

CONTESTACION A LA DEMANDA 2020-00708 CARBONES DE LA JAGUA S.A.

Vigilancia Judicial <vigilanciajudicial@mintrabajo.gov.co>

Mié 30/11/2022 3:46 PM

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

CC: Janer Montalvo <notificacionjudicial@grupoprodeco.com.co>;INFO@CHAPMANYASOCIADOS.COM
<INFO@CHAPMANYASOCIADOS.COM>;procesosnacionales@defensajuridica.gov.co
<procesosnacionales@defensajuridica.gov.co>

Bogotá D.C. NOVIEMBRE 30 de 2022

SEÑOR
MAGISTRADO PONENTE: JOSÉ ANTONIO APONTE OLIVELLA
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR
CALLE 14 CRA 14 ESQUINA
PALACIO DE JUSTICIA
TELFAX 0955701154
sectriadm@cendoj.ramajudicial.gov.co
VALLEDUPAR - CESAR

Correo electrónico demandante: notificacionjudicial@grupoprodeco.com.co
Correo electrónico apoderado demandante: info@chapmanyasociados.com

REF: Medio de Control: NULIDAD Y ESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Expediente: N° 20001233300020200070800
Actor: CARBONES DE LA JAGUA S.A
Demandado: NACION-MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCION TERRITORIAL DEL
CESAR

Asunto: CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

De manera atenta y respetuosa radicamos ante su honorable despacho contestacion a la demanda dentro del proceso de la referencia.

Atentamente:

Vigilancia Judicial
Ministerio del Trabajo





1200000

Bogotá D.C. NOVIEMBRE 30 de 2022

SEÑOR
MAGISTRADO PONENTE: JOSÉ ANTONIO APONTE OLIVELLA
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR
CALLE 14 CRA 14 ESQUINA
PALACIO DE JUSTICIA
TELFAX 0955701154
sectriadm@cendoj.ramajudicial.gov.co
VALLEDUPAR - CESAR

Correo electrónico demandante: notificacionjudicial@grupoprodeco.com.co
Correo electrónico apoderado demandante: info@chapmanysociados.com

REF: Medio de Control: NULIDAD Y ESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Expediente: N° 20001233300020200070800
Actor: CARBONES DE LA JAGUA S.A
Demandado: NACION-MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCION TERRITORIAL DEL CESAR

Asunto: **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

Señor Magistrado:
Diego Emiro Escobar Perdigón, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá, identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.407.788 de Bogotá, abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional número 69155 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación de la Nación — Ministerio del Trabajo, de acuerdo con el poder que se me ha conferido, por medio del presente memorial me permito dar contestación a la demanda de Nulidad y Restablecimiento del Derecho del asunto, dentro del término, de la siguiente forma:

I. A LAS PRETENSIONES

Me opongo totalmente a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora, al pedir que:

Pretensiones Principales. -

1. Se declare la nulidad del siguiente acto administrativo:

1.1. Resolución No. 418 del 23 de agosto de 2019, proferida por la Dirección Territorial Cesar del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se decide un recurso de apelación y se ordena revocar en todas y cada una de sus partes la Resolución No. 022 del 17 de enero de 2019, proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la misma Dirección Territorial, por medio de la cual se resolvió autorizar a la empresa Carbones de la Jagua S.A, dar por terminado el contrato de trabajo del señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave.

2. Como consecuencia de lo anterior, a título de restablecimiento del derecho, se solicita lo siguiente:

2.1. Se ordene a la **NACIÓN- MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR**, dejar incólume la Resolución No. 022 de fecha 17 de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



enero de 2019, proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y trámites de la Dirección Territorial de Trabajo del Cesar, a través de la cual, se accedió a la solicitud presentada por Carbones de la Jagua S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave, así como lo consagrado en la Resolución No. 212 de 13 de mayo de 2019, confirmando lo dicho en aquellas.

- 2.2. Se ordene reconocer y pagar a favor de la empresa que represento, todos los perjuicios materiales e inmateriales, actuales y futuros que se hayan ocasionado y/o se ocasionen a **CARBONES DE LA JAGUA S.A.**, en sus diferentes modalidades, por causa de la resolución que se acusa y el actuar de la convocada Ministerio del Trabajo, los cuales están relacionados con los valores pagados al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave por mi representada con ocasión de su vinculación laboral, habida cuenta del tiempo que su terminación laboral haya subsistido por causa de lo decidido en el acto acusado. Todo lo anterior, conforme a los conceptos que se relacionan de la siguiente manera:

PERJUICIOS MATERIALES

Daño emergente: Por concepto de daño emergente se solicita lo siguiente:

El pago de los aportes a seguridad social, los salarios y prestaciones sociales pagadas al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave después del 10 de septiembre de 2019, sin tener el deber jurídico de hacerlo, como consecuencia del cumplimiento de la orden contenida en la Resolución No. 418 de 2019.

Dicho perjuicio asciende en la suma de **CUARENTA Y NUEVE MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS VEINTINUEVE PESOS (\$49.345.429 M/CTE)** o el mayor valor que se llegare a probar, discriminados de la siguiente manera:

- NUEVE MILLONES SETENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS (**\$9.076.263.00 M/cte.**), por concepto de pago de aportes a seguridad social después del 10 de septiembre del 2019.
- SIETE MILLONES DOSCIENTOS DIECISEIS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS (**\$7.216.496 M/cte.**), por concepto de pago de prestaciones sociales al trabajador después del 10 de septiembre del 2019, hasta la fecha de presentación de la demanda.
- TREINTA Y TRES MILLONES CINCUENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS SETENTA PESOS (**\$33.052.670 M/cte.**), por concepto de pago de salarios pagados al trabajador después del 10 de septiembre del 2019, hasta la fecha de presentación de la demanda.

Las sumas antes referidas, deberán ser indexadas, de acuerdo con la variación del Índice de Precios al Consumidor -I.P.C.-, desde la configuración de los respectivos perjuicios y hasta el momento del pago final, de acuerdo con el art 187 del CPACA.

3. Se condene a la **NACIÓN- MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR** al pago de costas y agencias en derecho, tal como lo dispone el artículo 188 del Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo C.P.A.C.A.
4. Que se ordene a la **NACIÓN- MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR**, dar cumplimiento al fallo que se dicte dentro de este proceso en el término de 30 días contados desde la comunicación de este, tal como lo dispone el artículo 192 y siguientes del Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo C.P.A.C.A.
5. Que se condene a la **NACIÓN- MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR**, al reconocimiento y pago de intereses moratorios a partir de la fecha de la ejecutoria de la sentencia y por el tiempo siguiente hasta que se cumpla su totalidad la condena, tal como lo dispone el inciso 3 del artículo 192 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo C.P.A.C.A.

Igualmente me opongo al pago de costas y agencias en derecho. Como consecuencia de ello, deberá mantenerse la validez, eficacia, vigor jurídico y exigibilidad de dicho acto administrativo de cumplimiento en el ordenamiento jurídico.

II. A LOS HECHOS

Respecto de los hechos descritos en la demanda, a efectos de responder todos y cada uno de los mismos, controvirtiéndolos o no según corresponda, se presenta a continuación lo manifestado por FAIDA MASSIEL GUTIERREZ PUELLO quien en el cargo de Director Territorial del Cesar y por ende en ejercicio de sus funciones en relación con el asunto ha manifestado:

I. PRONUNCIAMIENTO DEL DESPACHO SOBRE LOS HECHOS ACORDES A LA REALIDAD FÁCTICA Y JURÍDICA

HECHOS PRIMERO: SI ES CIERTO: La autorización en los términos antes descritos,, fue solicitada por CDJ ante la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo mediante escrito radicado bajo el número 6910 del 7 de octubre de 2013 (en primera instancia, el Coordinador del grupo de Resolución de conflictos expidió la Resolución número 000340 del 16 de mayo de 2014 (anexo 10), la cual en relación con el trabajador Gustavo Adolfo Benjumea, resolvió : "ACEDER a la solicitud de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A, persona jurídica de derecho privado identificada con NIT 802.024.439-2 en cuanto a los trabajadores: ... 5) GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE con C.C 72.132.543.." (Subrayado y negrilla fuera de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





texto).en contra de la mencionada resolución, el apoderado de los trabajadores impetro los recursos de ley, correspondiendo en apelación al Director Territorial del Atlántico, quien a través de la Resolución número 000335 del 25 de mayo de 2015, resolvió confirmar en todas sus partes de la Resolución No. 000340 del 16 de mayo de 2014. (anexo 11) en la parte considerativa de la mencionada Resolución 000335 del 25 de mayo de 2015, el Director Territorial Atlántico del Ministerio del trabajo se indicó que era proceder a la terminación de los contratos de trabajadores con fuero de salud, "la empresa está obligada a realizar las respectivas diligencias administrativas y/o judiciales"..

HECHO SEGUNDO: NO NOS CONSTA: que la coordinadora del grupo de resolución de conflictos dela Dirección territorial atlántico, mediante auto 211 de octubre d 2013, ordeno la comisión a inspector de trabajo y seguridad social Oscar Osorio Santiago.

