales que regulan la materia, especialmente la contenida en la sentencia C-593/14, pues como es costumbre en mi representada, este y todos los procedimientos disciplinarios adelantados se realizan de la siguiente forma:

(i) Se citó a descargos al trabajador señalado de la comisión de la falta, informándole que puede estar acompañado en dicha diligencia dos líderes sindicales o compañeros de trabajo, y así mismo, en dicha comunicación, se le da a conocer los hechos materia de investigación, como también las normas presuntamente infringidas con la conducta descrita. Tal como puede acreditarse con la citación enviada por parte de mi representada al trabajador en mención el día 10 de octubre de 2016.

(ii) En la fecha y hora citada y acorde con lo expuesto en la convención colectiva, esto es el 11 de octubre de



2016, tal y como se constata con el acta de diligencia anexa al presente, se practicaron los descargos, escuchando los argumentos de defensa expuestos por el trabajador. Conviene indicar, que esta diligencia de descargos se hace con la observancia de las formas establecidas para los procesos disciplinarios tanto en las normas que rigen las relaciones entre mi mandante y sus trabajadores.

(iii) Luego de analizados los descargos presentados por los trabajadores, en conjunto con las pruebas pertinentes, la empresa toma una decisión que es notificada al trabajador interesado dentro del término establecido para ello.

(iv) Encontrándose dentro de la oportunidad, los trabajadores tienen la potestad de presentar los recursos que considere pertinentes contra la decisión que hubiere tomado la empresa. Lo cual es una facultad por parte del [trabajador, que no ha desconocido mi representada y, que es de conocimiento de todos los trabajadores sin necesidad de que esta sea recordada por parte de la empresa.

De igual forma, y en relación con lo afirmado en la resolución objeto del presente recurso, es menester resaltar que la oportunidad para presentar pruebas y sustentar sus descargos se otorgó en la misma etapa procesal en la que estos fueron realizados. Por otro lado, debemos sostener que la potestad de interponer recursos en contra de cualquier acto resolutorio en un proceso disciplinario es una garantía legal y constitucional que es de conocimiento de todos los trabajadores que sostienen un vínculo contractual con mi representada, de tal forma que está contenido en las normas que rigen la relación laboral de las partes en un contrato de trabajo

En vista de lo anterior, no tienen sustento las afirmaciones contenidas en la resolución 586 del 17 de octubre de 2019, donde este despacho sostiene que no se le otorgó la posibilidad al señor Molina de presentar pruebas y recursos contra la decisión tomada, pues no se le puede atribuir a mi representada la responsabilidad de velar porque los trabajadores ejerzan un goce debido de sus derechos, cuando ellos son los interesados en ello, pues son libres de ejercerlos o no conforme a las estipulaciones legales y reglamentarias, que como hemos mencionado no han sido desconocidas bajo ninguna circunstancia per CDJ.

Así las cosas, una negligencia por parte del señor Molina al no optar por las garantías que le han sido otorgadas, no puede ser un sustento que desconozca el debido respeto de mi representada de las garantías inherentes al procedimiento disciplinario adelantado, ni tampoco un argumento válido para optar por la negativa a la autorización de despido del trabajador en mención, máxime si tenemos en cuenta que en la resolución 438 del 17 de agosto de 2018, este ente ministerial decidió archivar la solicitud dejando en libertad a CDJ para finalizar la relación laboral.

Por otro lado, debemos recordar al despacho que la toma de decisiones en materia de sanciones, en particular la finalización o no del contrato] de trabajo de cualquier colaborador es una potestad que recae única y exclusivamente en ^ cabeza de la compañía, a la luz del principio de libertad de empresa estipulado constitucionalmente de la siguiente forma:

"Esto, porque en la Carta Fundamental se reconoce el derecho a la libertad de empresa, la cual consiste en la facultad que tiene toda persona de desarrollar una actividad económica y de organizar a su discreción todas las cuestiones inherentes a ella, lo que incluye la dirección de las relaciones de trabajo, si para ello contrata los servicios de personas naturales."

Por tal razón, más allá de la interposición o no de los recursos pertinentes que como ya fue probado si se otorgó y, que la no presentación de estos obedeció más que todo a negligencia por parte del mismo trabajador y no a

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



una discriminación de parte de la compañía, debemos afirmar que existen herramientas jurisdiccionales idóneas para dirimir este tipo de conflictos y controvertir las determinaciones tomadas por la compañía con sustento en el principio mencionado anteriormente.

Con fundamento en lo expuesto, debemos recordar que para la motivación de las resoluciones que decidan la autorización de despido de parte de una empresa para con uno de sus trabajadores del cual se pueda predicar un fuero de salud, el despacho debe pronunciarse objetivamente y fundamentado en las pruebas aportadas, acerca de la causal para despedir con base en la cual se fundamenta la petición, pues lo que se debe probar es la existencia de una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo, que distancie este hecho de cualquier acto discriminatorio de parte del empleador.

Encontramos en el caso particular y concreto que el despacho rio hace un examen completo acerca de la comisión de la falta por parte del trabajador, lo que se constituyó en el objeto de la petición pues, luego de adelantar el proceso disciplinario pertinente, se constató claramente su responsabilidad en la misma dado que las políticas, internas y RÍT de mi representada dictan claramente que el desconocer el procedimiento PPU-020 sobre la operación del camión minero, causando agravios injustificados a la propiedad de mi representada y a la salud de sus trabajadores, lo cual es una conducta contraria a todas las políticas de la empresa.

