



TRASLADO DE EXCEPCIONES

Artículo 175 parágrafo 2o de la Ley 1437 de 2011

Medio de control	Nulidad y restablecimiento del derecho
Radicado	13001-33-33-009-2017-00185-00
Demandante	Central Cooperativa de Servicios Funerarios CARTAFUN
Demandado	Nación – Ministerio del Trabajo

De conformidad con lo estipulado en el parágrafo 2º del artículo 175 de la Ley 1437 de 2011, se corre traslado a la parte contraria de las excepciones propuestas en la contestación de la demanda por el apoderado de la parte demandada, por el término de tres (3) días, en un lugar visible de la Secretaría del Juzgado Noveno Administrativo de Cartagena, y en la página web de la Rama Judicial: www.ramajudicial.gov.co, hoy veintidós (22) de marzo de dos mil dieciocho (2018) siendo las 8:00 de la mañana.

EMPIEZA EL TRASLADO: veintitrés (23) de marzo de dos mil dieciocho (2018), a las 8:00 a.m.


KAREN MARGARITA CONTRERAS SERGE
SECRETARIA

VENCE TRASLADO: tres (03) de abril de dos mil dieciocho (2018), a las 5:00 p.m.

KAREN MARGARITA CONTRERAS SERGE
SECRETARIA

MINTRABAJO	No. Radicado	08SE201712020000036120
	Fecha	2017-12-29 11:59:57 am
Remitente	Sede	CENTRALES DT
	Depen	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL
Destinatario	JUEZ NOVENO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA	
Anexos	1	Folios 1
 COR08SE201712020000036120		

Bogotá D.C., diciembre 29 de 2017

Al responder por favor citar este número de radicado
URGENTE - CERTIFICADO

Doctora
JUEZ NOVENO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA
EDIFICIO NACIONAL AVENIDA VENEZUELA CALLE 33 No. 8-52
CARTAGENA - BOLIVAR


F-22
RECIBIDO 2-3 ENE. 2018

REFERENCIA:

RADICADO: 1300133330092017 -00185 - 00
ACCION: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CENTRAL COOPERATIVA DE SERVICIOS FUNERARIOS "CARTAFUN"
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(s) administrativo(s) a que hace referencia el actor y que como consecuencia de ello, se declare que a título de restablecimiento del derecho devolver por parte del SENA a la empresa demandante los dineros pagados con sus respectivos intereses, como consecuencia de la sanción y/o multa impuesta por mi representado, así mismo respecto a estas pretensiones no se tiene ninguna consideración que permita acceder a la misma, teniendo en cuenta que la finalidad de la potestad sancionadora de la administración consiste en permitirle el adecuado logro de sus fines, mediante la asignación de competencias para sancionar por el incumplimiento de normas que regulan las normas laborales, toda vez que se ha podido concluir que la investigación administrativa y la decisión sancionatoria se encuentra ajustada a Derecho, tanto en la parte motiva, como en la procedimental, dadas las evidencias en la investigación, esto es, las omisiones legales encontradas por parte de la demandante CARTAFUN.

II. A LOS HECHOS

AL HECHO PRIMERO: Es cierto. La señora HEIDYS SAN JUAN FLOREZ interpuso queja contra la empresa CENTRAL COOPERATIVA DE DE SERVICIOS FUNERARIOS DE CARTAGENA - CARTAFUN, con domicilio en la ciudad de Cartagena, coloca dos quejas una el 19 de febrero de 2014 y otra el 10 de

febrero de 2015, por despido a trabajador en estado de debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio del Trabajo "artículo 26 de la ley 361 de 1997", agregando que la primera también informó del acoso laboral, por parte de la empresa hoy demandante. Esto de acuerdo a lo que reposa en el expediente de la investigación administrativa.

AL HECHO SEGUNDO: Es cierto, de acuerdo a los anexos de la demanda.

AL HECHO TERCERO: Es parcialmente cierto. Es cierto la primera parte del hecho avoca conocimiento. No es cierto que no se le haya notificado, en el entendido que la investigada en su oportunidad y hoy demandante, fue notificada en debida forma del auto de apertura de la investigación y de formulación de cargos y estando dentro del término legal, presentó sus descargos mediante escrito radicado con el número 00557 del 3 de febrero de 2015, expresando que la querellante para la fecha del despido no se encontraba incapacitada ni limitada, razón por la cual no tenían que pedir autorización al Ministerio del trabajo, para proceder al despido de la trabajadora.

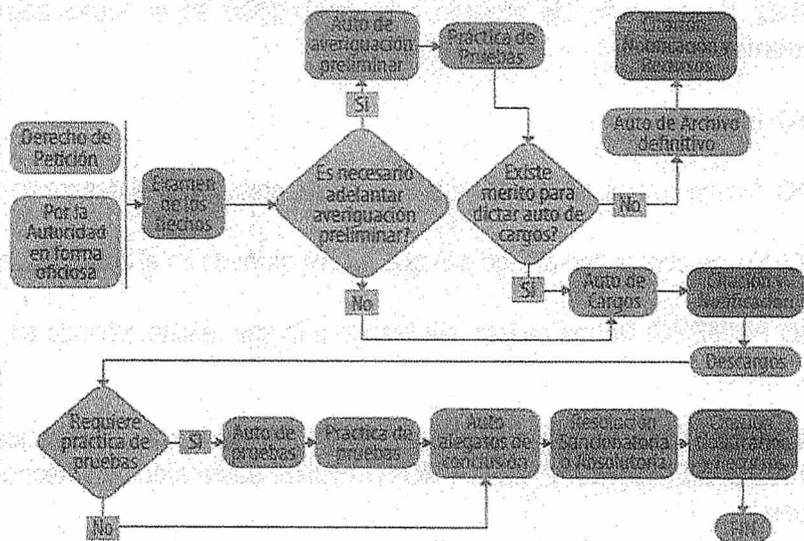
AL HECHO CUARTO: Es cierto, denotando que junto con la querrela existía material probatorio suficiente que demostraba el quebrantamiento de la ley por parte del hoy demandante.