HECHO TERCERO: NO NOS CONSTA: que el mencionado funcionario avoco el conocimiento de la solicitud aludida, ordenando la citación de los 28 trabajadores vinculados a la solicitud inicial, dentro de los cuales se indica el señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE, con el fin de ejerce su derecho a la defensa

HECHO CUARTO: SI ES CIERTO La autorización en los términos antes descritos,, fue solicitada por CDJ ante la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo mediante escrito radicado bajo el número 6910 del 7 de octubre de 2013)en primera instancia, el Coordinador del grupo de Resolución de conflictos expidió la Resolución número 000340 del 16 de mayo de 2014 (anexo 10), la cual en relación con el trabajador Gustavo Adolfo Benjumea, resolvió : "ACEDER a la solicitud de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A, persona jurídica de derecho privado identificada con NIT 802.024.439-2 en cuanto a los trabajadores: ... 5) GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE con C.C 72.132.543.." (Subrayado y negrilla fuera de texto).en contra de la mencionada resolución, el apoderado de los trabajadores impetro los recursos de ley, correspondiendo en apelación al Director Territorial del Atlántico, quien a través de la Resolución número 000335 del 25 de mayo de 2015, resolvió confirmar en todas sus partes de la Resolución No. 000340 del 16 de mayo de 2014. (anexo 11) en la parte considerativa de la mencionada Resolución 000335 del 25 de mayo de 2015, el Director Territorial Atlántico del Ministerio del trabajo se indicó que era proceder a la terminación de los contratos de trabajadores con fuero de salud, "la empresa está obligada a realizar las respectivas diligencias administrativas y/o judiciales"..

HECHO QUINTO: SI ES CIERTO: que se haya presentado recurso de apelación en contra de la resolución 000340 de 2014, por considerar que la misma era violatoria de los derechos fundamentales al debido proceso a la defensa y contradicción

HECHO SEXTO: NO NOS CONSTA : La autorización en los términos antes descritos,, fue solicitada por CDJ ante la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo mediante escrito radicado bajo el número 6910 del 7 de octubre de 2013)en primera instancia, el Coordinador del grupo de Resolución de conflictos expidió la Resolución número 000340 del 16 de mayo de 2014 (anexo 10), la cual en relación con el trabajador Gustavo Adolfo Benjumea, resolvió : "ACEDER a la solicitud de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A, persona jurídica de derecho privado identificada con NIT 802.024.439-2 en cuanto a los trabajadores: ... 5) GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE con C.C 72.132.543.." (Subrayado y negrilla fuera de texto).en contra de la mencionada resolución, el apoderado de los trabajadores impetro los recursos de ley, correspondiendo en apelación al Director Territorial del Atlántico, quien a través de la Resolución número 000335 del 25 de mayo de 2015, resolvió confirmar en todas sus partes de la Resolución No. 000340 del 16 de mayo de 2014. (anexo 11) en la parte considerativa de la mencionada Resolución 000335 del 25 de mayo de 2015, el Director Territorial Atlántico del Ministerio del trabajo se indicó que era proceder a la terminación de los contratos de trabajadores con fuero de salud, "la empresa está obligada a realizar las respectivas diligencias administrativas y/o judiciales"..

HECHO SEPTIMO: SI ES CIERTO: en fecha 31 de agosto de 2015 se allega con radicado 3535 ante la dirección territorial cesar del ministerio de trabajo Solicitud de autorización para despedir al trabajador GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE.

HECHO OCTAVO: SI ES CIERTO: se expidió auto de tramite 1486 de 29 de noviembre de 2017, se remite comunicación de inicio de la actuación a la empresa CARBONES DE LA JAGUA EN FECHA 01 DE DICIEMBRE DE 2017 con el radicado 08SE2017712000100003475 se remite comunicación al señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE en fecha 01 de diciembre de 2022 a través de radicado 08SE2017712000100003476".

HECHO NOVENO: PARCIALMENTE CIERTO: en fecha 17 de enero de 2019 se emite resolución 022 donde se resolvió solicitud de autorización para despedir al trabajador GUSTAVO BENJUMEA RAVA, en la cual se decide "ARTICULO PRIMERO. - AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A identificada con NIT No 802.024.439-2 con domicilio principal en la Calle 77B No 59-61 Piso 5 en la Ciudad Barranquilla Atlántico para dar por terminado el contrato de trabajo al señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE identificado con Cedula de Ciudadanía No 72,132,543" Dicha decisión notificada personalmente al señor GUSTAVO BENJUMEA y a la empresa CARBONES DE LA JAGUA el 24 de enero de 2019.

Considerándose Como Argumentos Principales:

Analizados los hechos que fundamenta la solicitud y las pruebas allegadas, se observa que la empresa considera que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al señor Gustavo Benjumea la participación activa el día 19 de julio de 2012, junto con un grupo de trabajadores afiliados a la organización sindical "Sintramienergetica", en el cese ilegal de actividades e incurrir en hechos violentos durante la realización de una huelga, tales como ocurrido entre el 19 de julio de 2012 y el 24 de octubre de 2012, en el cual se bloquearon vías de acceso de otras empresas, se violentaron bermas que separaban las instalaciones de otras empresas y se adueñaron de equipos, vehículos y demás herramientas amenazando incluso a los trabajadores de mi representada, entre otros a dos, estos hechos obligaron a CDJ a iniciar proceso especial de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo ante el Tribunal superior del distrito judicial de Valledupar, el cual culminó con sentencia del 10 de abril de 2013 proferida por la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, magistrado ponente: doctor Rigoberto Echeverri bueno, mediante la cual se declare la ilegalidad de la huelga declarada por Sintramienergetica al haberse comprobado que la misma no se limitó a la suspensión pacífica del trabajo. La cual se allegó al expediente y efectivamente nos permite verificar que **DECLARO ILEGAL LA CESACION COLECTIVA DE LABORES QUE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, PETROQUIMICA Y AGROCOMBUSTIBLE YENERGETICA - SINTRAMIENERGETICA)**

Las pruebas allegadas nos permiten evidenciar que la empresa inicio el día 28 de agosto de 2013, el respectivo proceso disciplinario al trabajador, dicho proceso disciplinario se surtió así: El día 28 de agosto de 2013, CDJ envió citación a descargos al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave para ser escuchado sobre los hechos ocurridos durante el cese ilegal de actividades los días 23 de julio, 30 de Julio, y 1 de agosto de 2012. (visto a folio 73) El señor Gustavo Adolfo Benjumea se negó a recibir en repetidas ocasiones la citación a descargos, tal como se demuestra con la copia del seguimiento detallado realizado por la empresa Servientrega al envió de las mismas. (Visto a folio Anexo 76-82), el día de la citación, el trabajador no acudió a dicha diligencia ni tampoco presento excusa que justificara su inasistencia, en consecuencia la empresa allega constancia de publicación en cartelera de la citación firmada por testigos presentes en el lugar de ubicación de la cartelera (visto a fo/10833-85) por lo anterior la empresa allega acta de constancia de no presentación de descargos de fecha 23 de septiembre de 2013. (visto a folio 86) considera la empresa que con esta conducta el actor decidió renunciar a su derecho de defensa y a ser escuchado dentro del proceso disciplinario. Agotado el proceso disciplinario conforme fue descrito, CDJ toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del señor Gustavo Adolfo Benjumea con justa causa. Dicha terminación, según reza la mencionada comunicación, quedaba suspendida hasta tanto el Ministerio del Trabajo comprobara la participación del señor Gustavo Adolfo Benjumea en el cese ilegal de marras y, en consecuencia, autorizara el despido del señor Gustavo Adolfo Benjumea.

En este caso, la empresa logra demostrar que el señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave tiene una limitación severa, pues la ARL lo califico con una pérdida de capacidad laboral igual al 47.6%, entonces es sujeto amparo por la Ley 361 de 1997 y, en consecuencia, su contrato de trabajo no puede terminarse sino media autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo, como lo establece el artículo 26 de la misma.

No obstante, la debilidad manifiesta del actor, la Corte Constitucional ha establecido que el empleador queda eximido de su obligación de reubicar y mantener vinculado al empleado aforado por asuntos de salud, cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a circunstancias que no se relacionan con los padecimientos del actor o con su disminución, como lo es la justa causa antes indicada.

HECHO DECIMO: SI ES CIERTO: 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.

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: en fecha 1 de febrero de 2022 se radicado por parte del señor BENJUMEA RAVA recurso de reposición n subsidio de apelación contra la resolución 022 de 2019.

HECHO DECIMO SEGUNDO: SI ES CIERTO: a través de la resolución 212 de 2019 se resuelve recurso de reposición donde se resuelve: **ARTICULO PRIMERO: NO REPONER** la Resolución No 022 de fecha 30 de enero de 2019 mediante el cual se Autorizó a la empresa **CARBONES DE LA JAGUA S.A** para dar por terminado el contrato de Trabajo del señor **GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVA**.

