



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Fecha: 2020-07-03 03:24:23 pm
 Remitente: Sede: CENTRALES DT
 Depen: GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE DEFENSA JUDICIAL
 Destinatario: JUZGADO QUINTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CARTAGENA
 Anexos: 0 Folios: 17
 08SE202012020000021223

Bogotá D.C., mayo 12 de 2020

Doctora
MARIA MAGDALENA GARCIA BUSTOS
 JUZGADO QUINTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CARTAGENA
 CALLE 32 N° 10-12 ANTIGUO EDIFICIO TELE CARTAGENA
 CARTAGENA – BOLIVAR



REFERENCIA:

RADICADO: 1300133330050019 – 00230 – 00
ACCION: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: ALMACENES ÉXITO S.A.
DEMANDADO: LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO

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

I. A LAS PRETENSIONES

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio que represento, en el sentido de declarar la nulidad del(os) acto(os) administrativo(os) a que hace referencia el actor, ya que la multa impuesta por el Ministerio del Trabajo estuvo acorde a la Ley, y a la jurisprudencia de las altas cortes del país, y por lo tanto no se tiene ninguna consideración que permita acceder a la misma, teniendo en cuenta que la finalidad de la potestad sancionadora de este Ministerio, consiste en permitirle el adecuado logro de sus fines, mediante la asignación de competencias **para sancionar por el incumplimiento de normas**, toda vez que se ha podido concluir que la investigación administrativa y la decisión sancionatoria se encuentra ajustada a Derecho, tanto en la parte motiva, como en la procedimental, dadas las evidencias en la investigación administrativa, esto es, las omisiones legales cometidas por la parte hoy demandante.

De igual manera me opongo a la devolución de la suma de dinero pagada y consignada al SENA, por varias razones la primera, la multa como se manifestó up supra, estuvo bien impuesta, y segundo porque, en el remoto caso de una sentencia en contra, quien tendrá que devolver dichos es el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de acuerdo al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, y de acuerdo al artículo segundo de la **resolución 779 del 04 de diciembre de 2017, acto administrativo por medio del cual este Ministerio impuso la sanción** al querellado, en su oportunidad en el cual se estipula que el dinero de la multa impuesta debe ser consignada a esta entidad.

II. A LOS HECHOS

AL HECHO PRIMERO: Es cierto, aclaro mediante auto comisorio N°. 0037 del 24 de enero de 2017, fue asignada la instrucción de realizar una visita de la empresa hoy demandante en las instalaciones ubicada en la ciudad de Cartagena – Bolívar, para efectos de constatar si esta empresa había violado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Leidy Parra Álvarez, quien se encontraba en estado de embarazo y estaba vinculada a la empresa hoy demandante mediante un contrato de aprendizaje.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

AL HECHO SEGUNDO: Es cierto y aclaro, NO es el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, es el Ministerio del Trabajo, que en virtud del artículo 7 de la Ley 1444 de 2011 se reorganizó el Ministerio

de la Protección Social, el cual se denominó Ministerio del Trabajo.

AL HECHO TERCERO: Es parcialmente cierto, es cierto que el apoderado de Almacenes Éxito, presento escrito en los términos aquí estipulados, pero no es cierto, que los argumentos jurídicos aquí mencionados se acomoden a lo hechos ocurridos en la querrela interpuesta por la señora Leidy Parra Alvarez

AL HECHO CUARTO: Es parcialmente cierto, el auto que se emite es cierto, y aclaro mediante un auto del 05 de abril de 2017, se avoca conocimiento y se inicia el correspondiente para establecer si se inicia el proceso Administrativo Sancionatorio en contra de Almacenes Éxito,

AL HECHO QUINTO: Es parcialmente cierto, lo que se emite el 04 de abril de 2017 es el auto avocando conocimiento de la queja interpuesta por la quejosa.

AL HECHO SEXTO: Es cierto.

AL HECHO SÉPTIMO: Es cierto.

AL HECHO OCTAVO: Es cierto.

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

AL HECHO DECIMO: Es cierto.

AL HECHO DÉCIMO PRIMERO: Es cierto.

AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO: Es cierto.

AL HECHO DECIMO TERCERO: Es cierto, de acuerdo al acta de la Procuraduría allegada a este proceso.

AL HECHO DECIMO CUARTO: Es cierto.

III. RAZONES DE LA DEFENSA

La parte en esta oportunidad y en ejercicio de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho pretende la nulidad de las Resoluciones Nos. 779 del 04 de diciembre de 2017, 442 y 1232, del 2018, por medio de la cuales respectivamente se impuso una sanción y se resuelve el recurso de reposición y se confirma el recurso de apelación interpuesto.

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

DEL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD Y LEGALIDAD

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





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

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

De acuerdo a lo aquí expuesto la **Dirección Territorial de Bolívar** del Ministerio del Trabajo,

cuando impuso la multa dentro de la querrela administrativa, al hoy demandante lo hizo, dentro de sus funciones y competencias asignadas por la ley. Veamos.