AL HECHO QUINTO: Es cierto.

AL HECHO SEXTO: Es parcialmente cierto, es cierto la emisión de autos en el mismo día, pero se aclara la investigada fue notificada en debida forma del auto de formulación de cargos y estando dentro del término legal, presentó sus descargos mediante escrito radicado con el número 00557 del 3 de febrero de 2015, expresando que la querellante para la fecha del despido no se encontraba incapacitada ni limitada, razón por la cual no tenían que pedir autorización al Ministerio del trabajo, para proceder al despido de la trabajadora, en igual sentido la empresa hoy demandante solicitó como pruebas los testimonios de GLORIA LUCY CAICEDO CIFUENTES y DIANA ROYO PRINS, sobre todos los hechos y contestación que conforman la querrela. Dicha solicitud que fue negada por el Despacho del Coordinador de Inspección Vigilancia y Control, al considerar que no se especificó cuál era el fin de las mismas, o que se pretendía demostrar con ellas, toda vez que el hecho que se investigaba guardaba relación única y exclusivamente con el despido de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, una vez negada la solicitud de pruebas testimoniales, el Despacho que se encontraba adelantando la investigación, al no tener pruebas que practicar prescinde, del periodo probatorio mediante auto del 9 de marzo de 2015, comunicándoles que contra esa actuación no procedía recurso alguno. Ahora, el hecho de que se hubieran dictado estos tres (3) autos en la misma fecha no quiere decir que la investigación administrativa NO se hubiera realizado el desarrollo de la investigación de acuerdo al procedimiento administrativo sancionatorio establecido en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

En este mismo sentido se le recuerda al abogado de la parte demandante que de acuerdo a la ley y a la reiterada jurisprudencia de las altas cortes colombianas, la etapa de indagación preliminar, no es obligatoria, ni necesaria cuando los hechos son claros, hay pruebas certeras, de las que se deduce que efectivamente si hubo una violación a la norma y/o a la ley, que para el caso en concreto fue lo que ocurrió en la investigación administrativa contra la demandante, y el que toma esta decisión es el operador administrativo que adelante dicha investigación.

**Código de Procedimiento Administrativo Sancionatorio
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
(Ley 1437 de 2011)**



Gráfica - 7 Procedimiento Administrativo Sancionatorio por violación de normas laborales.

AL HECHO SÉPTIMO: No es cierto, de acuerdo a lo manifestado en el hecho anterior, y a lo que manifestare más adelante.

AL HECHO OCTAVO: Es cierto.

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

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

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

AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO: Es cierto, que CARTAFUN, solicitó como pruebas los testimonios de GLORIA LUCY CAICEDO CIFUENTES y DIANA ROYO PRINS, sobre todos los hechos y contestación que conforman la querrela.

AL HECHO DECIMO TERCERO: No es cierto, que dicha solicitud se haya realizado con el lleno de los requisitos legales, esta solicitud fue negada por parte de este Ministerio, porque se consideró que no se especificó cuál era el fin de las mismas, o que se pretendía demostrar con ellas, toda vez que el hecho que se investigaba guardaba relación única y exclusivamente con el despido de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, y tal y como se manifestó en el auto por medio del cual se negó las pruebas, en el expediente administrativo reposaban múltiples incapacidades otorgadas por la EPS, a favor de la quejosa, las cuales eran consecutivas, así mismo reposaban copia de la historia clínica, Así las cosas, los testimonios serían pruebas superfluas, porque con los mentados testimonios no se probaría la enfermedad o incapacidad de la quejosa en su oportunidad.

AL HECHO DECIMO CUARTO: No es cierto, el auto aquí citado contiene otras argumentaciones además de las manifestadas en el hecho anterior.

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

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

AL HECHO DECIMO SEPTIMO: Es cierto que el 22 de junio de 2015 se presentaron los alegatos de conclusión.

AL HECHO DECIMO OCTAVO: Es cierto.

AL HECHO DECIMO NOVENO: No es cierto, la fundamentación de la sanción impuesta fue por "*actuó con desconocimiento de las previsiones contempladas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...*".

AL HECHO VIGESIMO: No me consta, me atengo a lo que resulte probado dentro del expediente.

AL HECHO VIGÉSIMO PRIMERO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO SEGUNDO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO TERCERO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO CUARTO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO QUINTO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO SEXTO: Es cierto.

AL HECHO VIGESIMO SEPTIMO: Es cierto

AL HECHO VIGESIMO OCTAVO: Es cierto, pero aclaro, también agrega que si bien es cierto que si bien es cierto no se concedió el permiso o no se pronunció de fondo sobre la autorización del despido de la trabajadora quejosa no era óbice que para que la demandante la hubiera despedido, ya que el artículo 26 obliga a los empleadores a obtener el aval de este Ministerio para despedir a sus trabajadores que se encuentren incurso en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

De igual manera señora juez, la resolución por medio de la cual mi representado negó el permiso a la empresa CARTAFUN, para despedir a su trabajadora Heidys San Juan Flores, gozaba de los recursos de reposición y apelación, lo que significa que si la primera instancia había cometido un error, con la interposición del recurso de Reposición, esta hubiera podido advertirlo y otorgar o negar el permiso, ahora si por ignorancia el error hubiera persistido en vía de reposición, la segunda instancia muy seguramente lo había advertido y hubiera obrado conforme a la ley.

Ahora este actuar silencioso va en contravía del principio, "**Ignorantia juris non excusat o ignorantia legis neminem excusat**" (del latín, 'la ignorancia no exime del cumplimiento de la ley') principio de Derecho que indica que el desconocimiento o ignorancia de la ley no sirve de excusa, porque rige la necesaria presunción o ficción legal de que, habiendo sido promulgada, han de saberla todos (promulgación y publicación)

VIGESIMO NOVENO: Es cierto, pero en ese mismo párrafo también argumentó, "...como se dijo antes, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 obliga a los empleadores de obtener el aval del Ministerio del Trabajo para despedir a sus trabajadores que se encuentra (sic) en estado de debilidad manifiesta, que en el caso bajo estudio no se configuró el permiso para despedir a la hoy querellante".