En tal sentido, es claro que el despacho no está apreciando de correcta manera las pruebas aportadas que suponen el incumplimiento por parte del señor Molina de sus obligaciones por ser trabajador vinculado-con mi representada. Por lo cual insistimos en que revisado nuevamente el expediente y las pruebas aportadas en él se sirva de autorizar el despido del trabajador en mención

1. De la posibilidad de terminar contrato de trabajo a trabajador aforado cuando se haga a partir de la comisión de una conducta que configure una justa causa objetiva que no tenga nexo con su condición de salud.

Debemos resaltar, que tal y como se ha explicado, la presente solicitud está motivada única y exclusivamente en la comisión de una grave conducta de parte del trabajador protegido con estabilidad laboral reforzada, hecho que no tiene relación alguna con su estado de salud, toda vez que en la compañía no existe trato discriminatorio para con sus trabajadores, por ninguna causa.

En esta misma línea, podría mi representada incluso, luego de haberse comprobado la comisión de la grave falta y de garantizar el derecho de defensa y contradicción del trabajador, como ocurrió en el caso, terminar el contrato de / trabajo del señor Molina, sin tener que acudir a Ministerio de Trabajo para que V esta entidad autorice la finalización de la relación laboral, como bien se pronunció este despacho en resolución 438 del 17 de agosto de 2018, a la luz de lo expuesto a nivel jurisprudencial en sentencia SL 1360 de 2018, emanada de la Honorable Corte Suprema de Justicia que en uno de sus apartes dispuso:

Lo que atrás se deriva del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues claramente, es el precepto **no se prohíbe el despido de trabajadores en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal ato este precedido de un criterio discriminatorio.** Nótese que allí se radicación n°5339417 dispone que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación “ lo que contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que **la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral este basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, aquí, a criterio de la sala no es obligatorio acudir al inspector de trabajo,** pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la



presunción discriminatoria; se soporta en una razón objetiva.

Con todo, **la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastara demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación , lo que de contera implica que el empresario tendrá deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa.**

De no hacerlo el despido se reputara ineficaz, (c-531-2000)y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir , más la sanción de 180 días de salario consagrados en el artículo 26 de la ley 361 del 1997.

Así las cosas, es clara la buena fe de mi representada en el presente caso, que aun cuando es clara la comisión de una falta grave de parte del trabajador y que a este se le respetó el debido proceso y su derecho de defensa al iniciarle proceso disciplinario, acude a esta instancia Ministerial para que sea el trabajador quien tenga la oportunidad de controvertir la decisión acreditando además su estado de salud y sea el mismo Inspector de Trabajo quien logre corroborar que la razón de la presentación de la solicitud es única y exclusivamente la comisión de la falta que constituyó una justa causa para la terminación y así, la finalización del vínculo no quede sujeta a reclamaciones posteriores que desgasten las partes y generen más congestión judicial.

No obstante lo anterior, causa extrañeza que aun cuando este despacho se acogió a la postura expuesta con anterioridad, en resolución que fue objeto de revocatoria directa, por un yerro de forma y no de fondo, este ente cambie completamente su postura frente al caso, modificando tajantemente la situación jurídica reconocida con la mencionada resolución 438 del 17 de agosto de 2018 y causando un agravio injustificado que mi representada no está obligada a soportar, máxime si tenemos en cuenta que la revocatoria se dio por negligencia propia del Ministerio del Trabajo, al no efectuar correctamente la notificación del trabajador, y que supone un vicio procedimental, tal como lo explicaremos en aparte posterior.

Vicio de procedimiento en el trámite de la solicitud de despido de referencia, toda vez que la revocatoria directa mediante la cual se revocó la resolución 438 del 17 de agosto de 2018 que archivo en primer momento la solicitud y se retrotrajo el trámite, se realizó sin cumplir los requisitos legales.

Como primera medida, debemos recordar que en primera oportunidad este despacho mediante la resolución 438 del 17 de agosto de 2018, se había pronunciado en relación con el trámite, archivando la solicitud de referencia fundamentándose en lo mencionado en el aparte No. 2 del presente escrito, de esta manera reconoció y dejó en libertad a mi representada CDJ, de finalizar el contrato de Trabajo del señor Molina siempre y cuando consideraba comprobada con el procedimiento disciplinario una justa la finalización del vínculo laboral.

Dado el pronunciamiento expuesto con anterioridad y la justa causa comprobada con las investigaciones adelantadas, mi representada CDJ dio por terminado el contrato de trabajo del señor Molina, con el fin de evitar futuros inconvenientes en temas de seguridad industrial al interior de mi representada, situación que no era garantizada con la continuidad en el cargo del trabajador en mención.

No obstante, este despacho con un procedimiento irregular, donde otorgó término a las partes para pronunciarse sin mediar consentimiento del titular de la situación jurídica en este caso mi representada, resolvió revocar el acto administrativo en mención y retrotraer el proceso modificando así drásticamente la situación jurídica reconocida con tal pronunciamiento.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



Sin perjuicio de lo anterior, es vital mencionar que las actuaciones de este ente ministerial están regidas bajo la ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), por tal razón, bajo ninguna circunstancia este despacho puede apartarse de las regulaciones allí contenidas so pena de que sus actos sean tildados de ilegales o contrarios al ordenamiento jurídico.