DE LAS COMPETENCIAS DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO FACULTAD DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA IMPONER SANCIONES ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DE CARÁCTER LABORAL.

El artículo 485 del C.S.T., establece:

“Autoridades que los ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.”

A su vez el **artículo 486 del C.S.T.**, señala:

Art. 486.- Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 41. Atribuciones y sanciones, Modificado ley 584/2000, artículo 20.

(...)

1º) Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

2º) Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 97. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

3º) Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo, conforme al procedimiento especial de que trata el Capítulo 16 del Código del Procedimiento del Trabajo.”

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

DEL DECRETO 4108 DE 2011

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

(...)

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

DE LA RESOLUCION 404 DE 2012

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

DEL CONVENIO 81 DE LA OIT RATIFICADO POR COLOMBIA

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

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

(...)

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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



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

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

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

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

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

De conformidad con el artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, son funciones principales de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, las Inspecciones de Trabajo; la función preventiva (1), la

coactiva o de policía administrativa (2), la conciliadora (3), la de mejoramiento de la normatividad laboral (4), así como la de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones (5).

FUNCION COACTIVA O DE POLICIA ADMINISTRATIVA

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

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



autoridades administrativas del trabajo, con las normas del C.S.T. y demás disposiciones sociales.

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

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

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

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

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

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

Adicionalmente, la jurisprudencia ha distinguido entre:

- 1 - PODER DE POLICÍA
- 2- FUNCIÓN DE POLICÍA Y
- 2- ACTIVIDAD DE POLICÍA

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

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



situación concreta y precisa" (b), "con la expedición de disposiciones de carácter singular tales como órdenes, mandatos, prohibiciones, etc".

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

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

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

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

Su señoría, ello no quiere decir que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no estén facultados "en el ejercicio de la **facultad prima de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (arts. 17 y 485 del C. S. del T.)**," para aplicar "medidas preventivas o sancionadoras ante el evento de su violación". Todo lo contrario, los funcionarios del Ministerio del Trabajo deben actuar con medidas administrativas, preventivas o sancionatorias, según el caso, ante la vulneración de las normas laborales y demás disposiciones sociales, cuyo cumplimiento para la conservación del orden público, le ha sido encomendado por el legislador. Así las cosas, el hecho de que representado Ministerio del Trabajo imponga una multa dineraria, a un querellante por violación de las normas

laborales, como es el caso de marras no se debe y no se puede confundir con la administración de justicia, porque estas dos son totalmente diferentes y con sus delimitaciones de lo cual este Ministerio sabe cuál son sus límites y tiene claro que la imposición de multas no significa abrogarse el derecho de administrar justicia, hecho este que lamentablemente el demandante no entiende.

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

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

"La circunstancia de que la policia laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



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

DE LOS NUMERALES 1 A 3 DEL ARTÍCULO 486 DEL C.S.T.

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

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

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

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

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

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

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



"(...) 4. "Las facultades de policía administrativa en materia laboral. Deber de las autoridades del trabajo de garantizar el derecho de asociación sindical. En atención a que dentro de la relación laboral una de las partes ejerce mayor preeminencia que la otra y puede imponerle a esta condiciones onerosas o más desventajosas existen autoridades que, investidas del poder de policía, están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales. A las autoridades del Ministerio de la Protección Social les corresponde, en ejercicio del poder de policía administrativa, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral. Esa facultad de policía administrativa no es absoluta, encuentra límites no solo en normas constitucionales sino en los tratados y convenios sobre derechos humanos y del trabajo ratificados por Colombia. Por manera que en ejercicio de dicha facultad las autoridades del trabajo deben respetar y garantizar el derecho de asociación sindical y no pueden, so pretexto de ejercer su labor, intervenir o inmiscuirse en actos propios de la organización sindical, mucho menos adoptar medidas dirigidas a restringir o menoscabar tal derecho" (...) "5.3. De otra parte, el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, por el cual se modificó el 486 del Código Sustantivo del Trabajo, consigna que los funcionarios del Ministerio de la Protección Social pueden hacer comparecer a los empleadores para exigirles informaciones relativas a su misión, la exhibición de libros y otros documentos.

También pueden entrar sin previo aviso en las empresas con el mismo fin y ordenar medidas preventivas en caso de ser necesarias para impedir la violación de disposiciones relativas a sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos (...)"