TRIGESIMO: No es cierto. Respecto de la graduación, el ad quo en la imposición de la multa manifestó que hubo quebrantamiento de los numerales 1, 3 y 6 del artículo 12 de la ley 1610 de 2013, y los desarrollo, de igual manera manifestó que la reincidencia se manifestaba en el quebrantamiento de la ley, al despedir a la misma trabajadora quien se encontraba con estabilidad laboral reforzada.

Bolívar, dentro de su argumentación, para dosificar la sanción a CARTAFUN, sostuvo, que la multa impuesta a la empresa hoy demandante era muy bajita, que dicha empresa se encontraba enmarcada dentro de una pequeña empresa, que la conducta desarrollada por el querrellado en su oportunidad, era de carácter gravísimo, y que por tal motivo la multa para el año 2015, debió ser de ciento setenta y ocho millones ochocientos siete mil, ciento veinticinco pesos, (\$ 178.807.125,00), pero que para no afectar el principio de "no reformatio in pejus", se dejaría la sanción impuesta en la primera instancia.

TRIGESIMO PRIMERO: No es cierto y reitero lo manifestado en el hecho anterior.

TRIGESIMO SEGUNDO: NO, es cierto, y reitero lo manifestado en el numeral trigésimo.

TRIGESIMO TERCERO: Es cierto y reitero lo manifestado en el hecho trigésimo.

TRIGESIMO CUARTO: Es cierto.

TRIGESIMO QUINTO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

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

TRIGESIMO SEPTIMO: Es cierto.

TRIGESIMO OCTAVO: NO es cierto, la segunda instancia del Ministerio del Trabajo, al realizar el análisis jurídico, sostuvo, que la multa impuesta a la empresa hoy demandante era muy bajita, que dicha empresa se encontraba enmarcada dentro de una pequeña empresa, que la conducta desarrollada por el querrelado en su oportunidad, era de carácter gravísimo, y que por tal motivo la multa para el año 2015, debió ser de ciento setenta y ocho millones ochocientos siete mil, ciento veinticinco pesos, (\$ 178.807.125,00), pero que para no afectar el principio de "no reformatio in pejus", se dejaría la sanción impuesta en la primera instancia, esta multa en segunda instancia no se hizo mas gravosa.

TRIGESIMO NOVENO: Es parcialmente cierto, es cierto, la primera parte del hecho, también es cierto que mi representado aceptó que se había cometido un error, pero no es cierto que haya argumentado, que por dicho hecho, se hacía innecesario volver a solicitar dicho permiso, lo argumentado fue que se habían debido de agotar los recursos.

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

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: No me consta me atengo a lo que resulte probado dentro del proceso.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Es cierto, pero agrego, el demandante también presentó solicitud de conciliación, en la Procuraduría 130 Judicial II para asuntos administrativos de la ciudad de Cartagena.

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. 336 del 21 de julio de 2016, 517 del 09 de noviembre de 2015 por medio de la cuales se impone una sanción y se confirma en el recurso de apelación interpuesto.

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

1. 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 crea conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

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

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

De las normas aquí transcritas se evidencia claramente que los funcionarios (Dirección Territorial de Trabajo) del Ministerio del Trabajo, tienen a su cargo la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones legales, 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.

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 las siguientes funciones:

(...)

7. Planear, programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

(...)

14. Desarrollar acciones que contribuyan a la generación de una cultura de cumplimiento de las obligaciones legales, en materia de trabajo, empleo, salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

(...)"

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

CONVENIO 81 DE LA OIT

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.

(...)"(subrayado fuera de texto)

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.

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

La decisión de multa que adoptó el Ministerio que represento en contra de la parte convocante CARTAFUR se adelantó siguiendo el debido proceso, en ejercicio de las normas que le conceden competencia para vigilar y controlar el cumplimiento administrativo del código sustantivo del trabajo y demás disposiciones sociales y con fundamento en las pruebas oportuna y fielmente recaudadas.

Frente a los argumentos de la presunta violación al debido proceso en torno a la falta de competencia aducida anteriormente y respecto del acto administrativo objeto del medio de control impetrado, cabe indicar que cada una de las actuaciones que reposan dentro del expediente, atienden a la obligación y al límite que tienen todas las autoridades en la dirección de su actividad conforme a la normatividad vigente; de ahí que, el ejercicio de toda la actuación administrativa que se adelantó por parte de la Territorial de Bolívar se encuentra regulada en la Ley, teniendo en cuenta que se le otorgó al querellado la garantía del derecho de defensa concreta en la posibilidad que éste posee de presentar las pruebas que considere **pertinentes, conducentes**, así como la posibilidad de controvertirlas, y de impugnar las decisiones adoptadas por la administración, tal como lo hizo, en su momento procesal.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

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

"La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el

trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.” (Resaltado y subrayado fuera de texto)

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

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

“ARTÍCULO 3o. El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.”

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

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

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

Es de anotar que, esta disposición fue revisada por la Corte en sentencia C-531/00, que declaró la exequibilidad condicionada del inciso segundo antes citado. La Corte consideró que debido a la estabilidad laboral reforzada que ostentan las personas con limitaciones físicas, en todos los casos es requisito para su despido la autorización del Ministerio de la Protección Social, con independencia de la indemnización especial de 180 días a la cual estas personas tienen derecho. En consecuencia, cuando se declara la

terminación unilateral del contrato sin justa causa, por razón de las circunstancias físicas del trabajador y no se solicita la debida autorización al Ministerio de la Protección Social, dicho despido "no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización."¹

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

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

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

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

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

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

DE LA FALSA MOTIVACIÓN ARGUMENTADA POR EL DEMANDANTE

Argumenta el demandante que:

"...existió un error de derecho por calificarse erradamente desde el punto de vista jurídico la existencia de la solicitud previa para despedir (sic) realizada ante el Ministerio del Trabajo y el error cometido por ello al considerar la falta de competencia cuando en realidad eran el competente, situación que no podía redundar en una sanción a mi representada."