Ahora, en relación con el procedimiento que se debe seguir en el trámite de las revocatorias directas el mencionado CPACA en su artículo 97 estipula lo siguiente:

"ARTÍCULO 97. REVOCACIÓN DE ACTOS DE CARÁCTER PARTICULAR Y CONCRETO. Salvo las excepciones establecidas en la ley, cuando un acto administrativo > bien sea expreso o ficto > haya creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igüa! categoría, no podrá ser revocado sin el consentimiento previo, expreso y escrito del respectivo titular."

En virtud de lo anterior, y en lo que respecta a la resolución 464 de 9 de septiembre de 2019, mediante la cual se revocó la resolución 438 de fecha 17 de agosto de 2018, es de anotar que el procedimiento llevado a cabo para proferir tal pronunciamiento, no se ajustó a la norma precitada ya que conforme a lo mencionado y como puede corroborarse en el expediente, este procedimiento se adelantó sin el consentimiento previo, expreso y por escrito de mi poderdante CDJ, quien sin lugar a dudas es el titular de la situación jurídica reconocida en virtud de la resolución que en primer momento archiva la solicitud de despido de referencia, y en virtud de la cual se finalizó el vínculo contractual con el señor Molina.

En tal sentido, encontramos el actuar de este ente ministerial a todas luces contrario al ordenamiento jurídico, ahora bien, es importante recalcar que la indebida tramitación de la revocatoria directa se dio en razón a la falta de notificación del trabajador, por lo tanto no se encuentra un sustento jurídico y fáctico, que haga cambiar de posición en cuanto a la decisión tomada en la resolución objeto del presente recurso, toda vez que el criterio utilizado por el despacho para optar por la determinación de revocar el archivo de la solicitud fue una circunstancia procedimental y no sustancial.

En los anteriores términos, es claro que existía una imposibilidad de parte de este despacho de pronunciarse sobre la solicitud de revocatoria directa del señor Molina, al no existir consentimiento de parte de mi representada, si embargo, aun con este procedimiento, no existía un criterio más allá de la mera voluntad de causar un agravio injustificado a CDJ para cambiar el sentido de la resolución de referencia en relación con la revocada en primera oportunidad, por ende solicitamos a este despacho archivar la solicitud de despido del señor Alexis Molina y dejar en libertad a CD3 de terminar el contrato de trabajo ¡del mismo, atendiendo al criterio de la sentencia SL 1360 de 2018 mencionada con anterioridad.

1. El Ministerio de Trabajo es la entidad competente para pronunciarse de la solicitud de autorización de presentada por mi representada, en contra del señor Alexis Molina.

El Ministerio del Trabajo tiene la obligación de conocer y dictar acto administrativo de fondo dentro de la solicitud de permiso para despedir al señor ALEXIS MOLINA, por la justa causa comprobada, tal como se describe en las siguientes sentencias de la Corte Constitucional, que detallamos a continuación:

- Sentencia T-018 de 2013.-

"Este requisito consiste en que el Inspector de Trabajo tiene el deber de autorizar o no el desoido de/ trabajador, analizando si existe la justa causa alegada Por el patrono o si tai decisión resolutoria obedece a

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



la discapacidad del empleado. El permiso no es una mera formalidad puesto que se estableció con el fin de que la autoridad administrativa respectiva verifique que el empleador al despedir a un trabajador discapacitado no está vulnerando los derechos de una persona que cuenta con especial protección constitucional. De esta manera la sentencia C-531 de 2000 señaló que: la autorización de La oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador ' (Subrayas y negrillas fuera del texto original).

(...)

SEGUNDA INSTANCIA

Se resolvió recurso de reposición a través de resolución 700 del 16 de diciembre de 2019 donde se:

Se consideró como cimiento de dicha decisión:

“no es cierto lo manifestado por el recurrente “que la no presentación de estos obedeció más que todo a negligencia por parte del mismo trabajador y no a una discriminación de parte de la compañía” debemos afirmar que existen herramientas jurisdiccionales idóneas para dirimir este tipo de conflictos y controvertir las determinaciones tomadas por la compañía con sustento en el principio mencionado anteriormente. Mal haría el empleador en trasladarle esta carga de saber que existe un recurso, ante quien presentarlo y el término para el mismo. Evidenciándose dentro del trámite que no se le comunico al trabajador en ninguna instancia dentro del proceso disciplinario que podía presentar recurso, ante quien presentarlo y el termino para presentar el mismo.

Por otra parte cuando el recurrentes manifiesta que: “Por otro lado, debemos recordar al despacho que la toma de decisiones en materia de sanciones, en particular la finalización o no del contrato de trabajo de cualquier colaborador es una potestad que recae única y exclusivamente en cabeza de la compañía, a la luz del principio de libertad de empresa estipulado constitucionalmente”. Esta afirmación es cierta, entonces, mal haría la empresa en afirmar que la terminación unilateral del contrato obedece a una Resolución emitida por este Ministerio cuando en ninguna parte del acto administrativo le autoriza la terminación de vinculación de contrato de trabajo con trabajador en condición de discapacidad. Entonces así las cosas la decisión de terminación del contrato por parte de la empresa con el señor Alexis Molina Escobar fue única y exclusivamente decisión del empleador.