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

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

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

DEL ARTÍCULO 12 DEL CONVENIO 81 Y 16 DEL CONVENIO 129 DE LA OIT

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

DEFINICION DE CONTROVERSIAS - DECLARACION DE DERECHOS - DIFERENTE A VULNERACION DE UNA NORMA. DIVISION DE LAS RAMAS DEL PODER PUBLICO

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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





El empleo es de todos

Mintrabajo



EL MINISTERIO DEL TRABAJO NO DIRIME CONFLICTOS JURIDICOS ENTRE LAS PARTES

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

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

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

DE LA VIOLACION DEL ARTICULO 33 DEL CPACA SEGÚN EL DEMANDANTE - 21 – CPACA

El apoderado de la demandante insiste, en que mi representado el Ministerio del Trabajo no tenía la competencia para asumir la queja interpuesta por la estudiante Leidy Parra, del SENA, y quien mantenía un contrato de aprendizaje con la hoy demandante – Almacenes Éxito - y a quien encontrándose en estado de embarazo, esta última le proporcionó la seguridad social de ella y a su

hijo, sin tener en cuenta que, en este caso el contrato de aprendizaje se debía suspender (previsto el artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003 expedido por el Sena), y la aprendiz debió pasar a gozar del fuero de maternidad, motivo por el cual no podía ser despedida y la hoy demandante en su oportunidad empleador de Leidy debió, aparte de pagar los respectivos aportes a la seguridad social, EPS a la que se



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





encontraba afiliada esta aprendiz , y a su vez la EPS, debió reconocer la licencia de maternidad, y Almacenes Éxito debió seguirle cancelando el apoyo de sostenimiento.

Ahora si definitivamente Almacenes Éxito no quería mantener a la señora Leidy Parra vinculada con su contrato de aprendiz, porque se encontraba en estado de embarazo, o por el motivo que fuera, lo cierto es que el hoy demandante debió solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de aprendizaje ya que esta si tenía la estabilidad laboral reforzada por estado de gravidez o lactancia.

En este mismo sentido se vuelve a equivocarse el apoderado de la demandante, porque insiste que ante la queja de la señora Leidy, esta debió ser remitida por parte del Ministerio Del Trabajo, al funcionario competente; pues de manera respetuosa se le informa al apoderado de este litigio que mi representado, no tenía que enviar a ningún otro lado dicha queja, lo que debió hacer, fue lo que hizo en su momento, aprehender el estudio y conocimiento de dicha queja, la cual culminó con una sanción a la hoy demandante, porque tenía y tiene toda la competencia para conocer del tema de la queja y por ende para imponer la multa, que hoy es objeto de este litigio.

DEL INFORME ADMINISTRATIVO COMO PRUEBA

Ahora, dicho sea de paso la querellada y de acuerdo al **informe de estudio de la querella**, presentado por la Inspectora de Trabajo número 12, doctora Dulaine Pérez, esta se trasladó a las instalaciones de Almacenes Éxito, en la ciudad de Cartagena, el 25 de enero de 2017, donde fue atendida por la señora Mauren Alarcón Alandante, Jefe de Recursos Humanos de Almacenes Éxito de la ciudad aquí citada, (fecha esta, donde todavía no se le había terminado el contrato de aprendizaje a la querellante), una vez la Inspectora de Trabajo informará el motivo de su visita, la cual contestó en forma clara que efectivamente y de acuerdo a lo informado a Leidy, por parte de la empresa, el contrato de esta, terminaba el 01 de febrero de 2017 por vencimiento de plazo, y que por su estado de embarazo se le iba seguir cancelando la seguridad social y además debería acudir periódicamente a las instalaciones de la empresa a informar su estado de embarazo, todo esto atendiendo órdenes expresas de su Jefe regional, y además ella no podía dar más respuestas, porque no estaba autorizada. De igual manera la Inspectora de Trabajo se trasladó el 02 de marzo de 2017 a las Instalaciones del Grupo Éxito, donde de forma disciplinante y restándole toda la importancia a la funcionaria del Ministerio del Trabajo, le manifestaron que la Jefe de Recursos Humanos no la podía atender y que además le corroboraron que el contrato de Leidy Parra Álvarez ya se le había terminado.

Señora Juez, teniéndose como Pruebas estas afirmaciones las cuales fueron plasmadas en el Informe Administrativo, de la cual se evidencia en forma clara y certera de la violación de la norma, lo que generó el convencimiento y al estar dotado este del valor de una presunción de legitimidad acerca de su contenido fue lo que hizo plena prueba para iniciar la presente investigación Administrativa. En este mismo orden de ideas se debe tener en cuenta que el Documento Administrativo o Informe Administrativo, son declaraciones de voluntad, conocimiento, juicio y certeza emanado, de un funcionario competente, para el caso en concreto la Inspectora número 12 de este Ministerio, el cual cumplía las formalidades exigidas, cuyo destino fue producir el efecto jurídico de Iniciar la Investigación Administrativa que terminó con la sanción impuesta, aclarando que si bien es cierto este no es un documento público si se equipara a un documento autentico que hace o da fe pública hasta prueba en contrario. Pruebas que no fueron allegadas a este Ministerio y por lo tanto se impuso la sanción.