HECHO DECIMO TECERO: PARCIALMENTE CIERTO En fecha 23 de agosto de 2019 se emite resolución 418 de 2019 donde se resuelve recurso de apelación, y se decide:

ARTICULO PRIMERO: REVOCAR, En todas y cada una de sus partes, la Resolución 022 del 17 de enero 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 **AUTORIZAR**, a la empresa **CARBONES DE LA JAGUA S.A.**, dar por terminado el contrato de trabajo del señor **GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Esta fue notificada a la empresa en fecha 9 de septiembre de 2019 y al señor Benjumea en fecha 30 de agosto de 2019.

HECHO DECIMO CUARTO: NO ES CIERTO puesto que el director territorial cesar emitió resolución donde cimento su decisión:

se le ha dado una competencia a las oficinas del trabajo para autorizar la terminación de los contratos de trabajo de las personas limitadas, tramite para el cual el Ministerio de Trabajo hoy en día ha dispuesto que debe seguirse los lineamientos del proceso administrativo general previsto en el CPACA., que además para conceder dicha autorización los empleadores deben sujetarse a una serie de requisitos como son: a) el concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente, b) Estudios de puesto de trabajo con el

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador, c) La discriminación de cargos en la empresa, d) Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo, e) Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador 6 que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud, como podemos ver las empresas están obligada a demostrar todos estos pasos para que el inspector proceda a dar la autorización para terminar los contratos de trabajo de las personas discapacitadas.

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 31 de agosto del año 2015, bajo el radicado No. 3535, 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. 022 de fecha 17 de enero de 2019, resolvió AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. dar por terminado el contrato de trabajo del señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE. Folios 1 al 10; 283 al 286.

Así las cosas, tenemos que la solicitud de autorización de para despedir al trabajador, fue radicada el día 31 de agosto del año 2015, y el acto administrativo resolución 022 se emitió el día 17 de enero de 2019, ósea 3 años 4 meses 17 días después, lo cual contraría lo establecido en la norma y el procedimiento administrativo general, que nos indica que la autorización de Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad. - Ley 361 de 1997 Artículo 26, tienen un término máximo de seis (06) meses. En ese orden de ideas, el despacho considera procedente la solicitud hecha por el recurrente en su escrito, en el sentido de revocar la decisión tomada en la resolución 022 del 17 de enero de 2019.

HECHO DECIMO QUINTO: 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 DECIMO SEXTO: SI ES CIERTO

HECHO VIGESIMO: SI ES CIERTO”

Hasta aquí el pronunciamiento del Director Territorial del Cesar.

En la demanda no se relacionan o presentan los hechos: décimo séptimo, décimo octavo y décimo noveno. Se pasa de décimo sexto al vigésimo.

III.DE LAS NORMAS SUPUESTAMENTE VULNERADAS

El demandante Manifiesta en su escrito demandatorio que la entidad con **el mismo acto administrativo** incurrió en vulneración de norma superior. que se trataría de los artículos 13 y 29 constitucionales, respecto de lo cual se manifiesta que:

-Los actos administrativos contienen y muestran todos los hechos, pruebas y normas legales que permitieron concluir la actuación administrativa con la NO autorización del despido, sin que se vulneraran ni el derecho al debido proceso ni a la confianza legítima En efecto, el funcionario siguió los protocolos (manual de procesos de inspección, vigilancia y control - procedimiento autorización de terminación del vínculo laboral a trabajadores con discapacidad) y procedimientos legales (artículo 26 de la Ley 361 de 1997), luego no se puede admitir que señale que haya vulnerado derechos de rango constitucional como lo intenta al decir que se violaron los artículos 13 y 29, solo porque la administración cumplió lo que la ley que garantiza protección a las personas en discapacidad y como de la jurisprudencia prevista al efecto.

No obstante, en el acápite dedicado a la fundamentación fáctica y jurídica de la defensa se esbozaran las razones y argumentos de hecho y de derecho que desestiman tal concepto de violación de normas. De todas formas, Señor Magistrado el suscrito encuentra que es oportuno traer a colación el pronunciamiento de la Señora Directora Territorial de Bogotá por medio del cual contradice las afirmaciones, exposiciones y argumentos del demandante con los que justifica una supuesta violación de normas constitucionales, legales y reglamentarias con la Resolución expedida, manifestó la funcionaria:

“ (...) se le ha dado una competencia a las oficinas del trabajo para autorizar la terminación de los contratos de trabajo de las personas limitadas, tramite para el cual el Ministerio de Trabajo hoy en día ha dispuesto que debe seguirse los lineamientos del proceso administrativo general previsto en el CPACA., que además para conceder dicha autorización los empleadores deben sujetarse a una serie de requisitos como son: a) el concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culmino, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente, b) Estudios de puesto de trabajo con el

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del trabajador, c) La discriminación de cargos en la empresa, d) Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo, e) Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados y que en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador 6 que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud, como podemos ver las empresas están obligada a demostrar todos estos paso para que el inspector proceda a dar la autorización para terminar los contratos de trabajo de las personas discapacitadas.

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 31 de agosto del año 2015, bajo el radicado No. 3535, 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. 022 de fecha 17 de enero de 2019, resolvió AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. dar por terminado el contrato de trabajo del señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE. Folios 1 al 10; 283 al 286.

Así las cosas, tenemos que la solicitud de autorización de para despedir al trabajador, fue radicada el día 31 de agosto del año 2015, y el acto administrativo resolución 022 se emitió el día 17 de enero de 2019, ósea 3 años 4 meses 17 días después, lo cual contraría lo establecido en la norma y el procedimiento administrativo general, que nos indica que la autorización de Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad. - Ley 361 de 1997 Artículo 26, tienen un término máximo de seis (06) meses. En ese orden de ideas, el despacho considera procedente la solicitud hecha por el recurrente en su escrito, en el sentido de revocar la decisión tomada en la resolución 022 del 17 de enero de 2019.

En ese orden de ideas, en el acápite V. de FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA Y JURÍDICA DE LA DEFENSA se refutará la acusación de que con los actos administrativos se han violado las normas que indica el actor en su demanda (Del CPACA, Del Código Sustantivo del Trabajo, de la ley Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral y de la ley o de la ley Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones), allí se contradice el acápite que denomina el actor "NORMAS VIOLADAS" es menester pronunciarse sobre las normas que allí señala demandante, que anuncia como violadas en su escrito, para determinar sobre cuales se tragara la Litis, en ejercicio legítimo de contradicción en cabeza del Ministerio del Trabajo.

IV. DEL MEDIO DE CONTROL

De acuerdo con la notificación del auto admisorio del nueve (9) de septiembre de dos mil veintiuno (2021) y lo pretendido por el demandante se nos convoca al medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, que dispuesto en el CPACA dice que:

ARTÍCULO 138. NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO. Toda persona que se crea lesionada en un derecho subjetivo amparado en una norma jurídica, podrá pedir que se declare la nulidad del acto administrativo particular, expreso o presunto, y se le restablezca el derecho; también podrá solicitar que se le repare el daño. La nulidad procederá por las mismas causales establecidas en el inciso segundo del artículo anterior.

Igualmente podrá pretenderse la nulidad del acto administrativo general y pedirse el restablecimiento del derecho directamente violado por este al particular demandante o la reparación del daño causado a dicho particular por el mismo, siempre y cuando la demanda se presente en tiempo, esto es, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su publicación. Si existe un acto intermedio, de ejecución o cumplimiento del acto general, el término anterior se contará a partir de la notificación de aquel.

Con el medio, aunque estamos de acuerdo, no con lo pretendido por CARBONES DE LA JAGUA S.A., según los fundamentos de hecho y de derecho que en seguida se presentan.

V. FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA Y JURÍDICA DE LA DEFENSA

Como premisas fundamentales de la defensa del Ministerio del Trabajo está que como autoridad administrativa obra para casos como el que nos convoca, por conducto de las direcciones territoriales quienes obedecen a las competencias legales, reglamentarias y de política institucional como sectorial. Luego en acatamiento a lo previsto y ordenado por la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones, está claro que: i-. **Se obró en la instancia administrativa a solicitud de parte** no de oficio y ii-. **lo que hace el**

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



ministerio es otorgar o no una autorización al empleador solicitante para terminar un vínculo laboral con un trabajador determinado.