Tal y como ya lo argumenté en la contestación de un hecho, la resolución por medio de la cual mi representado negó el permiso a la empresa CARTAFUN, para despedir a su trabajadora Heidys San Juan Flores, gozaba de los **recursos de reposición y apelación**, lo que significa que si la primera instancia había cometido un error, con la interposición del recurso de Reposición, esta lo había podido advertir y otorgar o negar el permiso; ahora si por ignorancia el error hubiera persistido en vía de reposición, la **segunda instancia** muy seguramente lo había advertido y hubiéramos obrado conforme a la ley.

¹ C-531/00.

LA NO INTERPOSICIÓN DE LOS RECURSOS ANTE LA ADMINISTRACIÓN - IGNORANTIA JURIS NON EXCUSAT O IGNORANTIA LEGIS NEMINEM EXCUSAT

Ahora, claro se tiene que mi representado mediante la Resolución N°: 607 del 23 de diciembre de 2014, determinó que no tenía la competencia para autorizar el despido de la trabajadora Heidys San Juan Florez, en este sentido esta defensa advierte que el peticionario en su momento tenía más herramientas jurídicas para hacer valer su derecho, es decir que este Ministerio tenía la obligación de pronunciarse sobre dicha petición, dichas herramientas como ya lo manifesté era la de interponer los recursos ante la administración, so pena de estar conforme con dicha decisión, o incurrir en el desconocimiento de la ley, anotando que este actuar silencioso va en contravía del principio, "**ignorantia juris non excusat o ignorantia legis neminem excusat**" (del latín, 'la ignorancia no exime del cumplimiento de la ley') principio de Derecho que indica que el desconocimiento o ignorancia de la ley no sirve de excusa, porque rige la necesaria presunción o ficción legal de que, habiendo sido promulgada, han de saberla todos (promulgación y publicación).

En este mismo sentido el hoy demandante había debido de hacer uso de los recursos y de no estar conforme con dicha decisión, acudir a la jurisdicción contenciosa administrativa, respecto a los recursos que deben interponerse en contra de los actos administrativos para agotar la vía gubernativa como anteriormente se le denominaba, o para cumplir con el requisito previo a demandar, cuando se pretenda la nulidad de un acto administrativo particular, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Primera en sentencia de Julio 6 de 2001 expediente 6352 se refirió de la siguiente manera:

"Naturaleza de la reposición y la apelación. El primero es un recurso optativo pues el obligatorio de interponer es el de apelación. El carácter potestativo de dicho recurso pone en evidencia que el acto que lo decide cuando es confirmatorio tiene un carácter eminentemente accesorio frente al acto que es objeto del mismo, esto es, frente al principal. El acto administrativo principal como el que decide el recurso de apelación son los presupuestos básicos para que la vía gubernativa se entienda agotada en debida forma, amén de que la notificación del último es la que tiene incidencia para el cómputo del término de caducidad, para el ejercicio oportuno de la acción."

El código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo establece la obligatoriedad del recurso de apelación, por ende cuando en contra de un acto administrativo proceda dicho recurso para acudir en demanda de nulidad del acto particular es indispensable haberlo interpuesto; mientras que los recursos de reposición y queja son eminentemente facultativos, de conformidad con lo señalado en la parte final del artículo 76 del CPACA.

Así las cosas, señora Juez, el demandante al no estar conforme con la decisión del Ministerio adoptada por mi representado mediante la Resolución N°: 607 del 23 de diciembre de 2014, había debido de interponer los recursos de ley y de acuerdo a lo resuelto en los mismos tomar la decisión de acudir o no a la jurisdicción contenciosa administrativa, y demandar dichas decisiones, o acudir a los entes de control que vigilan a los funcionarios públicos en el cumplimiento de sus funciones, máxime si tenía claro que había una justa causa para despedir a la señora Heidys San Juan, y no despedir a la citada trabajadora (sin el permiso del Ministerio del Trabajo) la cual se encontraba en una situación de incapacidad lo cual la hacía acreedora de estar inmersa en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y teniendo en cuenta que la decisión de mi representado fue errada en primera instancia.

DEL ARGUMENTO DEL DEMANDANTE - LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS EXPEDIDOS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO VIOLARON EL DERECHO A LA DEFENSA Y EL DEBIDO PROCESO.

Argumenta el convocante que su representada solicitó como pruebas dos testimonios, los cuales fueron negados, que se interpuso el recurso de reposición y apelación y estos fueron denegados.

Señora Juez, si bien es cierto lo manifestado por el demandante, también es cierto que dicho auto hizo un análisis jurídico de las pruebas de su conducencia, ahora teniendo en cuenta que el tema discutido era el despido de una persona que se encontraba en una presunta estabilidad laboral reforzada, y que en el expediente reposaban múltiples incapacidades otorgadas por la EPS, al igual que la historia clínica de la querellante, allí se manifestó que las pruebas aquí citadas eran pruebas reinas, conducentes y pertinentes, y que eran suficientes para probar la queja interpuesta, y que las pruebas testimoniales no eran pertinentes para la demostración de los hechos aquí citados.

A este respecto veamos, la prueba como tal, debe estar revestida de la triada fundamental de: conducencia, pertinencia y utilidad para que pueda ser tenida en cuenta en el proceso. **Conducencia**, es la idoneidad legal que tiene una prueba para demostrar determinado hecho; es una comparación que se realiza entre el medio probatorio y la ley, a fin de saber, si el hecho se puede o no demostrar en el proceso con el empleo de ese medio probatorio. Para el caso concreto, los hechos puestos en conocimiento por la señora Heidys San Juan a este Ministerio, la prueba aportada que demostraría su incapacidad física, eran los documentos tales como incapacidades, y los que demostraban la enfermedad, los testimonios no eran conducentes por tal motivo fueron negados.