Así las cosas, se puede concluir que la No suspensión del contrato de aprendizaje de la aquí quejosa y darle el tratamiento del fuero de maternidad fue por puro desconocimiento jurídico, y no se actuó en derecho, es decir como el contrato de la señora Leidy no había terminado, perfectamente hubiera podido cambiar su posición jurídica y darle el trato de aforada, y hoy no estaríamos frente a este debate, entonces, señora Juez, lo que pretende el demandante es dar una pelea jurídica, con un

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





argumento inexistente a todas luces del Derecho Laboral y Administrativo, cual es la falta de competencia de mi representado por haber impuesto la multa.

PORQUE LA APRENDIZ TENIA FUERO DE MATERNIDAD - EVOLUCIÓN CONCEPTUAL SOBRE LOS EFECTOS DEL EMBARAZO Y PARTO EN LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE.

LA EVOLUCION DEL DERECHO

Señora Juez, si bien es cierto, inicialmente, tanto la Ley como la jurisprudencia, mantenían la tesis que el contrato de aprendizaje, era un contrato especial dentro del Derecho Laboral, este era un contrato totalmente diferente al contrato de trabajo, por lo tanto, no se le aplicaban las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Bajo este concepto se creó la Ley 789 de 2002 y su Decreto Reglamentario 933 de 2003, por medio del cual se reglamentó el contrato de Aprendizaje, esto en el entendido que las relaciones de aprendizaje tenían especificidades frente a la relación laboral, que justifican un trato distinto.

Su señoría pero como el derecho no es estático, si no por el contrario este evoluciona, es así como se van tejiendo nuevas posturas a medida que avanza el tiempo y que la sociedad cambia, por lo tanto se realizan nuevas interpretaciones, las cuales se realizan a través de la jurisprudencia, por las altas Cortes de nuestro país, pero especialmente, por la Corte Constitucional, guardiana de la Constitución, es así como se cambió el concepto del contrato de aprendizaje y se le dieron a este, derechos del contrato laboral.

SENTENCIA T 174 DE 2011 DE LA CORTE COSTITUCIONAL EXPEDIENTE T-2851009 ACCIONANTE REBECA SÁNCHEZ OSPINA, CONTRA COOMEVA E.P.S. y COMCEL. S.A, MAGISTRADO PONENTE JORGE IVAN PALACIO PALACIO, DE FECHA CATORCE DE MARZO DE DOS MIL ONCE

Señora Juez, el tema de la mujer aprendiz en estado de embarazo, fue desarrollado por la Jurisprudencia Constitucional, como lo manifesté up supra, ahora, si bien es cierto, después de la Ley 789 de 2002, se emitieron varias sentencias donde tímidamente se fue tocando el fuero de maternidad de la mujer dentro del contrato de aprendiz, es en la Sentencia T 174 de 2011, donde se plasma de manera clara y tajante que la aprendiz dentro de un contrato de aprendizaje si llega a quedar en estado de embarazo, esta es protegida por la Estabilidad Laboral Reforzada el fuero de maternidad, veamos algunos aparte de esta sentencia:

(...)

“DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

Tanto el código sustantivo del trabajo como la jurisprudencia desarrollan la estabilidad laboral reforzada por estado de gravidez o lactancia en la mujer trabajadora, junto con los beneficios de ser padres en el desarrollo de un contrato laboral. Esta Sala considera necesario señalar que a partir del momento en que se da el fenómeno natural de la concepción durante cualquier relación laboral, sin importar la vinculación, nace el fuero por maternidad. En esa medida, dicha protección se debe desarrollar en pro del amparo de la madre trabajadora y del niño que está por nacer, tal y como lo señala la Constitución.”

(...)

“CONTRATO DE APRENDIZAJE-Concepto/CONTRATO DE APRENDIZAJE-Naturaleza

El concepto de “contrato de aprendizaje” ha sido aceptado en casi todo el mundo en forma unánime, bajo



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





denominaciones tales como “contrato de adiestramiento”, “contrato de iniciación profesional” y “contrato de formación profesional”. No obstante lo anterior, el contrato de aprendizaje no siempre ha tenido el mismo contenido, aun cuando su finalidad ha sido el conocimiento de un arte u oficio, durante su regulación y desarrollo han surgido bastantes cambios. Esta Corporación se ha pronunciado

en varias ocasiones respecto de la naturaleza y características del contrato de aprendizaje luego de la reforma introducida por la Ley 789 de 2002. Por primera vez se efectuó en la Sentencia C-038 de 2004 donde se determinó que a pesar de haberse transformado la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, eliminando expresamente su connotación laboral, no por ello dicha modificación del legislador se convertía necesariamente en inconstitucional, pues se ajustaba a la finalidad de dicho contrato con sujeción al principio de primacía de la realidad.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE APRENDIZAJE-Alcance

En razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, y conforme a nuestro Estado Social de Derecho, es propio señalar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, si se equipara a éste como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales. En consecuencia, existe la plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad. (ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en que etapa del contrato de aprendizaje se encuentre. (iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento. Esta Sala concluye que a pesar de que el contrato de aprendizaje no tiene la connotación del contrato laboral, para aquellos casos en los cuales los sujetos de amparo son la madre gestante y el niño que está por nacer, por la categoría de especialidad que tiene el contrato de aprendizaje, algunos de sus elementos son trasladados al ordenamiento laboral generándose la activación inmediata del fuero por maternidad.”