En efecto, para sustentar la no responsabilidad del Ministerio en manera alguna por la pretensión de que con el acto administrativo (Resolución 418 del 23 de agosto de 2019, por medio del cual se resuelve un recurso de apelación, revocando en todas y cada una de sus partes, la Resolución 022 del 17 de enero de 2019, proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de dicha Dirección Territorial, por medio de la cual se resolvió autorizar, a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A., dar por terminado el contrato de trabajo del señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave, expedida por el Director Territorial Del Cesar.) se expidió sin las garantías y competencias propias o de falsa motivación por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo la defensa versará sobre: i) la estabilidad laboral reforzada por discapacidad; ii) la autorización y la Competencia del Ministerio del Trabajo para resolver sobre la solicitud de autorización de despido de trabajador discapacitado; iii) El Acto Administrativo y vi). El Ministerio del Trabajo único competente para autorizar o no la terminación del vínculo laboral, por lo tanto, la pretensión al Señor Magistrado de no declarar nulidad alguna del acto administrativo demandado permaneciendo incólum, por no existir fundamentos ni fácticos ni jurídicos que desvirtúen la presunción de legalidad que le es inherente, se exponen a continuación la siguiente fundamentación fáctica y jurídica de la defensa:

5.1 De la estabilidad laboral reforzada por discapacidad:

Nuestra Constitución Política contempla el derecho a la estabilidad laboral en su artículo 53 como principio fundante de la normatividad laboral, y este principio de estabilidad es aplicable a todas las relaciones laborales sin excepción, sin que el mismo constituya una camisa de fuerza.

Es así como la legislación aboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen una disminución física, psíquica y/o sensorial (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones, indica:

*"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, **salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.***

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

Vista la norma preinserta, se evidencia que la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario.

De otra parte, la norma en comento indica que la indemnización tarifada allí establecida tendrá lugar sin perjuicio de que se puedan causar otras indemnizaciones por la terminación del vínculo invocando o de manera motivada por la discapacidad o incapacidad del trabajador, como, por ejemplo, indemnización por despido sin justa causa.

Así mismo, la norma enseña que para despedir a un trabajador discapacitado se debe contar con la **autorización del Inspector del Trabajo**, sin excepción, como quiera que la norma que autorizaba la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada siempre que obrara una justa causa (Artículo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





137 del decreto 19 de 2012 que modificaba el artículo 26 de la Ley 361), fue declarada inexecutable por sentencia de la Corte Constitucional, del año 2012.

De otra parte, la Corte Constitucional en el análisis de Constitucionalidad² de la Ley 361 de 1997, indicó:

"(...) Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica (...).

Igualmente, la Corte Constitucional al pronunciarse en sentencia de tutela (T-225 de 2012), ha manifestado respecto de la estabilidad reforzada de los trabajadores que son sujetos de especial protección, cuando tienen contratos de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, así:

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

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

(...)

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO-Grados de estabilidad como absoluta, impropia o precaria.

La estabilidad laboral entraña una doble acepción como principio y derecho al mismo tiempo. Desde su perspectiva deontológica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido. En este punto, la Corte ha admitido la existencia de ciertos grados de estabilidad en el empleo, entre otras: i) la absoluta, ii) la impropia y iii) la precaria. La primera está dada por la seguridad plena de conservar intacto el vínculo laboral; la segunda permite el pago de una indemnización a cambio de la efectividad del despido o desvinculación; y la última se presenta en el contexto de las relaciones donde el patrono goza de un amplio grado de discrecionalidad, como ocurre en los cargos de libre nombramiento y remoción.” (Subraya y negrilla fuera de texto)

De los apartes jurisprudenciales transcritos, se tiene que, si bien el empleador y el trabajador pueden acordar una modalidad de duración del contrato de trabajo la cual estará revestida de la estabilidad laboral que la caracterice, como lo es el caso del contrato de trabajo, también lo es que los trabajadores que se encuentren en especiales condiciones de debilidad, se hallan protegidos por un grado mayor de estabilidad al que naturalmente reviste a la modalidad contractual escogida, **que sólo podrá ser superado por el empleador si solicita y obtiene la autorización del Inspector del Trabajo.** Frente a esto último vale la pena manifestar que si la Corte ha admitido la existencia de ciertos grados de estabilidad en el empleo, pues el Estado y específicamente el poder público en cabeza del inspector del trabajo como autoridad administrativa, está revestido legalmente de la competencia para autorizar o no la terminación del vínculo laboral en especiales circunstancias como las señaladas en la sentencia y en la ley, como en el caso de marras, al señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE previa solicitud del empleador interesado o sea CARBONES DE LA JAGUA S.A., hoy demandante.

5.2 De la autorización y la Competencia del Ministerio del Trabajo para resolver sobre la solicitud de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



autorización de despido de trabajador discapacitado.

La Corte Constitucional de manera reiterada ha señalado que cuando un empleador vaya a despedir a una persona discapacitada debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al cual ya hemos hecho referencia, es decir, que debe pedir autorización al Ministerio del Trabajo.

A continuación, se transcribirán apartes pertinentes de algunas de las sentencias en que la mencionada Corporación se ha manifestado frente al tema objeto de estudio:

T— 313 de 2012

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

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

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse como lo ha venido haciendo, respecto a la autorización de despido de un trabajador con discapacidad, tomando como base la justa causa alegada por el empleador, ya que el trabajador en situación de discapacidad, como se dijo con anterioridad, goza de especial protección constitucional debido a su situación de debilidad manifiesta. Al respecto, esta corporación en Sentencia C- 531 de 200 (sic) señaló:

[...] el requerimiento de la autorización de /a 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 [...]

En resumen, el Ministerio de Trabajo tiene que pronunciarse respecto de la solicitud de autorización que realiza el empleador acerca del despido de una persona en situación de discapacidad, esto debido a la especial protección constitucional de la que gozan los mencionados.

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

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

T — 777 de 2011

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

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

3.2.3.1 La protección laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad.

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

Acerca de la finalidad de la estabilidad laboral reforzada a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o debilidad principios constitucionales de gran valía para lograr la igualdad material entre las personas.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Además para la real materialización de este derecho existe una presunción ante su desconocimiento. Al respecto, esta Corporación, mediante sentencia **T-812 del 21 de agosto de 2008**, señaló:

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

Específicamente, en el caso de las personas con discapacidad, el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** establece que:

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

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

La anterior disposición consagra dos eventos a saber: el **primero**, denominado por la jurisprudencia constitucional como estabilidad laboral positiva, en el sentido de que la discapacidad de una persona no puede ser un obstáculo para la vinculación laboral de la persona a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar **el segundo, el que la jurisprudencia ha llamado estabilidad laboral negativa, en el entendido de que ninguna persona en situación de discapacidad puede ser despedida o su contrato laboral terminado por su condición, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social.**

(- -

3.2.3.5 Presunción que se impone ante el despido de una persona que se encuentre en una circunstancia de discapacidad sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Acorde con lo expuesto precedentemente, cuando el juez constitucional evidencia que el despido o la terminación del contrato laboral se efectuó sin la autorización del Ministerio de la Protección Social debe presumir que la desvinculación tuvo como causa la condición de discapacidad o debilidad manifiesta del trabajador y se entenderá que el despido es ineficaz. Dicha presunción tiene su razón de ser en el hecho de que generalmente el nexo causal entre el despido y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por tanto, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada, máxime cuando en las comunicaciones de despido o de terminación de los contratos laborales no se vislumbran explícitamente aspectos discriminatorios y desde el punto de vista formal se encuentran conformes con las disposiciones legales. Por tanto, corresponde al empleador demostrar que la causa del despido no se debe a un acto discriminatorio por razón de la discapacidad del actor.

3.2.3.6 Los derechos de las personas con discapacidad no son absolutos

Los derechos de las personas en situación de discapacidad no son absolutos, por tanto los empleadores al observar que el trabajador ha incurrido en una causal objetiva para dar por terminado el contrato laboral, antes de proceder a hacer efectivo el despido, deben observar el procedimiento establecido para ello y acudir al Ministerio de la Protección Social para obtener la autorización respectiva. En este respecto, la jurisprudencia ha señalado:

"10. La legislación en favor de los minusválidos no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros. No obstante, el trato más favorable a las personas que por su condición física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta (CP art. 13-3) debe garantizar una protección efectiva y real para este sector de la población.

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

Como se evidencia de la jurisprudencia antes transcrita, para la Corte Constitucional el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial del Cesar, tiene y tenía la obligación de pronunciarse positiva o negativamente respecto de la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo de persona con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta, independientemente de la causal que alegue el empleador para el despido, atendiendo a la obligatoriedad de cumplimiento de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional por parte de las autoridades administrativas, tal como lo indica la misma Corte en Sentencia T-569 de 2001.

Ahora bien, respecto de las competencias del Ministerio del Trabajo, es preciso indicar que las funciones administrativas de este Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: ...”La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico”.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía administrativa que han de velar por la conservación del orden público, **tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...**” (Sentencia C.E. de fecha 26 de Octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

5.3 De Lo Surtido En Sede De La Dirección Territorial Del Mintrabajo:

Manifiesta la dirección territorial del cesar lo siguiente frente a lo surtido en dicha sede administrativa:

Procede entonces el despacho a describir la Actuación Administrativa adelantada dentro del Expediente iniciado mediante oficio radicado 3535 de fecha 31 de agosto de 2015, donde la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A solicita autorización para despedir al señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE.

A) PRIMERA INSTANCIA:

Con el material probatorio obrante en el plenario mediante Resolución 022 del 17 de enero de 2019, se resuelve ARTICULO PRIMERO. - AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A identificada con NIT No 802.024.439-2 con domicilio principal en la Calle 77B No 59-61 Piso 5 en la Ciudad Barranquilla Atlántico para dar por terminado el contrato de trabajo al señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE.