No es cierto cuando el recurrente afirma que el despacho no realizo un examen de cada una de las pruebas dentro del expediente se realizó por lo que se evidencio la violación del debido proceso dentro del proceso disciplinario que llevo a cabo el empleador al señor Molina Escobar.

Por otra parte en lo referente al no cumplimiento de los requisitos legales frente a la revocatoria directa mediante la cual se recovo la Resolución 438 del 17 de agosto de 2018 que archiva en primer momento la solicitud. Afirmación no es cierta ya que se concedió teniendo en cuenta que el trabajador no había presentado recurso alguno frente al acto administrativo en primera instancia así como lo establece la norma y en cuanto la afirmación del recurrente del ser el titular de la situación jurídica y que este debió de manifestar el consentimiento previo,

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular: 120
www.mintrabajo.gov.co



expreso y por escrito para que operara la revocatoria directa; el recurrente deja de mencionar que el despacho mediante oficio con radicado 08SE20197120000100000770 de fecha 16 de agosto de 2019 (folio 271), enviado a través de la empresa 472 (recibido el día 20/08/2019 (folio 272)) y al correo electrónico, registrado en el certificado de comercio aportado por la empresa: "notificacionjudicial@prodeco.com.co (folio 273 a 274) le comunicó y le corrió traslado de la solicitud de revocatoria directa presentada contra la Resolución No. 438 de fecha 7 de agosto de 2018, para que se pronunciara; una vez transcurrido el tiempo concedido para hacerlo no lo hizo y tanto conocimiento tenia al respecto que muy posterior a los plazos concedidos por el despacho en el comunicado 08SE20197120000100000770, el día 28 de agosto de 2019 mediante radicado 11EE20197120000100001532, solicitó ampliación del plazo. Con todo lo anterior el despacho comprueba que fue garante en no violarle el debido proceso a la empresa, como pretende hacerlo ver.

Es de anotar que este despacho nunca a desconocido los precedentes judiciales de la Corte constitucional, ni mucho menos se apartado de estos ya que como se puede evidenciar dentro del trámite siempre fue ajustado a la normatividad y jurisprudencia (mínimos que debe tener en cuenta el empleador dentro de un procedimiento disciplinario) por eso este Ministerio se pronuncia NO AUTORIZANDO la terminación de la vinculación laboral del trabajador; realizando un pronunciamiento de fondo garantizando el debido proceso.

* Así mismo, es claro para este ente ministerial que no puede adelantar el debate probatorio necesario para dilucidar si existe la justa causa indilgada por el solicitante, por cuanto solo se encuentra facultada para vislumbrar si la justa causa alegada se prueba dentro del trámite administrativo y si el investigado se le adelanto un debido proceso disciplinaria situación que no se acredita en el plenario de ahí que exista indubitadamente la necesidad del ser el juez laboral quien dilucide si la terminación de la relación laboral dentro de los extremos procesales se encuentra ajustada en derecho, pues, esto conllevaría a estudiar los alcances de las relaciones laborales, que se rigen por el código sustantivo de trabajo y de contera considerar la existencia de una terminación del contrato sin el lleno de los requisitos legales atendido a la presunta estabilidad reforzada que arguye el accionante; así las cosas la definición de la controversia son de la competencia del juez ordinario y no de este ente ministerial; encontrándonos en presencia de la existencia de otro medio de defensa judicial idóneo e eficaz para la salvaguarda de los derechos reclamados

Se realizó comunicación de la resolución 700 de 2019 Al señor ALEXIS MOLINA a través de correo electrónico en fecha 17 de diciembre de 2019.

Se realizó comunicación de la resolución 700 de 2019 a la empresa CARBONES DE LA JAGUA SA en fecha 17 de diciembre de 2019.

Se resolvió recurso de apelación

- *Mediante Resolución 069 del 30 de enero de 2020, por medio se resuelve recurso de apelación.*

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR, En todas y cada una de sus partes, la Resolución 586 del 17 de Octubre de 2019, proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, por medio de la cual se resolvió NO AUTORIZAR, a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A., dar

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



por terminado el contrato de trabajo del señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Argumentando frente a cada inconformidad presentada en el recurso:

1. FALSA MOTIVACION DE LA RESOLUCION 586 DEL 17 DE DICIEMBRE DE 2019. 1.1.) FALSA MOTIVACION DE LA RESOLUCION DE LA REFERENCIA. EN RAZON A QUE SE RESPETARON LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ADELANTADO EN CONTRA DEL SEÑOR MOLINA.

Ante esta inconformidad podemos expresar que no se evidencio que dentro del proceso disciplinario realizado por parte del empleador recurrente conforme a lo establecido en la SENTENCIA C-593/14 la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior; ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, **sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. or. Establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”.** Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigirle únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, estén obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”. Así las cosas la empresa no comunico la oportunidad procesal para que el trabajador pudiera interponer los recursos y ante quien, además no existe un documento en donde le hayan socializado tal evento. En este orden de ideas previo a la solicitud de autorización de despido se debía verificar por parte de la empresa solicitante el trámite del proceso disciplinario ajustado a los dispuesto por la norma y lo establecido en la sentencia referencia sin olvidar que ante todas las actuaciones debe primar el derecho al debido proceso:

“El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). \$/ bien la preservación de los Intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados” (Sentencia 7-772 de 2003). (...) De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio. Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformado in pejus.