En este mismo sentido es del caso analizar la **Pertinencia de las pruebas, que es** la adecuación entre los hechos que se pretenden llevar al proceso (introducir) y los hechos que son tema de la prueba en este (que ya estaban). En otras palabras, es la relación de facto que se da entre los hechos que se pretenden demostrar y el tema del proceso, para el caso concreto lo que se debía demostrar era si realmente estaba enferma, con una discapacidad, si habían recomendaciones medicas de adecuación de puesto de trabajo, si había incapacitada por la EPS, las pruebas pertinentes eran los documentos allegados y no se podría demostrar con los testimonios porque no existiría dicha pertinencia entre el hecho y la prueba.

En relación con LA UTILIDAD DE LAS PRUEBAS, podemos decir que es la facultad de llevar probanzas que presten servicios en el proceso para la convicción del Juez, toda prueba que no tenga este propósito debe ser rechazada de plano, para el caso concreto los documentos aportados por la querellante aparte de que son pertinentes, conducentes también son útiles, tributos que no gozaban los testimonios solicitados por el querellante.

Por lo anteriormente expuesto, queda claro por qué este Ministerio en su oportunidad negó la practica de los testimonios solicitados por el querellado en su oportunidad.

CONTRA EL AUTO DUE NIEGA PREUBAS NO PROCEDEN RECURSOS

De igual manera argumenta, el demandante, que el auto de fecha 27 de marzo de 2015, por medio del cual se le negó la practica de los dos testimonios, también agregó que **contra dicho AUTO NO PROCEDÍA RECURSO ALGUNO**. A este respecto veamos el artículo 40 de la Ley 1437 de 2011:

(...)

“Artículo 40. Pruebas. Durante la actuación administrativa y hasta antes de que se profiera la decisión de fondo se podrán aportar, pedir y practicar pruebas de oficio o a petición del interesado sin requisitos especiales. Contra el acto que decida la solicitud de pruebas no proceden recursos. El interesado contará con la oportunidad de controvertir las pruebas aportadas o practicadas dentro de la actuación, antes de que se dicte una decisión de fondo. Negrillas y subrayas fuera de texto.

Los gastos que ocasione la práctica de pruebas correrán por cuenta de quien las pidió. Si son varios los interesados, los gastos se distribuirán en cuotas iguales.

Serán admisibles todos los medios de prueba señalados en el Código de Procedimiento Civil."

Ahora veamos el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011:

(...)

"Artículo 47. Procedimiento administrativo sancionatorio. Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes.

Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso.

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

Parágrafo. Las actuaciones administrativas contractuales sancionatorias, incluyendo los recursos, se regirán por lo dispuesto en las normas especiales sobre la materia." Subrayas fuera de texto.

Es de anotar que la negativa de este Ministerio – Dirección Territorial del Trabajo de Bolívar se hizo acorde con la ley, porque es esta la que niega dicha posibilidad, de acuerdo al artículo aquí citado, mi representado actuó acorde con la ley y por tanto la violación al debido proceso y defensa alegada por el demandante no tiene asidero jurídico.

A continuación se trae a colación la sentencia emitida dentro del expediente D-9566, demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 40 (parcial) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Demandante: Juan José Gómez Ureña, Magistrado Ponente, MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.:

"La importancia de las pruebas en todo procedimiento es evidente, pues solo a través de una vigorosa actividad probatoria, que incluye la posibilidad de solicitar, aportar y controvertir las que obran en cada trámite, puede el funcionario administrativo o judicial alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas jurídicas pertinentes, y dar respuesta a los asuntos de su competencia cifiéndose al derecho sustancial. En la sentencia C-1270 de 2000, la Corporación se refirió al alcance del derecho a presentar y controvertir pruebas, en el escenario de los conflictos propios del derecho laboral:

"3.2. Aun cuando el artículo 29 de la Constitución confiere al legislador la facultad de diseñar las reglas del debido proceso y, por consiguiente, la estructura probatoria de los procesos, no es menos cierto que dicha norma impone a aquél la necesidad de observar y regular ciertas garantías mínimas en materia probatoria. En efecto, como algo consustancial al derecho de defensa, debe el legislador prever que en los procesos judiciales se reconozcan a las partes los siguientes derechos: i) el derecho para presentarlas y solicitarlas; ii) el derecho para controvertir las pruebas que se presenten en su contra; iii) el derecho a la publicidad de la prueba, pues de esta manera se asegura el derecho de contradicción; iv) el derecho a la regularidad de la prueba, esto es, observando las reglas del debido proceso, siendo nula de pleno derecho la obtenida con

violación de éste; v) el derecho a que de oficio se practiquen las pruebas que resulten necesarias para asegurar el principio de realización y efectividad de los derechos (arts. 2 y 228); y vi) el derecho a que se evalúen por el juzgador las pruebas incorporadas al proceso.

3.3. Siendo el proceso un conjunto sucesivo y coordinado de actuaciones en virtud del cual se pretende, hacer efectivo el derecho objetivo, restablecer los bienes jurídicos que han sido lesionados o puestos en peligro y garantizar los derechos fundamentales de las personas, resulta razonable que el legislador haya determinado unas oportunidades dentro del proceso en donde las partes puedan presentar y solicitar pruebas, y el juez, pronunciarse sobre su admisibilidad y procedencia, e incluso para ordenarlas oficiosamente y, además, valorarlas”.