Su señoría, esta sentencia sienta precedente jurisprudencial, al aclarar que, si bien es cierto la naturaleza del contrato de aprendizaje, no es un contrato laboral, también es cierto que esta jurisprudencia le imprimió a la aprendiz que se encuentra en estado de embarazo, durante su contrato de aprendizaje, la estabilidad laboral reforzada por estado de gravidez o lactancia en la mujer trabajadora.

Señora Juez, en este mismo orden de ideas, si en una Aprendiz el estado de maternidad, se extiende por fuera del término máximo del Contrato de Aprendizaje que es de dos años, tal como lo estipula la norma transcrita con antelación, la Empresa patrocinadora, debería mutar el contrato para vincular a la Aprendiz aforada por maternidad como Trabajadora mediante Contrato de Trabajo, tal como lo ha determinado la Corte Constitucional, en Sentencia T - 174 de 2011, siendo la Jurisprudencia una fuente accesoria de interpretación normativa.

ACUERDO N°. 15 DE 2003 EMITIDO POR EL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

En este mismo sentido, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, a través del tiempo ha venido desarrollando el concepto del fuero de maternidad en las alumnas que hacen parte del contrato de aprendizaje, por tal motivo el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje emitió el Acuerdo N°. 15 de 2003, el cual en su artículo 5 establece:

(...)  @mintrabajocol

 @MinTrabajoCol

 @MintrabajoCol



"Causales de suspensión del contrato de aprendizaje. La relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en los siguientes casos:

1. **Licencia de maternidad.**
2. Incapacidades debidamente certificadas.
3. Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil.

4. Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

Parágrafo 1. La suspensión de la relación de aprendizaje no exonera al empleador de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad Promotora de Salud, según sea el caso, donde se encuentre afiliado el aprendiz". (Negrillas fuera de texto original)

En razón a lo anterior, una licencia de maternidad otorgada a una Aprendiz al igual que una incapacidad debidamente soportada ante la Empresa patrocinadora, sería causal de suspensión del Contrato de aprendizaje, motivo por el cual deberá garantizársele los derechos que le asisten a la Aprendiz en estado de embarazo, pues de ella también goza de una especial protección, que debe reflejarse en los beneficios que otorga la ley laboral a las mujeres en gravidez, los cuales deben aplicarse sin restricción alguna al Contrato de Aprendizaje.

CIRCULAR 137 DE 2017, EXPEDIDA POR EL SISTEMA NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

El SENA, al igual que emitió el Acuerdo N° 15 DE 2003, también emitió la **Circular 137 de 2017**, teniendo como asidero jurídico, la jurisprudencia **T 174 DE 201**, emitida por la **Corte Constitucional**, en la cual emitió algunas directrices sobre el manejo del **Contrato de Aprendiz aforada, por el fuero de maternidad**, veamos los aspectos más importantes:

(...)

Siguiendo la línea jurisprudencial, se han producido fallos sobre la estabilidad laboral reforzada en los casos de las aprendizas embarazadas, siendo la más clara y contundente la sentencia T-174 de 2011, y que merece especial atención por cuanto desvirtúa anteriores directrices dada tanto por el SENA, como por el Ministerio del Trabajo.

En este pronunciamiento, fue enfática la Corte Constitucional al señalar:

(...)

- 3) **Término del contrato de aprendizaje y estabilidad laboral reforzada.**

El contrato de aprendizaje es un contrato a término cuya duración la determinan las partes contratantes de Acuerdo con los diferentes programas de formación que vaya a recibir el aprendiz o el momento en el que se celebre el contrato pues este puede hacerse, por ejemplo, para el desarrollo de la etapa práctica.

Sin embargo, la Ley 789, artículo 30, si señala un máximo legal de duración del contrato de aprendizaje, el cual no puede ser superior a dos años en términos generales y de un año para la práctica de estudiantes técnicos y tecnólogos (Decreto 2585 de 2003, artículo 2), siendo determinable por las partes la duración del mismo sin poder sobrepasar el límite temporal legalmente establecido."

Esta Circular, también señala las siguientes Directrices de manejo del Contrato de Aprendizaje cuando existe fuero de maternidad:

(...)