La Coordinadora Del Grupo De Atención Al Ciudadano y tramites en La resolución esboza como argumentos:

Analizados los hechos que fundamenta la solicitud y las pruebas allegadas, se observa que la empresa considera que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al señor Gustavo Benjumea la participación activa el día 19 de julio de 2012, junto con un grupo de trabajadores afiliados a la organización sindical "Sintramienergetica", en el cese ilegal de actividades e incurrir en hechos violentos durante la realización de una huelga, tales como ocurrido entre el 19 de julio de 2012 y el 24 de octubre de 2012, en el cual se bloquearon vías de acceso de otras empresas, se violentaron bermas que separaban las instalaciones de otras empresas y se adueñaron de equipos, vehículos y demás herramientas amenazando incluso a los trabajadores de mi representada, entre otros lados, estos hechos obligaron a CDJ a iniciar proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo ante el Tribunal superior del distrito judicial de Valledupar, el cual culminó con sentencia del 10 de abril de 2013 proferida por la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, magistrado ponente: doctor Rigoberto Echeverri bueno, mediante la cual se declare la ilegalidad de la huelga declarada por Sintramienergetica al haberse comprobado que la misma no se limitó a la suspensión pacífica del trabajo. La cual se allegó al expediente y efectivamente nos permite verificar que DECLARO ILEGAL LA CESACION COLECTIVA DE LABORES QUE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, PETROQUIMICA Y AGROCOMBUSTIBLE YENERGETICA - SINTRAMIENERGETICA)

La empresa inicio el día 28 de agosto de 2013, el respectivo proceso disciplinario al trabajador, dicho proceso disciplinario se surtió así: El día 28 de agosto de 2013, CDJ envió citación a descargos al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave para ser escuchado sobre los hechos ocurridos durante el cese ilegal de actividades los días 23 de julio, 30 de Julio, y 1 de agosto de 2012. (visto a folio 73) El señor Gustavo Adolfo Benjumea se negó a recibir en repetidas ocasiones la citación a descargos, tal como se demuestra con la copia del seguimiento detallado realizado por la empresa Servientrega al envió de las mismas. (visto a folio Anexo 76-82), el día de la citación, el trabajador no acudió a dicha diligencia ni tampoco presento excusa que justificara su inasistencia, en consecuencia la empresa allega constancia de publicación en cartelera de la citación firmada por testigos presentes en el lugar de ubicación de la cartelera (visto a folio 833-85) por lo anterior la empresa allega acta de constancia de no presentación de descargos de fecha 23 de septiembre de 2013. (visto a folio 86) considera la empresa que con esta conducta el actor decidió renunciar a su derecho de defensa y a ser escuchado dentro del proceso disciplinario. Agotado el proceso disciplinario conforme fue descrito, CDJ toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del señor Gustavo Adolfo Benjumea con justa causa. Dicha terminación, según reza la mencionada comunicación, quedaba suspendida hasta tanto el Ministerio del Trabajo comprobara la participación del señor Gustavo Adolfo Benjumea en el cese ilegal de marras y, en consecuencia, autorizara el despido del señor Gustavo Adolfo Benjumea,

La autorización en los términos antes descritos,, fue solicitada por CDJ ante la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo mediante escrito radicado bajo el número 6910 del 7 de octubre de 2013)en primera instancia, el Coordinador del

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



grupo de Resolución de conflictos expidió la Resolución número 000340 del 16 de mayo de 2014 (anexo 10), la cual en relación con el trabajador Gustavo Adolfo Benjumea, resolvió : "ACCEDER a la solicitud de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A, persona jurídica de derecho privado identificada con NIT 802.024.439-2 en cuanto a los trabajadores: ... 5) GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE con C.C 72.132.543.." (Subrayado y negrilla fuera de texto).en contra de la mencionada resolución, el apoderado de los trabajadores impetro los recursos de ley, correspondiendo en apelación al Director Territorial del Atlántico, quien a través de la Resolución número 000335 del 25 de mayo de 2015, resolvió confirmar en todas sus partes de la Resolución No. 000340 del 16 de mayo de 2014. (anexo 11) en la parte considerativa de la mencionada Resolución 000335 del 25 de mayo de 2015, el Director Territorial Atlántico del Ministerio del trabajo se indicó que era proceder a la terminación de los contratos de trabajadores con fuero de salud, "la empresa está obligada a realizar las respectivas diligencias administrativas y/o judiciales"..

En este caso, la empresa logra demostrar que el señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave tiene una limitación severa, pues la ARL lo califico con una pérdida de capacidad laboral igual al 47.6%, entonces es sujeto amparo por la Ley 361 de 1997 y, en consecuencia, su contrato de trabajo no puede terminarse sino media autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo, como lo establece el artículo 26 de la misma.

No obstante, la debilidad manifiesta del actor, la Corte Constitucional ha establecido que el empleador queda eximido de su obligación de reubicar y mantener vinculado al empleado aforado por asuntos de salud, cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a circunstancias que no se relacionan con los padecimientos del actor o con su disminución, como lo es la justa causa antes indicada.

(...)

Para concluir, es claro para el despacho que la empresa realizó un debido proceso a todos lo trabajadores y ha sido respetuoso del fuero de salud al trabajador Gustavo Benjumea, y con todo el material probatorio allegado nos demuestra claramente la existencia de una justa causa

Se realizó notificación personal al apoderado de la empresa CARBONES DE LA JAGUA en fecha 24 de enero de 2019.

Se realizó notificación personal al señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVA en fecha 24 de enero de 2019.

GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVA interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación contra de la resolución 01 de febrero de 2019 con radicado 00074, La solicitud interpuesta expresó como motivos de inconformidad las siguientes a saber:

MOTIVOS DE INCONFORMIDAD DEL RECURSO:

1. VIOLACION AL DEBIDO PROCESO Y EL DERECHO DE DEFENSA. EN EL PROCESO DISCIPLINARIO CONVENCIONAL

La empresa Carbones de la Jagua S.A., mediante escrito fechado 7 de octubre de 2013, al cual se le asignó el radicado N°. 6910 por parte del Ministerio de Trabajo, solicitó autorización para despedir a 28 trabajadores que según su entender hablan participado de manera activa en la Huelga declarada ilegal.

Declarada la ilegalidad del Cese de actividades, la empresa Carbones de la Jagua S.A.. pretendió dar inicio a un procedimiento disciplinario en contra del suscrito, pero dicho proceso disciplinario no se pudo realizar en debida forma y con las garantías plenas al Debido Proceso y al Derecho de Defensa, toda vez que para la fecha de las citaciones a Descargos, me encontraba incapacitado, tal como se demostró con los certificados de incapacidad otorgados por la Nueva EPS., es decir, los descargos no pudieron ser rendidos, teniendo como razón que el suscrito para la fecha en que debía rendir los descargos, se encontraba y aun continua incapacitado por razones de salud, lo cual es una razón suficiente y valedera. El anterior hecho, deja sin sustento la afirmación temeraria de la empresa Carbones de la Jagua S.A., en el sentido de manifestar que el suscrito renunciaba a su derecho a la defensa y al Debido Proceso. La empresa Carbones de la Jagua S.A., pese a no haber recibido los descargos del suscrito, toma la decisión arbitraria y violatoria al Debido Proceso y el Derecho de Defensa, de dar por terminado el contrato de trabajo, condicionando la efectividad de la terminación del contrato de trabajo a la decisión del Ministerio de Trabajo, quien debía pronunciarse sobre la participación del suscrito en el cese ilegal de actividades, de conformidad con el Decreto 2164 de 1959 y en las Resoluciones 1064 de 1991, 1091 de 1991, 342 de 977, en concordancia con la Resolución 2603 de 2012.

Desde ya podemos afirmar que haber incluido al suscrito en el listado de trabajadores presentado al Ministerio de Trabajo, para que calificara la participación en el cese de actividades y autorizara el despido, es violatorio al Debido Proceso y al Derecho de Defensa, toda vez el suscrito no fue escuchado en descargos y muchos menos estuvo acompañado por los 2 representantes del sindicato durante la diligencia de descargos, que como se dijo anteriormente, no se logró realizar los descargos por estar el suscrito en estado de debilidad manifiesta, por lo que la empresa no podía afirmar, como erróneamente lo hizo, que el suscrito renunciaba a su derecho de defensa. Podemos observar que desde un inicio, el procedimiento adelantado al suscrito está viciado de nulidad por no garantizarse en debida forma el derecho de defensa y al debido proceso.