En la sentencia C-537 de 2006 la Corte Constitucional hizo una amplia referencia al alcance del derecho a probar. Aunque la providencia se ocupaba del ámbito penal, donde las garantías judiciales irradian su mayor fuerza normativa, con el propósito de prevenir restricciones injustificadas de la libertad personal, sus consideraciones son relevantes como marco ilustrativo del alcance de este derecho:

“El artículo 29 constitucional consagra el derecho fundamental a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en contra del procesado. Se trata de una de las dimensiones más importantes del derecho de defensa, en el sentido de poder utilizar los medios de prueba legítimos, idóneos y pertinentes y a controvertir la evidencia presentada por los otros sujetos procesales. En tal sentido, la Corte ha considerado que (i) el juez sólo puede condenar con base en pruebas debidamente controvertidas que lo llevan a la certeza de la responsabilidad del procesado²; (ii) se trata de una garantía³ que debe ser respetada en cualquier variedad de proceso judicial o administrativo; (iii) para la validez y valoración de las pruebas deberá garantizarse a la contraparte el escenario para controvertirlas dentro del proceso en el que se pretenda hacerlas valer⁴; (iv) el funcionario judicial vulnera el derecho de defensa y desconoce el principio de investigación integral, en aquellos casos en los cuales deja de solicitar, o practicar sin una justificación objetiva y razonable, aquellas pruebas que resultan fundamentales para demostrar las pretensiones de la defensa⁵; (v) en virtud del derecho de contradicción, el procesado tiene derecho a oponer pruebas a aquellas presentadas en su contra, vulnerándose esta garantía cuando “se impide o niega la práctica de pruebas pertinentes, conducentes y oportunas en el proceso”⁶; por otro lado, se refiere a la facultad que tiene la persona para participar efectivamente en la producción de la prueba, “por ejemplo interrogando a los testigos presentados por la otra parte o por el funcionario investigador”⁷ y exponer sus argumentos en torno a lo que prueban los medios de prueba; y (vi) el núcleo esencial del derecho de defensa comprende la posibilidad real y efectiva de controvertir las pruebas.⁸

En ese sentido, es posible concluir que la pluralidad de principios del debido proceso administrativo involucra los derechos de defensa y contradicción, ambos con naturaleza y estructura autónoma de derecho fundamental. En tal sentido, en sentencia T-1341 de 2001, la Corte sentenció: “i.) La efectividad de ese derecho en las instancias administrativas supone la posibilidad de que el administrado interesado en la decisión final que se adopte con respecto de sus derechos e intereses, pueda cuestionarla y presentar

² Sentencia C-609 de 1996 (MPs. Alejandro Martínez Caballero y Fabio Morón Díaz. SV. Carlos Gaviria Díaz, Alejandro Martínez Caballero y José Gregorio Hernández Galindo).

³ Sentencia C-830 de 2002 (MP. Jaime Araujo Rentería).

⁴ Sentencia C-798 de 2003 (MP. Jaime Córdoba Triviño. SV. Rodrigo Escobar Gil. SPV y AV. Jaime Araujo Rentería).

⁵ Sentencias T-055 de 1994 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-442 de 1994 (MP. Antonio Barrera Carbonell); T-324 de 1996 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-329 de 1996 (MP. José Gregorio Hernández Galindo. AV. Hernando Herrera Vergara) y T-654 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz).

⁶ Sentencia T-461 de 2003 (MP. Eduardo Montealegre Lynett).

⁷ *Ibidem*.

⁸ Sentencia SU-014 de 2001 (MP. Martha Victoria SÁCHICA Méndez).

pruebas, así como controvertir las que se alleguen en su contra (CP, art. 29), pues, a juicio de la Corte, de esta forma se permite racionalizar el proceso de toma de decisiones administrativas, en tanto que <ello evidentemente constituye un límite para evitar la arbitrariedad del poder público>⁹

Y, en lo atinente a la estructura probatoria de los procesos judiciales, ha puntualizado:

"2.1.....Parte esencial de dichos procedimientos lo constituye todo lo relativo a la estructura probatoria del proceso, conformada por los medios de prueba admisibles, las oportunidades que tienen los sujetos procesales para pedir pruebas, las atribuciones del juez para decretarlas y practicarlas, la facultad oficiosa para producir pruebas, y las reglas atinentes a su valoración. || 2.2. Aun cuando el art. 29 de la Constitución confiere al legislador la facultad de diseñar las reglas del debido proceso y, por consiguiente, la estructura probatoria de los procesos, no es menos cierto que dicha norma impone a aquél la necesidad de observar y regular ciertas garantías mínimas en materia probatoria. En efecto, como algo consustancial al derecho de defensa, debe el legislador prever que en los procesos judiciales se reconozcan a las partes los siguientes derechos: i) el derecho para presentarlas y solicitarlas; ii) el derecho para controvertir las pruebas que se presenten en su contra; iii) el derecho a la publicidad de la prueba, pues de esta manera se asegura el derecho de contradicción; iv) el derecho a la regularidad de la prueba, esto es, observando las reglas del debido proceso, siendo nula de pleno derecho la obtenida con violación de éste; v) el derecho a que de oficio se practiquen las pruebas que resulten necesarias para asegurar el principio de realización y efectividad de los derechos (arts. 2 y 228); y vi) el derecho a que se evalúen por el juzgador las pruebas incorporadas al proceso".

Si bien es cierto; el derecho a aportar y controvertir las pruebas, es un componente del derecho fundamental al debido proceso, también es cierto que los funcionarios no pueden ir en contra de la Ley, por petición de los usuarios de la ley, como en el caso del abogado demandante que considera que se le violó el debido proceso porque no se le concedió un recurso que la ley no permite.

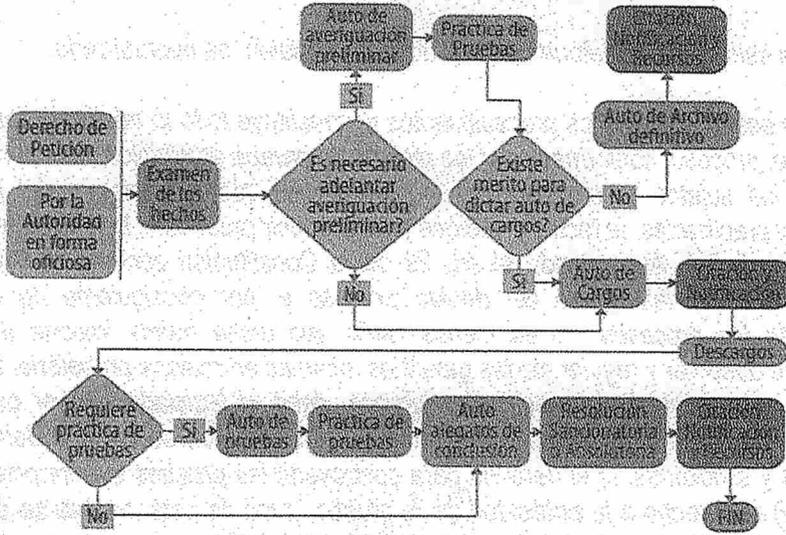
DE LA INDAGACION PRELIMINAR EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Ahora, el hecho de que se hubieran dictado estos tres (3) autos en la misma fecha no quiere decir que la investigación administrativa NO se hubiera realizado el desarrollo de la investigación de acuerdo al procedimiento administrativo sancionatorio establecido en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