"Directrices



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



Teniendo en cuenta lo expuesto, en el manejo del contrato de aprendizaje cuando la aprendiz, se encuentre en estado de embarazo deben observarse las siguientes **directrices**:

1. El embarazo no afecta el contrato de aprendizaje ni su ejecución, no lo suspende y mucho menos lo termina. El Acuerdo 15 de 2003 del SENA, establece en su artículo 5 las causales de suspensión del contrato de aprendizaje, contemplando como una de ellas, la licencia de maternidad mas no el embarazo.

En consecuencia, si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, el mismo continuará desarrollándose normalmente, pues el estado de gestión por sí mismo no impide su ejecución, salvo que se trate de un embarazo de alto riesgo que obligue a incapacitar a la aprendiz caso en el cual el contrato no se suspende en razón del embarazo, sino por la incapacidad generada en su alto riesgo, aplicándose lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003.

(...)

6. Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, de acuerdo con los fallos precitados de la Corte Constitucional, el contrato de aprendizaje se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que en ningún caso puede determinar una duración mayor de dos años, en cumplimiento del término perentorio legal de duración del contrato de aprendizaje, siendo que, si el fuero de maternidad sobre pasa (sic) los dos años máximo de duración del contrato de aprendizaje, **el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.**

7. Si prorrogado el contrato de aprendizaje por efectos del fuero de maternidad se cumplen los dos años de duración máxima del contrato de aprendizaje, **éste como tal termina y el patrocinador, de acuerdo con lo dicho por la Corte Constitucional, debe mutar la relación de aprendizaje a una relación laboral, con el fin de garantizar la protección de la mujer embarazada, en consecuencia, este contrato deja de contar para el cumplimiento de la cuota de aprendices**

(...)

Si el número de semanas cotizadas no es suficiente para que la EPS reconozca el auxilio económico de maternidad, o hace solo un reconocimiento parcial, el patrocinador debe pagar el apoyo de sostenimiento en la cuantía que corresponda para cubrir la parte faltante del auxilio o el total del auxilio económico, según sea el caso, recalcando que es una obligación del patrocinador frente a la aprendiz."

En conclusión, la mujer embarazada que tenga vinculación a través de un Contrato de Aprendizaje, goza de estabilidad laboral por fuero de maternidad, la cual se maneja dentro de los parámetros señalados por la Corte Constitucional, reflejados el artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003 y en la Circular No 132 de 2017 del SENA, cuyos apartes más destacados se señalaron con antelación.

DE LA CIRCULAR 132 DE 2017 DE AGOSTO 08 DE 2017. EMITIDA POR EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Inicialmente, tanto el SENA (Circular 532 de 2004. Concepto 08745 del 24 de marzo de 2004, citado por la Corte Constitucional y otros conceptos posteriores) como el Ministerio del Trabajo (conceptos 104537 y 202522, ambos de 2008), partiendo de la nueva naturaleza del contrato de aprendizaje, concluyeron que no era posible aplicar a éste la regulación propia del contrato de trabajo, concordante con el fallo citado en el acápite inmediatamente anterior. Fueron coincidentes los dos en que, por no ser contrato de trabajo y dado que la ley determina que el contrato de aprendizaje debe tener una duración definida, al vencimiento del término pactado, el contrato simplemente se terminaba y el embarazo de la aprendiz no tenía ninguna incidencia sobre el mismo.

Sin embargo, diferentes fallos de tutela han depurado estos aspectos del contrato de aprendizaje, extendiéndole varios conceptos y derechos propios del contrato de trabajo. Tal es el caso de asimilar, respetando las diferencias consagradas legalmente, la figura del contrato de aprendizaje con el contrato de trabajo, en donde equiparan la obligatoria capacitación personal, especialmente en la parte práctica, con la prestación personal del servicio, la subordinación referida al área de formación con la subordinación laboral y el apoyo de sostenimiento con el salario. Así lo expresó la Corte Constitucional en



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



Sentencia T-881 de 2012, refiriéndose a la estabilidad laboral reforzada en el caso de un aprendiz que presentó pérdida de capacidad laboral por accidente de trabajo:

“Adicionalmente, aunque la Ley 789 de 2002 modificó la naturaleza jurídica y algunos aspectos específicos de la regulación del contrato de aprendizaje, este tipo de contrato aún es muy similar al contrato de trabajo, por lo menos en su fase práctica, ya que en ambos se presentan elementos comunes, como lo son i) la prestación personal de un servidor, ya que en la fase práctica el aprendiz se desempeña “dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa” ii) la subordinación, que en el (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales. En consecuencia, existe la plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad. (ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre. (iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento. De manera que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de

aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quedase en estado de embarazo durante su desarrollo, gozará de su especial protección constitucional de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento laboral.” (Resaltados fuera de texto) 3.