1 DE LA POSIBILIDAD DE TERMINAR CONTRATO DE TRABAJO A TRABAJADOR AFORADO CUANDO SE HAGA A PARTIR DE LA COMISION DE UNA CONDUCTA QUE CONFIGURE UNA JUSTA CAUSA OBJETIVA QUE NO TENGA NEXO CON SU CONDICION DE SALUD.

Ante esta sustentación manifestamos que el fuero es una protección especial que le otorga la ley a ciertos trabajadores por ejemplo: Mujer embarazada, dirigente sindical, representante de los trabajadores, v efectivamente no puede ser despedido mientras el empleador no cuente con previa autorización para ello, y esto no significa inamovilidad en el trabajo va que el trabajador puede ser despedido en la medida que se configure las causales para despedir y la autorización del respectivo juez competente sin embargo debe tenerse en cuenta que eso no significa que se le vulneren los derechos de defensa y contradicción v el debido proceso

3 VICIO DE PROCEDIMIENTO EN EL TRAMITE DE LA SOLICITUD DE DESPIDO DE REFERENCIA TODA VEZ QUE LA REVOCATORIA DIRECTA MEIDANTE LA CUAL SE REVOCÓ LA RESOLUCION 438 DEL 17 DE AGOSTO DE 2018 QUE ARCHIVO EN PRIMER MOMENTO LA SOLICITUD Y RETROTRAJO EL TRAMITE. SE REALIZO SIN CUMPLIR LOS REQUISITOS LEGALES.

La revocatoria directa es una figura jurídica de derecho administrativo por medio de la cual una autoridad administrativa tiene la facultad de dejar sin efectos un acto administrativo expedido por ella derogándolo en su totalidad.

La revocatoria directa de los actos administrativos procede por las siguientes causales establecidas en el artículo 93 del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo (ley 1437 de 2011):

Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley.

Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él.

Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona.

La revocatoria directa se podrá efectuar por la misma autoridad que haya expedido el acto, por los inmediatos superiores, de oficio a petición de parte.

En este caso a petición del Trabajador, quien no había presentado recurso, solicito ante el funcionario competente tal situación y al recurrente se le puso de presente esta incidencia que se había presentado dentro

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

del proceso lo cual se comunicó y existen las pruebas en el expediente a folio 271 al 274 y no se pronunció así las cosas el funcionario dio el trámite correspondiente.

4.) EL MINISTERIO DE TRABAJO ES LA ENTIDAD COMPETENTE PARA PRONUNCIARSE DE LA SOLICITUD DE AUTORIZACION PRESENTADA POR CARBONES DE LA JAGUA EN CONTRA DEL SEÑOR ALEXIS MOLINA. FALSA MOTIVACION DE LA RESOLUCION 586 DEL 17 DE OCTUBRE DE 2019.

EL PROCESO DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

Código: IVC-PD-05-AN-01, Versión: 4.0, Fecha: febrero 01 de 2019

ANEXO TÉCNICO No. 1 DEFINE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL. Así:

Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de

Discapacidad. - Ley 361 de 1997 Artículo 26

TERMINO: Seis (6) meses

Habiendo hecho la anterior ilustración, el despacho una vez verificado el material probatorio obrante en el expediente encuentra lo siguiente: la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A, mediante comunicación recibida en esta entidad en la fecha 10 de NOVIEMBRE del año 2016, bajo el radicado No. 9263, impetro solicitud de autorización para despedir trabajador amparado por el fuero establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; como producto de dicha solicitud, el despacho de la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial del Cesar, mediante resolución No. 586 DEL 17 DE OCTUBRE DE 2019, resolvió NO AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. dar por terminado el contrato de trabajo del ALEXIS MOLINA ESCOBAR, se Resolvió recurso de Reposición Bajo la Resolución N° 700 de Diciembre de 2019 y en todo el proceso se le concedió a las partes su derecho a defensa y Contradicción En virtud de lo anterior el despacho Confirma en todas sus partes la RESOLUCION 586 DEL 17 DE OCTUBRE DE 2019, por medio de la cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, Por medio de la cual decidió NO AUTORIZAR, a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A., dar por terminado el contrato de trabajo del señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR.

Se realizó notificación personal al señor ALEXIS MOLINA ESCOBAR en fecha 17 de febrero de 2020.

Se realizó notificación personal al apoderado de la empresa CARBONES DE LA JAGUA SA en fecha 17 de febrero de 2020.

Informe de ejecutoria y archivo expedida en fecha 18 de febrero de 2020.

4.1 PRONUNCIAMIENTO JURIDICO

Descendiendo al caso concreto, frente a lo señalado por el demandante con relación a los actos administrativos emitidos, en primer lugar, se debe indicar que esta no es la instancia para exponer inconformidades con relación a los hechos que ya fueron objeto de investigación y los cuales ya fueron objeto de pronunciamiento por parte del Ministerio del Trabajo, aunado a que al desatar el recurso de apelación se pronunció una vez revisados y valorados los supuestos fácticos y las pruebas aportadas y analizadas por parte del funcionario de primera instancia, en este caso la Dirección Territorial del Cesar, ya que el cumplimiento de las normas del Sistema General de Riesgos Laborales se determina mediante el contenido material de las pruebas aportadas por las partes, quienes obran libremente renunciando o aportando lo exigido para conseguir un

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



resultado jurídico en equidad, confrontando dichas pruebas con las normas endilgadas, con el fin de determinar con el mayor grado de certeza el cumplimiento o no de las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales sometidos a conocimiento.