En este mismo sentido se le recuerda al abogado de la parte demandante que de acuerdo a la ley y a la reiterada jurisprudencia de las altas cortes colombianas, la etapa de indagación preliminar, es opcional o facultativa y tiene como objetivo aclarar las dudas, consiste en una indagación sobre los primeros indicios, antecedentes (cuando los hechos son claros, hay pruebas certeras, de las que puede deducir que efectivamente si hubo una violación a la norma y/o a la ley), se puede prescindir, que para el caso en concreto fue lo que ocurrió en la investigación administrativa contra la demandante. Veamos el siguiente flujograma.

⁹ [Cita del aparte transcrito] Sentencia T-165 de 2001 (MP. José Gregorio Hernández Galindo).

Código de Procedimiento Administrativo Sancionatorio
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
(Ley 1437 de 2011)



Gráfica - 7 Procedimiento Administrativo Sancionatorio por violación de normas laborales.

Del diagrama de flujo se puede extraer que el procedimiento administrativo sancionatorio se puede iniciar a solicitud de parte (queja, derecho de petición), o oficiosamente por la administración, que se debe realizar un examen de los hechos, y de acuerdo a dicha valoración pruebas, indicios etc, se decide si se abre la indagación preliminar o no. Si se decide aperturar se realiza lo propio para el caso continuando con la práctica de pruebas y continua con el procedimiento establecido. Pero si la decisión es que no es necesario abrir la indagación preliminar, el paso siguiente será la formulación de cargos, que para el presente caso fue lo que ocurrió.

El accionante hace referencia a la obligatoriedad del inicio de una indagación preliminar previa al inicio de un proceso sancionatorio, lo cual resulta equivocado, por las razones aquí expuestas y que conducen a demostrar que no se le violó el debido proceso – derecho a la defensa.

RESPECTO DE LA NECESIDAD DE CONTAR CON AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA TERMINAR EL CONTRATO ASI SEA A TERMINO FIJO – RETERACION DE JURISPRUDENCIA

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

Veamos lo que indica textualmente esta norma:

(...)

“Artículo 26°.- *Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

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

Sentencia de la Corte Constitucional T-687/06, expediente T-1315869, Actor Orlando Salazar Nuñez contra Bioagrícola del Llano S.A. Empresa de Servicios Públicos, Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, del 18 de agosto de 2006.

En relación a la protección de estos derechos, la legislación laboral ha previsto los mecanismos ordinarios para obtener el reintegro del cargo y el pago de los salarios y prestaciones causadas, así como de las indemnizaciones correspondientes. Luego, por regla general, la Corte Constitucional ha insistido en que la solicitud de reintegro no puede formularse a través de la acción de tutela, dada la existencia de otro medio de defensa judicial. No obstante, bajo ciertas circunstancias dicha solicitud está llamada a prosperar. Al respecto ha dicho la Corte:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.

(...) Resulta entonces que no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución a algunos sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, la jurisprudencia ha señalado que, en ciertos casos, estos tienen derecho a una

estabilidad laboral reforzada. En esa medida, no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas limitadas, entre otros".¹⁰

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

"Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente."

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa."

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

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

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

Ahora bien, la Corte Constitución ha señalado que en ciertas circunstancias muy especiales el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato a término fijo por el

vencimiento del plazo. En efecto, en aquellos contratos que materialmente corresponden a contratos a término indefinido, cuyas obligaciones han sido plenamente satisfechas por el trabajador, que han sido sucesivamente renovados y que satisfacen necesidades permanentes de la empresa, el trabajador tiene derecho a que el patrono no adopte la decisión de no renovar el contrato fundado en razones discriminatorias o con la intención de lesionar o impedir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho a la asociación sindical. En estos casos, como se verá adelante, el derecho a la estabilidad en conexidad con el derecho a la no discriminación o con el derecho de asociación sindical, resulta plenamente aplicable. Sobre la garantía a la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, la Corte ha señalado lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

"La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. (...) En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.¹¹¹²

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En síntesis, la estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para

ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador.

En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.

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

Señores miembros del comité de conciliación, la jurisprudencia aquí transcrita deja claro que el empleador debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, para no renovar el contrato de trabajo al empleado que se encuentra en estado de incapacidad, no como lo argumenta el convocante que como la indemnizó no tenía por qué pedir permiso al Ministerio del Trabajo, quedando ya claro que CARTAFUN si tenía conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador.

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

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

DE LA EXISTENCIA DE UN FALLO DE TUTELA QUE RECONOCE LA DISCAPACIDAD DE LA QUERELLANTE

Si bien es cierto los fallos judiciales, son totalmente independientes a las investigaciones adelantadas por este Ministerio también es cierto, que dos 829 fallos emitidos por dos entidades diferentes a saber Juez de tutela y Dirección Territorial de Bolívar, no pueden estar errados cuando llegan a la misma conclusión.

Así las cosas, se encuentra que no existe una causal cierta que indique que los actos acusados se deben de anular, y por el contrario si está demostrado que el demandante infringió la Ley y el Ministerio del Trabajo actuó dentro del marco de la Ley y sus competencias.

CONSIDERACIONES FÁCTICAS Y NORMATIVAS DEL LITISCONSORCIO NECESARIO

La Dirección Territorial del Cauca impuso una sanción al hoy demandante, consistente multa la cual quedó plasmada en la resolución N° 0317 del 30 de septiembre de 2013, suma de dinero que de acuerdo al artículo 9 de la Ley 68 de 1923, se debe consignar a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Que en el evento de que se declare nulo por su despacho, el acto administrativo antes referido, hay que señalar que el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, se vería afectado, como quiera que es el

beneficiario de la multa impuesta mediante el mismo y sería este quien tendría que reintegrar el valor de las sanciones, siempre que se hubiere hecho efectiva o pagado.