Término del contrato de aprendizaje y estabilidad laboral reforzada. El contrato de aprendizaje es un contrato a término cuya duración la determinan las partes contratantes de acuerdo con los diferentes programas de formación que vaya a recibir el aprendiz o el momento en el que se celebre el contrato pues este puede hacerse, por ejemplo, para el desarrollo de la etapa práctica. Sin embargo, la Ley 789, artículo 30, si señala un máximo legal de duración del contrato de aprendizaje, el cual no puede ser superior a dos años en términos generales y de un año para la práctica de estudiantes técnicos o tecnólogos (Decreto 2585 de 2003, artículo 2), siendo determinable por las partes la duración del mismo sin poder sobrepasar el límite temporal legalmente establecido. Este término perentorio no puede ser modificado por las partes ni por terceros, tanto que la propia Corte Constitucional en sus fallos lo respeta hasta el punto de determinar que la estabilidad laboral reforzada no puede superar este término.

DE LA SOLICITUD DEL PERMISO POR LA QUERELLADA EN SU OPORTUNIDAD AL MINSITERIO DEL TRABAJO PARA DESPEDIR A LA MATERNA LEIDY PARRA ALVARE

Como ya se manifestó up supra frente al caso de una aprendiz en embarazo el contrato de aprendizaje se suspende, esta pasa a gozar del fuero de maternidad lo que impide que pueda ser despedida y al empleador le surge la obligación de realizar los respectivos aportes al sistema de salud y el pago de subsidio de sostenimiento.

Por lo tanto, la ley prohíbe el despido de un empleada o trabajadora en estado de embarazo a no ser que sea por justa causa, y adicionalmente se cuente con la autorización del inspector de trabajo, acordémonos que por extensión de la jurisprudencia esta norma aplica a la aprendiz que hace parte del Contrato de aprendizaje, cuando esta queda en estado de embarazo dentro del contrato.

El Código Laboral protege de forma especial a las trabajadoras que se encuentran embarazadas prohibiendo su despido en razón a su estado de embarazo, y exigiendo previamente la autorización del inspector de trabajo cuando exista una justa causa para despedirla.

De igual manera, y como ya lo manifesté el **Acuerdo 15 de 2003** expedido por el SENA señala que la relación



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en el caso de licencia de maternidad. En estos casos el empleador deberá pagar las cotizaciones a la EPS en la que se encuentre afiliada la aprendiz y, a su vez, la entidad prestadora de los servicios de salud deberá reconocer la licencia de maternidad de acuerdo a la normatividad legal vigente

ARTICULO 239 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El numeral 2 artículo 239 del código sustantivo del trabajo señala que una empleada no puede ser despedida en razón a su embarazo. Veamos:

"Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa."

El despido es permitido sólo si media una autorización del Ministerio de Trabajo, permiso que brilló por su ausencia por parte de Almacenes Éxito, en el entendido que la quejosa Leidy Parra Álvarez, se encontraba en estado de embarazo y esta sostenía un contrato de aprendizaje con esta empresa. Por este motivo se le impuso la multa a la hoy quejosa.

CONCLUSIÓN

Señora Juez, una vez estudiada y analizada la querrela motivo hoy de la presente demanda, se encuentra demostrado que **ALMACENES ÉXITO**, efectivamente presentó infracción del numeral 2 artículo 239 del código sustantivo del trabajo, la sentencia T 174 de 2011, emitida por la Corte

Constitucional, al no tramitar previamente ante el Ministerio de Trabajo la correspondiente autorización para despedir a la señora Leidy Parra Álvarez, quien de acuerdo con los actos administrativos expedidos por el Ministerio, se evidencia la violación de las normas citadas up supra.

IV.- EXCEPCIONES.

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

EXCEPCIONES PREVIAS

LEGALIDAD Y PLENA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DEMANDADOS.

Por todo lo expuesto anteriormente, los actos administrativos demandados en el presente proceso gozan de total validez y son legales, se expidieron con **plena competencia de mi representado el Ministerio del Trabajo**, en concordancia y en cumplimiento de las disposiciones legales, y se fundamentaron en la omisión e incumplimiento comprobado de la empresa demandante de normas de carácter laboral, y jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional de obligatorio cumplimiento.

INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN

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

FALTA DE FUNDAMENTO JURÍDICO. FALTA DE CAUSAL LEGAL PARA DEMANDAR

Se invoca esta excepción teniendo en cuenta que la administración actuó con base en la Constitución y la Ley,

de  @mintrabajocol

 @MinTrabajoCol

 @MintrabajoCol

USO
SUS





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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

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

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

V- PRUEBAS

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

VI- PETICIÓN

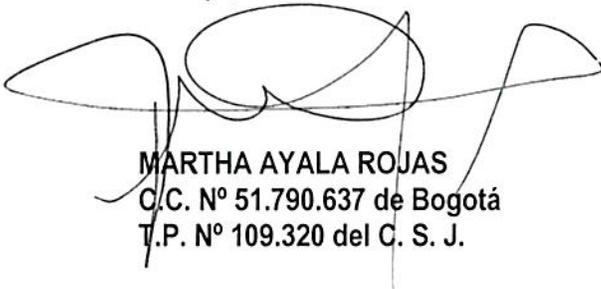
Por lo anteriormente expuesto y, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente administrativo laboral, de manera respetuosa solicito al señor Magistrado DENEGAR las pretensiones de la demandante, por cuanto está plenamente demostrado que el actuar del Ministerio del Trabajo está ajustado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