Por lo anterior, en la investigación administrativa adelantada en contra de la empresa demandante, se evidenció que la Dirección Territorial del Cesar actuó conforme a las pruebas que permitieron verificar el cumplimiento o no de las normas acusadas, lo cual conllevó a éste Ente Ministerial a tomar la decisión administrativa sancionatoria conforme a los incumplimientos evidenciados y las normas endilgadas, cargos que no fueron desvirtuados durante el desarrollo procesal de la investigación, por lo que las circunstancias de hecho y de derecho fueron correspondientes con la decisión adoptada.

Frente a la competencia del Ministerio del Trabajo, se debe indicar que el Ministerio del Trabajo es competente para ejercer la vigilancia y el control en las normas laborales, teniendo en cuenta las disposiciones jurídicas contenidas en los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo, este último subrogado por el Decreto 2351 de 1965 artículo 41, modificado por la Ley 54 de 2000, artículo 20 y, en la materia que nos ocupa, esto es el Sistema General de Riesgos Laborales, corresponde a los Directores Territoriales del Ministerio del Trabajo, adelantar investigaciones administrativas, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con las facultades conferidas mediante el Decreto 4108 de 2011, y la Resolución Ministerial No. 2143 del 28 de mayo de 2014, en concordancia con lo establecido por el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, y por el artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo.

Así mismo, los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, exigen la actuación del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, ante la vulneración de las normas laborales y en materia de Riesgos Laborales y Seguridad Social, a través de un procedimiento que se encuentra reglado de forma general en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, siendo importante señalar, que los Inspectores de Trabajo cuentan con funciones de carácter coactivo o de policía administrativa, de acuerdo con lo contemplado en el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, en donde se indica que como autoridades de policía del trabajo, tienen la facultad coercitiva de requerir o sancionar a los responsables por la inobservancia o violación de una norma del trabajo, y en desarrollo de dicha función, de acuerdo al numeral 1º del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, podrán *hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores para exigirle la información pertinente a su misión.*

Ahora bien, frente a la caducidad de la facultad sancionatoria, en primer lugar, se debe tener presente que el artículo 52 de la Ley 1437 de 2011, señala lo siguiente:

“Artículo 52. Caducidad de la facultad sancionatoria. Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la facultad que tienen las autoridades para imponer sanciones caduca a los tres (3) años de ocurrido el hecho, la conducta u omisión que pudiere ocasionarlas, término dentro del cual el acto administrativo que impone la sanción debe haber sido expedido y notificado. Dicho acto sancionatorio es diferente de los actos que resuelven los recursos, los cuales deberán ser decididos, so pena de pérdida de competencia, en un término de un (1) año contado a partir de su debida y oportuna interposición. Si los recursos no se deciden en el término fijado en esta disposición, se entenderán fallados a favor del recurrente, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial y disciplinaria que tal abstención genere para el funcionario encargado de resolver.”. (Negrilla y subrayado por fuera del texto

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular: 120
www.mintrabajo.gov.co



Con relación a la vulneración del derecho al debido proceso, de defensa y de contradicción y la falsa motivación, se debe indicar que los actos administrativos expedidos dentro de la investigación administrativa adelantada en contra de la empresa demandante, fueron conforme a las pruebas obrantes dentro del expediente y la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales endilgada ante los evidentes incumplimientos que no fueron desvirtuados por la demandante, aunado a que como entidad querrelada tuvo la oportunidad de intervenir, de aportar pruebas, siendo comunicada y notificada en debida forma de cada una de las decisiones emitidas por el despacho, y así mismo, la entidad investigada al interponer los recursos de ley, tuvo la oportunidad de controvertir las decisiones emitidas por el *fallador de primera instancia*, observándose de ésta manera el respeto y la obediencia del artículo 29 Constitucional, siendo del caso resaltar que la Sala Plena de la Corte Constitucional, ha precisado frente al debido proceso, lo siguiente:

“(…) en lo que hace relación con los procedimientos administrativos, es necesario precisar que el derecho con que cuentan los ciudadanos, relativo a la posibilidad de controvertir las decisiones que se tomen en dicho ámbito es consubstancial al debido proceso. Si bien ambas son garantías que se derivan del principio de legalidad, son dos caras de la misma moneda, esto es, mientras que el derecho a cuestionar la validez de las decisiones funge como garantía posterior, las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso, tales como (i) el acceso libre y en igualdad de condiciones a la justicia; (ii) el acceso al juez natural; (iii) la posibilidad de ejercicio del derecho de defensa (con los elementos para ser oído dentro del proceso); (iv) la razonabilidad de los plazos para el desarrollo de los procesos; y, (v) la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces y autoridades, son elementos que deben ser garantizados durante el desarrollo de todo el procedimiento, y apuntan, principalmente, a brindar garantías mínimas previas. En efecto, los elementos del debido proceso arriba enumerados buscan garantizar el equilibrio entre las partes, previa la expedición de una decisión administrativa. Por el contrario, el derecho a cuestionar la validez de la misma hace parte de las garantías posteriores a la expedición de la decisión por parte de la autoridad administrativa, en tanto cuestiona su validez jurídica.