El Ministerio de Trabajo, accedió mediante resolución 000340 del 16 de mayo de 2014, a la solicitud de despido del suscrito. En contra de dicha resolución, se presentaron los recursos de ley, correspondiendo al Director Territorial del Atlántico, desatar el recurso de apelación, quien a través de la resolución 000335 del 25 de mayo de 2015, resolvió confirmar en todas sus partes la resolución 000340 del 16 de mayo de 2014, entendiéndose no extendida la autorización a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada y/o fuero de salud, de acoso laboral, de personas limitadas y de vejez.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





Como se puede apreciar, en la parte resolutive de la resolución 000335 del 25 de mayo de 2015, por medio de la cual se confirma en todas sus partes la resolución 000340 del 16 de mayo de 2014, se excluye de la autorización de despido en el caso específico, a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada y/o fuero de salud, tal como es el caso del suscrito, y también podemos anotar que en dicha parte resolutive, no se ordena a la empresa a realizar las respectivas diligencias administrativas y/o judiciales, para la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores a quienes no se les hizo extensiva la autorización de despido. Por lo tanto, si en la parte resolutive de la resolución 000335 del 25 de mayo de 2015, no se ordenó a la empresa realizar las respectivas diligencias administrativas y/o judiciales, para la terminación del contrato de trabajo del trabajador amparado por el fuero de salud, mal pudo la empresa Carbones de la Jagua S.A., solicitar al Ministerio de Trabajo mediante escrito fecha 31 de agosto de 2015, autorización para despedir al suscrito quien se encuentra amparado por el fuero establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y menos aun el Ministerio de Trabajo darle trámite a dicha solicitud, porque la consideración contenida en la Resolución N°. 000335 del 25 de mayo de 2015, respecto a la realización de las respectivas diligencias administrativas y/o judiciales, para que sea obligatoria debe estar contenida en la parte resolutive de la Resolución y no en la parte considerativa. En conclusión, la Resolución N°. 000335 Del 25 de mayo de 2015, no señala y menos autoriza a la empresa Carbones de la Jagua S.A., a acudir ante el Ministerio de Trabajo para solicitar autorización para dar terminación a los contratos de trabajo del trabajador amparado por el fuero de salud, por lo que la solicitud de fecha 31 de agosto de 2015 e identificada con el radicado 3535, no tiene fundamento legal para haber sido radicada y mucho menos el Ministerio de Trabajo debió acceder a su estudio y resolución.

Por otro lado, retomando el tema de la violación al Debido Proceso y el Derecho de Defensa, es claro manifestar que no surte efecto frente a la Resolución del Ministerio de Trabajo que autoriza el despido de los trabajadores con base a la declaratoria de ilegalidad de la huelga (Resoluciones 000340 del 16 de mayo de 2014 y 000335 del 25 de mayo de 2015), pero si debió tener efectos frente a la solicitud de autorización para despedir al suscrito amparado por el fuero de salud, radicada ante el Ministerio de Trabajo el día 31 de agosto de 2015 y con radicado 3535, toda vez que la solicitud está amparada en las Resoluciones 000340 del 16 de mayo de 2014 y 000335 del 25 de mayo de 2015, las cuales estaban viciadas de nulidad, por ser violatoria al Debido Proceso y al Derecho de Defensa, tal como anteriormente se expuso.

En cuanto a las incapacidades otorgadas por la Nueva EPS, la empresa es fiel conocedora que el suscrito se encontraba incapacitado para las fechas en que debían surtirse las diligencias de descargos, y como prueba de ello, se relacionara y aportarán certificados de incapacidades otorgados por la Nueva EPS S.A.. los cuales se relacionan a continuación:

(...)

DE LA JUSTA CAUSA INVOCADA POR LA EMPRESA

(..)

PROCESO INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL PROCEDIMIENTO AUFORLZACION DE TERMINACION DEL VÍNCULO LABORAL O DE TRABAJO ASOCIATIVO A TRABAJADORES CON PISCAPACIDAD

(...)

EXTEMPORANEAIPAO DE LA DECISI6N CONTENIDA EN LA RESOLUCION 022 DEL 17 DE ENERO DE 2019 – VIOLACION AL DEBIDO PROCESO -VIOLACION A LOS PRINCIPIOS DE ECONOMÍA. CELERIDAD.

(...)

Se expide la resolución 212 de 2019 donde se resuelve:

Individualizada la participación del Trabajador la empresa presenta solicitud ante la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo mediante escrito Radicado bajo el número 6910 del 7 de octubre de 2013 en primera instancia, el Coordinador del Grupo de resolución de Conflictos expidió la Resolución numero 000340 del 16 de mayo de 2014 (anexo 10), la cual en relación con el trabajador Gustavo Adolfo Benjumea, resolvió: "ACCEDER a la solicitud de la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A, persona jurídica de derecho privado identificada con NIT 802.024.439-2 en cuanto a los trabajadores: ... 5) GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE con C.C 72.132.543.." (subrayado y negrilla fuera de texto), en contra de la mencionada resolución, el apoderado de los trabajadores impetro los recursos de ley, correspondiendo en apelación al Director Territorial del Atlántico, quien a través de la Resolución número 000335 del 25 de mayo de 2015, resolvió confirmar en todas sus partes de la Resolución No. 000340 del 16 de mayo de 2014. (anexo 11) en la parte considerativa de la mencionada Resolución 000335 del 25 de mayo de 2015, el Director Territorial Atlántico del Ministerio del trabajo se indicó que era proceder a la terminación de los contratos de trabajadores con fuero de salud, "la empresa está obligada a realizar las respectivas diligencias administrativas y/o judiciales".

Respecto al procedimiento disciplinario seguido por la empresa demuestra claramente que el trabajador fue citado a diligencia de descargos en reiteradas ocasiones, logrando demostrar un debido proceso, De la Resolución se extracta lo parte del texto donde se hace un análisis del proceso disciplinario realizado por la empresa:

. Las pruebas allegadas nos permiten evidenciar que la empresa inicio el día 28 de agosto de 2013, el respectivo proceso disciplinario al trabajador, dicho proceso disciplinario se surtió así: . El día 28 de agosto de 2013, CDJ envió citación a descargos al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave para ser escuchado sobre los hechos ocurridos durante el cese ilegal de actividades los días 23 de julio, 30 de julio, y 1 de agosto de 2012. (visto a folio 73) El señor Gustavo Adolfo Benjumea se negó a recibir en repetidas ocasiones la citación a descargos, tal como se demuestra con la copia del seguimiento detallado realizado por la empresa Servientrega al envió de las mismas. (Visto a folio Anexo 76-82), el día de la citación, el trabajador no acudió a dicha diligencia ni tampoco presento excusa que justificara su inasistencia, en consecuencia, la empresa allega constancia de publicación en cartelera de la citación firmada por testigos presentes en el lugar de ubicación de la cartelera

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





(visto a folio 833-85) por lo anterior la empresa allega acta de constancia de no presentación de descargos de fecha 23 de septiembre de 2013. (Visto a folio 86) considera la empresa que con esta conducta el actor decidió renunciar a su derecho de defensa y a ser escuchado dentro del proceso disciplinario.

Por otra parte, es importante aseverar que previo a esta solicitud ya había sido conferida la autorización por parte de la Dirección Territorial Atlántico, quien previamente inicio una actuación administrativa en donde se individualizo la participación activa del trabajador.

La empresa, en solicitud hace mención clara del estado de salud del señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave, el cual tiene una limitación severa, pues la ARL lo califico con una pérdida de capacidad laboral igual al 47.6%, entonces es sujeto amparo por la Ley 361 de 1997 y, en consecuencia, su contrato de trabajo no puede terminarse sino media autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo, como lo establece el artículo 26 de la misma.

No obstante, la debilidad manifiesta del actor, la Corte Constitucional ha establecido que el empleador queda eximido de su obligación de reubicar y mantener vinculado al empleado aforado por asuntos de salud, cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a circunstancias que no se relacionan con los padecimientos del actor o con su disminución, como lo es la justa causa antes indicada.

Por lo anterior se consideró por la coordinadora que es claro que la justa causa fue declarada y probada en anteriores actuaciones administrativas, razón por el cual autoriza a la empresa a dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador, porque demostró la justa causa y quedo claro que no es el estado de salud del trabajador que motiva la solicitud si no la participación activa en un cese declarado ilegal.

(...)

SEGUNDA INSTANCIA

Se resolvió recurso de reposición a través de resolución 418 del 23 de agosto de 2019 donde se:

Se consideró como cimienta de dicha decisión:

Frente a los argumentos del recurrente, en relación con el pronunciamiento de este Ministerio del Trabajo, de AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A, LA terminación del contrato de trabajo del señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE, quien alega una violación al debido proceso, el derecho de defensa, en el proceso disciplinario convencional, además la extemporaneidad de la decisión contenida en la resolución 022 del 17 de enero de 2019.