VII. NOTIFICACIONES

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

VIII. ANEXOS

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



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

Mayo 12 de 2020

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

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

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





El empleo
es de todos

Mintrabajo

SEÑORES
JUZGADO QUINTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CARTAGENA
CARTAGENA – BOLÍVAR

EXPEDIENTE: 13001333300520190023000
DEMANDA: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: ALMACENES ÉXITO S.A
DEMANDADO: NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO – SERVICIO
NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

AMANDA PARDO OLARTE, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con la cédula de ciudadanía **No. 20.948.946**, en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrada mediante la Resolución No. 0774 del 16 de marzo de 2020 y acta de posesión con fecha del 1 de abril de 2020, en virtud de lo dispuesto por el numeral 5º del Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que, mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor **MARTHA AYALA ROJAS** asesora código 1020 grado 7º que ostenta la calidad de funcionaria en provisionalidad identificada con cédula de ciudadanía número **51.790.637** de Bogotá D.C., abogada titulada con tarjeta profesional No. **109320** 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.

Cordialmente,

AMANDA PARDO OLARTE
Jefe Oficina Asesora Jurídica
C.C. No. 20.948.946.

Acepto:

MARTHA AYALA ROJAS
C.C. No. 51.790.637 de Bogotá
T.P. No. 109320 del Consejo Superior de la Judicatura

Proyecto: L. Miguel Castillo
Revisó: CDuarte
Fecha: 15/06/2020

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 11109 Opción 2

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

Amanda Pardo Olarte

NOTARIA 29
DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Carrera 13 No. 33 42. PBX: 7462929
PRESENTACION PERSONAL Y RECONOCIMIENTO

RICARDO CASTRO RODRIGUEZ
NOTARIO 29 (E) DE BOGOTÁ D.C.



Que: AMANDA PARDO OLARTE quien se identificó con C.C. número. 20948946 y T.P. XX C.S.J, declaró: Que reconoce como suya la FIRMA y HUELLA impresa en el presente documento y declara como cierto su CONTENIDO. Por lo tanto en señal de asentimiento procede a firmar esta diligencia e imprime su huella dactilar al lado de este sello

NOTARIA 29

1/07/2020
Func.o: NANCY





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 0774 DE 2020

(16 MAR 2020)

Por la cual se hace un nombramiento ordinario

EL MINISTRO DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

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

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

16 MAR 2020

Dada en Bogotá D.C., a los



ANGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ
Ministro del Trabajo



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016

(07 JUL 2016)

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

EL MINISTRO DEL TRABAJO (e)

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

CONSIDERANDO

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

(...)

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

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

(...)

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

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

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

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625

DE 2016 HOJA No. 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

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

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

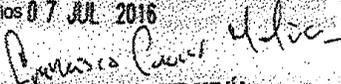
d. Establecer parámetros e impartir instrucciones en materia de defensa judicial y extrajudicial;

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.

PUBLIQUESE y CÚMPLASE

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


FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

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

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016 HOJA No. 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

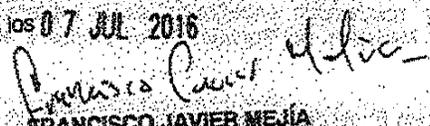
- a. Adelantar las actuaciones propias de la naturaleza de cada proceso, pudiendo transigir, conciliar, desistir, interponer recursos, promover medios de control, acciones constitucionales y legales, proponer o participar en la práctica de pruebas o contradecirlas y en general, realizar todos los actos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

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

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

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

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


FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

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

REPUBLICA DE COLOMBIA



FECHA	2011
SEÑALADO	2011
REVISADO	2011
OTROS	

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4108 DE 2011

2011

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

CAPITULO I

Objetivos, funciones y dirección

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

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

3.3.2. Subdirección de Gestión Territorial.

3.3.3. Direcciones Territoriales.

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4108

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

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

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

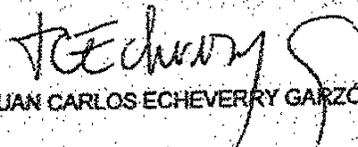
PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

2 NOV 2011



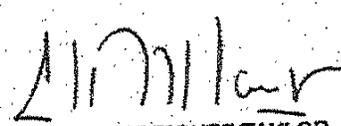
EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,


JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,


MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,


ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 18.149 DE 2017

(25 AGO 2017)

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

LA MINISTRA DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO

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

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

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

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

Secretaría General

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

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

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Griselda Restrepo Gallego
GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

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

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