De esta manera, la posibilidad de control de un acto administrativo, mediante los recursos de la vía gubernativa y la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, parte del presupuesto de que al interesado se le ha permitido ejercer su derecho de defensa, al otorgársele la oportunidad de ser oído, aportar pruebas y controvertir las que le resulten adversas”. (Negrita y subrayado fuera de texto original).

Por lo anteriormente expuesto, se tiene entonces que en la investigación administrativa adelantada en contra de la empresa demandante se le garantizó el derecho al debido proceso, de defensa y contradicción, teniendo en cuenta que la investigación bajo ningún presupuesto se adelantó con el objeto de declarar responsabilidades o de establecer nexos de causalidad entre una conducta del empleador y/o del trabajador con la ocurrencia de los hechos, sino que en virtud del suceso se efectuó la misma, a efectos de verificar el cumplimiento de las disposiciones del Sistema de

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de la entidad investigada, aquí demandante.

Así las cosas y teniendo en cuenta lo atrás explicado, los procedimientos y actuaciones administrativas del Ministerio del Trabajo se desarrollaron y fundaron conforme a las normas preestablecidas para tal trámite, frente a las autoridades competentes y con plenos atributos para investigar y determinar el cumplimiento de la regulación de las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de General de Riesgos Laborales, acogiendo los principios constitucionales y legales para la investigación desarrollada con el procedimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), siendo la normatividad procedimental vigente para el momento de inicio de la investigación administrativa, respetándose entonces los bienes jurídicos de la protección al Estado Social de Derecho, el principio de transparencia en el ejercicio de la función pública, el principio de legalidad y seguridad jurídica, así como, el principio de obligatoriedad de los procedimientos establecidos en la ley, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas sin discriminación alguna, razón por la cual, se debenesestimar las pretensiones del demandante para la Demanda de Nulidad y Restablecimiento de Derecho interpuesta.

5.- EXCEPCIONES DE FONDO

5.1.-LEGALIDAD Y PLENA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DEMANDADOS

Por todo lo expuesto anteriormente, los actos administrativos demandados en el presente proceso gozan de total validez y son legales, se expidieron en concordancia y en observancia de las disposiciones normativas y se fundamentaron en la violación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Aunado a lo anterior y tal como lo ha dicho la jurisprudencia del Consejo de Estado, es deber de quien los acusa desvirtuar la legalidad de los mismos.:

"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 (...)”¹.

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

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

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

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

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co



5.2.- INNOMINADA

Así mismo y de manera respetuosa, solicito al señor juez, que al momento de fallar dé aplicación al inciso segundo del artículo 187 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el cual dispone:

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

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

6.- SOLICITUD

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

7.- PRUEBAS

7.1- DOCUMENTALES

a-) Téngase como tales las normas citadas a lo largo de este escrito de contestación, las cuales acreditan que la Nación – Ministerio del Trabajo, está facultado para expedir los actos administrativos aquí atacados.

b-) **Solicito al Honorable Tribunal se sirva solicitar** copia del expediente administrativo sancionatorio llevado a cabo por la Dirección Territorial del Cesar, donde se constatará que se respetó en todo momento el debido proceso y el derecho a la defensa a la hoy demandante CARBONES DE LA JAGUA .S.A.

7.2 DECLARACIÓN DE PARTE

Se solicita al Honorable Tribunal se sirva decretar la declaración de parte del representante legal de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. Dr. Juan Carlos Moyano Chavez o quien haga sus veces, para que absuelva interrogatorio que se formulará en la audiencia de pruebas.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

8.- NOTIFICACIONES

Demandado: La Nación - Ministerio del Trabajo, en la Carrera 14 No. 99 - 33 Piso 11, Bogotá D.C., correo: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

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

Apoderado demandante y Demandante: Calle 77B N° 57- 103 oficina 2101 Barranquilla, correo: info@chapmanysociados.com.co

9.- ANEXOS

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

Obsecuentemente,

WILLIAM ALFREDO SALEME MARTINEZ.

C.C. 19.427.573 de Bogotá.

T.P. 43.541 del CSJ

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

**SEÑORES
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR
VALLEDUPAR - CESAR**

EXPEDIENTE: 20001233300020210008100
PROCESO: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CARBONES DE LA JAGUA S.A
DEMANDADO: NACION – MINISTERIO DEL TRABAJO

AMANDA PARDO OLARTE, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con la cédula de ciudadanía **No. 20.948.946 de Sopó - Cundinamarca**, en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrada mediante la Resolución No. 0774 del 16 de marzo de 2020 y acta de posesión con fecha del 1 de Abril del 2020, en virtud de lo dispuesto por el numeral 5° del Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que, mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor **WILLIAM ALFREDO SALEME MARTINEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. **19.427.573** de Bogotá D.C., abogado titulado con Tarjeta Profesional No. **43541** del Consejo Superior de la Judicatura, quién es contratista del Ministerio del Trabajo, para que en nombre de la Nación – Ministerio del Trabajo, represente a la Entidad dentro del proceso de la referencia.

El apoderado queda facultado para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento de este mandato y la adecuada defensa de los intereses de la Entidad, y expresamente para conciliar en los precisos términos que decida el Comité de Conciliación del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, sírvase reconocerle personería.

Por último, a continuación, se indica expresamente el correo del apoderado, en los términos del inciso segundo del artículo 5 del Decreto 806 de 2020: **wsaleme@mintrabajo.gov.co**.