Frente violación al debido proceso, el derecho de defensa, en el proceso disciplinario convencional, es menester precisar que una vez revisado el material probatorio obrante en el plenario, se observó lo siguiente:

El día 28 de agosto de 2013. la empresa CDJ envió citación a descargos al señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave para ser escuchado sobre los hechos ocurridos durante el cese ilegal de actividades los días 23 de julio, 30 de julio, y 1 de agosto 2012. (visto a folio 73) El señor Gustavo Adolfo Benjumea se negó a recibir en repetidas ocasiones la citación a descargos. tal como se demuestra con la copia del seguimiento detallado realizado por la 'empresa Servientrega al envió de las mismas, (visto a folio Anexo 76-82), el día de la citación, el trabajador no acudió a dicha diligencia ni tampoco presento excusa que justificara su inasistencia, en consecuencia la empresa allega constancia de publicación en cartelera de la citación firmada por testigos presentes en el lugar de ubicación de la cartelera (visto a folio 83~ 85) por lo anterior la empresa allega acta de constancia de no presentación a descargos de fecha 23 de septiembre de 2013. (visto a folio 86) considera la empresa que con esta conducta el actor decidió renunciar a su derecho de defensa v a ser escuchado dentro del proceso disciplinario, agotado el proceso disciplinario conforme fue descrito, CDJ toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del señor Gustavo Adolfo Benjumea con justa causa. Dicha terminación, según reza la mencionada comunicación, quedaba suspendida hasta tanto el Ministerio del Trabajo comprobara la participación del señor Gustavo Adolfo Benjumea en el cese ilegal de marras.

Asi mismo, en relación con lo planteado por el recurrente en cuanto a la extemporaneidad de la decisión contenida en la resolución 022 del 17 de enero de 2019, el despacho considera pertinente traer a colación la siguiente referencia normativa y procedimental:

El Código Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, artículo 3° Principios orientadores. Las actuaciones administrativas se desarrollaran con arreglo a los principios de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción y, en general, conforme a las normas de esta parte primera.

En virtud del principio de economía, se tendrá en cuenta que las normas de procedimiento se utilicen para agilizar las decisiones, que los procedimientos se adelanten en el menor tiempo y con la menor cantidad de gastos de quienes intervienen en ellos, que no se exijan mas documentos y copias que los estrictamente necesarios, ni autenticaciones ni notas de presentación personal sino cuando la ley lo ordene en forma expresa.

En virtud del principio de celeridad, las autoridades tendrán el impulso oficioso de los procedimientos, suprimirán los trámites innecesarios, utilizarán formularios para actuaciones en serie cuando la naturaleza de ellas lo haga posible y sin que ello releve a las autoridades de la obligación de considerar todos los argumentos y pruebas de los interesados.

El despacho una vez verificado el material probatorio obrante en el expediente encuentra lo siguiente: la empresa CARBONES

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





DE LA JAGUA S.A, mediante comunicación recibida en esta entidad en la fecha 31 de agosto del año 2015, bajo el radicado No. 3535, 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. 022 de fecha 17 de enero de 2019, resolvió AUTORIZAR a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A. dar por terminado el contrato de trabajo del señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVE. Folios 1 al 10; 283 al 286,

Así las cosas, tenemos que la solicitud de autorización de para despedir al trabajador, fue radicada el día 31 de agosto del año 2015, y el acto administrativo resolución 022 se emitió el día 17 de enero de 2019, ósea 3 años 4 meses 17 días después, lo cual contraría lo establecido en la norma y el procedimiento administrativo general, que nos indica que la autorización de Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad. - Ley 361 de 1997 Artículo 26, tienen un término máximo de seis (06) meses. En ese orden de ideas, el despacho considera procedente la solicitud hecha por el recurrente en su escrito, en el sentido de revocar la decisión tomada en la resolución 022 del 17 de enero de 2019.

Se realizó notificación personal al señor GUSTAVO ADOLFO BENJUMEA RAVA en fecha 30 de agosto de 2019.

Se realizó notificación personal al apoderado de la empresa CARBONES DE LA JAGUA SA en fecha 9 de septiembre de 2019.

Informe de ejecutoria y archivo expedida en fecha 10 de septiembre de 2019

VI.- EXCEPCIONES.

De manera respetuosa, presento Señor Magistrado, las siguientes excepciones:

6.1. Cumplimiento de un deber legal.

No es de recibo para el ministerio el solicitar de la justicia contencioso administrativa la nulidad de un acto administrativo cuando el mismo es la expresión de la administración en cumplimiento de un deber legal (el impuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997), en tanto y en cuanto se carece por parte de la demandante de los argumentos **jurídicos y facticos** que controviertan la legalidad del acto administrativo, debidamente sustentados, pues no hace alusión efectiva de ese cumplimiento del deber legal, sino una justificación en la medida de la conveniencia subjetiva y no de un posible error de la administración.

Precisamente el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo ha previsto en el artículo 4º como inician las actuaciones

ARTÍCULO 4o. FORMAS DE INICIAR LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS. Las actuaciones administrativas podrán iniciarse:

1. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés general.
2. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés particular.
3. **Por quienes obren en cumplimiento de una obligación o deber legal.**
4. Por las autoridades, oficiosamente

Lo anterior se refuerza con la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral que de entrada dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 1o. COMPETENCIA GENERAL. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

En ese orden de ideas, no es menos importante reiterar lo que dispone para las Autoridades Administrativas del Trabajo el Código Sustantivo del trabajo en por lo menos dos artículos, en donde está claro el **Cumplimiento de un deber legal, veamos:**

ARTICULO 17. ORGANOS DE CONTROL. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

(...)

ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

Por lo tanto, los actos administrativos contienen un análisis jurídico y valoración probatoria, encontrando la autoridad administrativa del trabajo la solicitud de terminación del vínculo laboral, acorde con lo previsto en el ordenamiento jurídico nacional.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





Prueba de tal excepción por cumplimiento de un deber legal, es (los) el mismo (s) acto (s) administrativo(s) objeto de impugnación y los documentos que son el soporte del mismo en el expediente administrativo.

6.2. Buena Fe Del Ministerio Del Trabajo.

Pido al Señor Magistrado, de la manera más respetuosa, se tenga en cuenta que el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial del Cesar ha obrado de buena fe, **de conformidad a la potestad legal otorgada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997** como la reglamentaria y a las competencias que le son exigibles. No resulta pertinente admitir que un acto administrativo conforme al principio de legalidad, se declare nulo cuando no existe argumento que desvirtúe su fuerza vinculante y la eficacia del mismo.

Del principio de la buena fe. Dispone la Constitución Política en su artículo 83 que las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas. Luego como producto de solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral, pues no se autorizó dadas las observancias propias de la instancia administrativa, la resolución de los recursos por lo que no existe causa o elemento que invalide lo actuado.

El concepto de buena fe es uno de los más difíciles de precisar en el derecho, pues se trata de una de las nociones que mayor amplitud y alcance ha adquirido desde que fue concebida y desarrollada por los juristas de Roma. No obstante su complejidad, es menester reconocer de antemano que la importancia de la buena fe es hoy en día de tal magnitud que ella es la base de un principio general de derecho, que incluso se ha llegado a calificar por la doctrina como “supremo” y “absoluto”, con una trascendencia tal que codificaciones de vanguardia como el Código Civil alemán (Bürgerliches Gesetzbuch, o abreviadamente BGB) han “instalado el principio de la buena fe en la cúspide del derecho de obligaciones...”. El cual se refleja en los actos del Ministerio que a título de policía administrativa y actuando de buena fe sancionó la vulneración de normas sustantivas por la demandante.

Prueba de tal excepción, es (los) el mismo (s) acto (s) administrativo(s) y los documentos que son el soporte del mismo en el expediente administrativo.

6.3. Inexistencia de la obligación

De todo lo dicho en las razones expuestas en la defensa como en la contradicción del concepto de violación, se concluye la inexistencia de obligación que señala la parte actora toda vez que, carece de fundamento legal, pues el Ministerio del Trabajo no genera con su actuar en este caso, de cumplir la ley con en efecto lo hizo de obligación alguna, tampoco la de responsabilizarse por el pago de costas o agencias en derecho, ajena por completo a su institucionalidad y función.

Llama la atención que no existe un nexo causal entre el hecho y el daño o perjuicio que alega el demandante por el valor que refiere, pues como se discute, la fuente de derecho sea legal o contractual no está probada.

Así las cosas, es claro que, si durante el curso del proceso se llegare a probar una responsabilidad de restablecer un derecho, la misma deberá declararse contra la entidad que resultare condenada al pago de los perjuicios alegados. Más no de mi representado.

6.4.- Innominada

Ruego a la Señor Magistrado dar aplicabilidad a lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo, en su artículo 164 y Art. 187 de la Ley 1437 de 2011, el que textualmente establece: "(...) En la sentencia definitiva se decidirá sobre las excepciones propuestas y sobre cualquier otra que el fallador encuentre probada". (Destaco fuera de texto).

Por lo tanto, Señor Magistrado, si después de la valoración del proceso y de las pruebas aparece probada cualquier excepción, solicito declararla.