Cordialmente,



AMANDA PARDO OLARTE
Jefe Oficina Asesora Jurídica
C.C. No. 20.948.946 de Sopó - Cundinamarca

Acepto:



WILLIAM ALFREDO SALEME MARTINEZ
C.C. No. 19.427.573 de Bogotá D.C.
T.P. No. 43.541 del Consejo Superior de la Judicatura

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

Atención Presencial
Sede de Atención al
Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 0774 DE 2020

(16 MAR 2020)

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 4108 de 2011, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 y,

CONSIDERANDO:

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

Que según certificación del 16 de marzo de 2020, expedida por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, la doctora **AMANDA PARDO OLARTE**, identificada con la cédula de ciudadanía No.20.948.946, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina Asesora Jurídica Código 1045 Grado 16, de la planta global del Ministerio del Trabajo.

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

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Nombrar a la doctora **AMANDA PARDO OLARTE**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 20.948.946, para que desempeñe las funciones del cargo Jefe de Oficina Asesora Jurídica Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

16 MAR 2020

Dada en Bogotá D.C., a los



ANGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ
Ministro del Trabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo

ACTA DE POSESION

En la ciudad de Bogotá, D.C., al primer (1°) día del mes de abril del año 2020, se presentó en el Despacho del suscrito

MINISTRO DEL TRABAJO

La Doctora **AMANDA PARDO OLARTE** identificada con cédula de ciudadanía No. 20.948.946, con el objeto de tomar posesión del cargo de Jefe de Oficina Asesora Jurídica Código 1045 grado 16, de Libre Nombramiento y Remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica para el cual fue nombrada mediante Resolución No. 0774 del 16 de marzo de 2020.

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

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

En fe de lo actuado, firma:

La posesionada,

El Ministro del Trabajo,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016

(07 JUL 2016)

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

EL MINISTRO DEL TRABAJO (e)

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas en el artículo 9° de la Ley 489 de 1996, del numeral 19 del artículo 6° del Decreto Ley 4108 de 2011 y

CONSIDERANDO

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

(...)

Que el Artículo 9° de la ley 489 de 1996, prescribe: *"Delegación. Las autoridades administrativas, en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y de conformidad con la presente Ley, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, con funciones afines o complementarias.*

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

(...)

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

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

Que el numeral 5° del Artículo 8° del decreto 4108 de 2011, sobre las funciones de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, dispone: *"Representar judicial y extrajudicialmente al Ministerio en los procesos y actuaciones que se instauran en su*

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625

DE 2016 HOJA No. 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

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

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

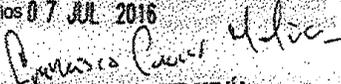
e. Establecer parámetros e impartir instrucciones en materia de defensa judicial y extrajudicial;

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

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

PUBLIQUESE y CÚMPLASE

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


FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

Proyectó: Diana Paola Zambano / Diego Escobar
Revisó: Andrés Mauricio Ramírez Pulido
Aprobó: Luis Nelson Fontalvo Prieto

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016 HOJA No. 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

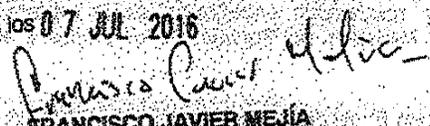
- a. Adelantar las actuaciones propias de la naturaleza de cada proceso, pudiendo transigir, conciliar, desistir, interponer recursos, promover medios de control, acciones constitucionales y legales, proponer o participar en la práctica de pruebas o contradecirlas y en general, realizar todos los actos encaminados a LA defensa del Ministerio del Trabajo;
- b. Solicitar a las distintas Direcciones Territoriales, áreas técnicas y dependencias del Ministerio del Trabajo informes, conceptos, documentos y demás elementos requeridos para mejor proveer la defensa judicial y extrajudicial, y para atender los requerimientos y órdenes de las autoridades;
- c. Vigilar el cumplimiento de las providencias relacionadas con asuntos materia de la presente delegación;
- c. Solicitar informes a los apoderados sobre las actuaciones procesales y asuntos bajo su responsabilidad;
- d. Establecer parámetros e impartir instrucciones en materia de defensa judicial y extrajudicial;

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

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

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

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


FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

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

REPUBLICA DE COLOMBIA



FECHA	2011
ASUNTO	
OTRO	

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4108 DE 2011

21 NOV 2011

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

CAPITULO I

Objetivos, funciones y dirección

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

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

3.3.2. Subdirección de Gestión Territorial.

3.3.3. Direcciones Territoriales.

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4108

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

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

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

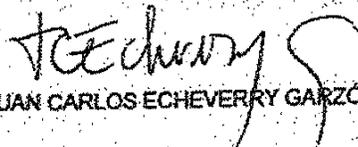
PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

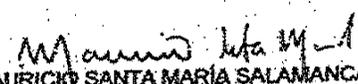
2 NOV 2011



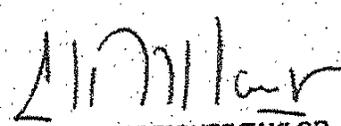
EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,


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



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 18.149 DE 2017

(25 AGO 2017)

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

LA MINISTRA DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO

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

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

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

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

Secretaría General

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

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

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Griselda Restrepo Gallego
GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

Elaboró: María Claudia Z.
Revisó/Aprobó: *[Signature]*

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