VII. PRUEBAS

Solicito a la Señor Magistrado respetuosamente decretar las pruebas que considere de oficio, además se sirva tener y decretar las siguientes a favor del Ministerio del Trabajo:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





7.1. Documentales:

El conjunto de documentos que hacen parte del expediente administrativo.
Las normas legales que son aplicables al presente caso y que son de orden público.
Las allegadas con el escrito de demanda

Es de señalar que en cumplimiento del párrafo 1º del artículo 175, según el cual durante el término para dar respuesta a la demanda, la entidad pública demandada o el particular que ejerza funciones administrativas, el demandado deberá allegar el expediente administrativo que contenga los antecedentes de la actuación objeto del proceso y que se encuentren en su poder. Precisamente el 19 de octubre de 2022 se remitió memorando, al señor Director Territorial del Cesar, para que procediera a radicar copia del expediente administrativo ante su despacho Señor Magistrado, por ser la Dirección Territorial la depositaria del dicho expediente.

VIII. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Como fundamento normativo a la contestación de la demanda dentro de la Acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho solicito se tengan en cuenta los siguientes:

- Constitución Política de Colombia
- Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
- Ley 361 de 1997
- Código Sustantivo del Trabajo
- Decreto 4108 de 2011
- Y demás normas concordantes

IX PRETENSIÓN

Con fundamento en las razones expuestas en ejercicio del derecho de defensa y contradicción, le solicito respetuosamente a la Señor Magistrado Ponente: JOSÉ ANTONIO APONTE OLIVELLA del TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR, no declarar la nulidad de la Resolución 418 del 23 de agosto de 2019, por medio del cual se resuelve un recurso de apelación, revocando en todas y cada una de sus partes, la Resolución 022 del 17 de enero de 2019, proferida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de dicha Dirección Territorial, por medio de la cual se resolvió autorizar, a la empresa CARBONES DE LA JAGUA S.A., dar por terminado el contrato de trabajo del señor Gustavo Adolfo Benjumea Rave, expedida por el Director Territorial Del Cesar, y como consecuencia de ello, negar las pretensiones de la demanda y mantener la validez, eficacia, vigor jurídico como exigibilidad de dichos actos administrativos.

X. ANEXOS

- Poder para actuar legalmente conferido por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, junto con sus soportes fue allegado con el pronunciamiento a la medida cautelar

XI. NOTIFICACIONES

La Nación – Ministerio del Trabajo y el suscrito apoderado, recibiremos notificaciones en la Carrera 14 No. 99-33, piso 11 de Bogotá D.C., en la secretaría de ese Despacho y en el correo electrónico: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co y en el email institucional del suscrito: descobarp@mintrabajo.gov.co, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 de la Ley 1395 de 2010.

A la parte demandante y a su apoderado según lo registra el escrito de demanda

De la Señor Magistrado,

DIEGO EMIRO ESCOBAR PERDIGON

C.C. N° 80.407.788 de Bogotá

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





T.P. N° 69155 del C. S. J.
APODERADO

Proyectó: D. Escobar

\\PENDIENTES\\JUDICIALES\\JUDICIALES PENDIENTES\\CARBONES DE LA JAGUA S. A\\CONTESTACION DDA NULIDAD RESTABLECIMIENTO DERECHO DTE CARBONES DE LA JAGUA S.A\\RADICADO 20001233300020200070800.docx 30/11/2022 9:09:44

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





SEÑORES
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL CESAR
VALLEDUPAR - CESAR

EXPEDIENTE: 20001233300020200070800
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CARBONES DE LA JAGUA S.A
DEMANDADO: NACIÓN -MINISTERIO DE TRABAJO – D.T CESAR

WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.024.621 de Bogotá D.C., en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrado mediante la Resolución No. 4008 del 10 de octubre del 2022 y acta de posesión con fecha del 10 de octubre del 2022, 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 **DIEGO EMIRO ESCOBAR PERDIGÓN** asesor código 1020 grado 10° que ostenta la calidad de funcionario de carrera administrativa identificado con cédula de ciudadanía número 80.407.788 de Bogotá D.C., abogado titulado con tarjeta profesional No. 69155 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nombre de la Nación – Ministerio del Trabajo, represente a la Entidad, dentro del proceso de la referencia.

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 de la Ley 2213 de 2022: descobarp@mintrabajo.gov.co

Cordialmente,

21 OCT 2022

WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica
C.C. No. 80.024.621 de Bogotá D.C
T.P. No. 205253 del Consejo Superior de la Judicatura

Acepto:

DIEGO EMIRO ESCOBAR PERDIGÓN
C.C. No. 80.407.788 de Bogotá D.C.
T.P. No. 69155 del Consejo Superior de la Judicatura
V.B.J Jimenez

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 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



@mintrabajoicol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **4008** DE 2022(**10 OCT 2022**)

Por la cual se hace un nombramiento ordinario

LA MINISTRA DEL TRABAJO

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Decreto No. 4108 de 2011, el Decreto No. 1083 de 2015 modificado y adicionado por el Decreto No. 648 de 2017 y,

CONSIDERANDO:

Que en la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo existe el empleo de Jefe de Oficina Asesora de 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 07 de octubre de 2022, expedida por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano (E), el doctor **WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ** identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.024.621, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina Asesora de 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 del doctor **WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ**, 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. - Nombramiento. Nombrar al doctor **WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ** identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.024.621, para que desempeñe el empleo de Jefe de Oficina Asesora de Jurídica Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

10 OCT 2022

GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo

Proyectó: María G. *MM*
Revisó: Lina A. *AA*
Aprobó: Viamney V. *VV* / G. Rojas.



ACTA DE POSESIÓN

En la ciudad de Bogotá, D.C., a los diez (10) días del mes de octubre del año 2022, se presentó en el Despacho de la suscrita

MINISTRA DEL TRABAJO

El Doctor **WILMER ANDRES PACHON GONZALEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 80.024.621 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 nombrado mediante Resolución No. 4008 del 10 OCT 2022.

Manifestó no estar incurso en causal alguna de inhabilidad general o especial, de incompatibilidad o prohibición legal, especialmente aquellas descritas en la Constitución Política, la Ley 4 de 1992, Ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021, El Decreto No. 2400 de 1968, el Decreto No. 1083 de 2015 y el Decreto No. 648 de 2017 y demás disposiciones vigentes para el desempeño de empleos públicos.

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

En fe de lo actuado, firma:

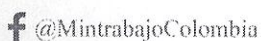
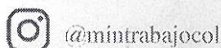
El posesionado,

Ministra del Trabajo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co





Consejo Superior de la Judicatura
Unidad de Registro Nacional de Abogados y Auxiliares de la Justicia

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE REGISTRO NACIONAL DE ABOGADOS Y
AUXILIARES DE LA JUSTICIA DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

CERTIFICA

Certificado de Vigencia N.: 608118

Que de conformidad con el Decreto 196 de 1971 y el numeral 20 del artículo 85 de la Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia, le corresponde al Consejo Superior de la Judicatura regular, organizar y llevar el Registro Nacional de Abogados y expedir la correspondiente Tarjeta Profesional, previa verificación de los requisitos señalados por la Ley.

En atención a las citadas disposiciones legales y una vez revisado los registros que contienen nuestra base de datos se constató que el (la) señor(a) **WILMER ANDRES PACHON GONZALEZ**, identificado(a) con la **Cédula de ciudadanía No. 80024621.**, registra la siguiente información.

VIGENCIA

CALIDAD	NÚMERO TARJETA	FECHA EXPEDICIÓN	ESTADO
Abogado	205253	25/07/2011	Vigente
Observaciones: -			

Se expide la presente certificación, a los 11 días del mes de octubre de 2022.

MARTHA ESPERANZA CUEVAS MELÉNDEZ
Directora

Notas 1- Si el número de cédula, los nombres y/o apellidos presentan error, favor dirigirse a la Unidad de Registro Nacional de Abogados y Auxiliares de la Justicia.
2- El documento se puede verificar en la página de la Rama Judicial www.ramajudicial.gov.co a través del número de certificado y fecha expedición.
3- Esta certificación informa el estado de vigencia de la Tarjeta Profesional, Licencia Temporal, Juez de Paz y de Reconsideración



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016

(07 JUL 2016)

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

EL MINISTRO DEL TRABAJO (e)

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

CONSIDERANDO

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

(...)

Que el Artículo 9° de la ley 489 de 1998, prescribe: **“Delegación.** *Las autoridades administrativas, en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y de conformidad con la presente Ley, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, con funciones afines o complementarias.*

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

(...)

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

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

Que el numeral 5° del Artículo 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 instauren en su*

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625

DE 2016 HOJA No. 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

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

FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

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



REPUBLICA DE COLOMBIA
SECRETARÍA DE GOBIERNO
BOGOTÁ, D. C.
Fecha: _____
Firma: _____

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4108 DE 2011

2 NOV 2011

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

CAPITULO I

Objetivos, funciones y dirección

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

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

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

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

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

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

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los



2 NOV 2011

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,


JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,


MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,


ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 13149 DE 2017

(25 ACO 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:

RESOLUCIÓN NÚMERO _____ DE 2017 HOJA No 2

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

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

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Janeth Restrepo Gallego
GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

Elaboró: María Claudia Z.
Revisó/Aprobó: Piedad F. Alzate A.