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

OTROS FUNDAMENTOS NORMATIVOS

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

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

(...)

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de 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."

Entre los sectores administrativos de la administración pública nacional, el del trabajo desarrolla sus relaciones internas de conformidad al Decreto 4108 DE 2011¹³, por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo, determina entre otros la integración del sector del trabajo señalando las entidades, organismos y fondos que lo integran como sigue:

ARTÍCULO 3o. INTEGRACIÓN DEL SECTOR DEL TRABAJO. El Sector del Trabajo está integrado por el Ministerio del Trabajo y las siguientes entidades adscritas:

1. Entidades adscritas:

1.1. Establecimiento Público:

Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

1.2. Unidad Administrativa Especial con personería Jurídica

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

1.3. Superintendencia sin personería jurídica:

Superintendencia del Subsidio Familiar.

1. Entidades Vinculadas:

1.1. Empresas Industriales y Comerciales del Estado:

1.1.1. Administradora Colombiana de Pensiones – COLPENSIONES.

Los fondos que administra son:

El Fondo de Riesgos Profesionales

El Fondo de Subsidio al Empleo y al Desempleo,

Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional

Fondo de Solidaridad Pensional.

¹³ Expedido por el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y publicado en el Diario Oficial No. 48.241 de 2 de noviembre de 2011

Como se aprecia el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA está adscrito al Ministerio del Trabajo, pero esa adscripción no implica que el SENA deje de ser una entidad pública autónoma del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio; y administrativamente independiente del ministerio.

Como parte de la reseña histórica, el SENA nació durante el gobierno de la Junta Militar, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957. Su función, definida en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, fue brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería. Su creador fue Rodolfo Martínez Tono¹⁴.

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

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

LITISCONSORCIO NECESARIO E INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO DEL SENA – O COMO CONSIDERE LLAMARLO

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

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

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

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

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

¹⁴ <http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/naturaleza-juridica/normatividad/Paginas/Normatividad.aspx>

13
15

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

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

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

(...)

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

IV.- EXCEPCIONES.

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

EXCEPCIONES PREVIAS

FALTA DE CONFORMACION DEL CONTRADICCTORIO Y/O DE LA VINCULACIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA EN LA FIGURA DEL LITIS CONSORCIO NECESARIO O COMO A BIEN LO TENGA DENOMINAR EL DESPACHO.

Propongo esta excepción excepción previa en el entendido que la demanda debe dirigirse contra todos los sujetos que intervinieron en los actos administrativos que son objeto de cuestionamiento, en esa medida al haberse impuesto en contra de la entidad demandante sanción de multa, a través de la Resolución No. 336 del 21 de julio de 2016 dinero este que de conformidad con lo establecido en el artículo 9° de la Ley 68 de 1923, debe ser consignada a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, por ser la entidad destinataria de la multa, teniendo por tanto interés directo en las resultas del proceso, solicita la vinculación al proceso de dicho Ente.

Es de anotar que la figura jurídica del *litisconsorcio necesario* se presenta cuando "la cuestión litigiosa tiene por objeto una relación jurídica material, única e indivisible, que **debe resolverse de manera uniforme para todos los sujetos que integran la parte correspondiente, lo cual impone su comparecencia obligatoria al proceso, por ser un requisito imprescindible para que sea adelantado válidamente**"¹⁵.

Así mismo, el artículo 61 del Código General del Proceso, dispone en cuanto al *litisconsorcio necesario e integración del contradictorio* que "**Cuando el proceso verse sobre relaciones o actos jurídicos respecto de los cuales, por su naturaleza o por disposición legal, haya de resolverse de manera uniforme y no sea posible decidir de mérito sin la comparecencia de las personas que sean sujetos de tales relaciones o que intervinieron en dichos actos, la demanda deberá formularse por todas o dirigirse contra todas**; si no se hiciere así, el juez, en el auto que admite la demanda, ordenará notificar y dar traslado de esta a quienes faltan para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado. En caso de no haberse ordenado el traslado al admitirse la

¹⁵ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera –Subsección A, CP. Dr. HERNÁN ANDRADE RINCÓN, auto de fecha 21 de mayo de 2015 expedido dentro del proceso radicado bajo el No. 13001-23-33-000-2013-00742-01 (52081)

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

Ahora, en el presente caso se discute la legalidad de los actos administrativos que impusieron sanción de multa a la Empresa CARTAFUN, disponiendo en la parte resolutive de la Resolución No. 517 DEL 09 DE NOVIEMBRE DE 2015, expedida por la Nación –Ministerio del Trabajo *sancionar a la empresa demandante cuya multa debe ser consignada al SENA.*

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

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

LEGALIDAD Y PLENA VALIDEZ DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DEMANDADOS.

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

INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN

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

FALTA DE FUNDAMENTO JURÍDICO. FALTA DE CAUSAL LEGAL PARA DEMANDAR

Se invoca esta excepción teniendo en cuenta que la administración actuó con base en la constitución y la Ley, la demandante como ya se fundamentó se encontraba ejerciendo sus funciones y al haber encontrado probado que estaban 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.

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

“En la sentencia se decidirá sobre las excepciones propuestas y sobre cualquiera otra que el fallador encuentre probada El silencio del inferior no impedirá que el superior estudie y

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

VI. PRUEBAS

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

VII. PETICIÓN

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

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.

Diciembre 29 de 2017

14158

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET



SECRET

SECRET

SECRET

15
159

SEÑORES
JUZGADO NOVENO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO JUDICIAL
CARTAGENA – BOLIVAR

EXPEDIENTE: 13001333300920170018500
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: CENTRAL COOPERATIVA DE SERVICIOS
FUNERARIOS CARTAFUN
DEMANDADO: LA NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO

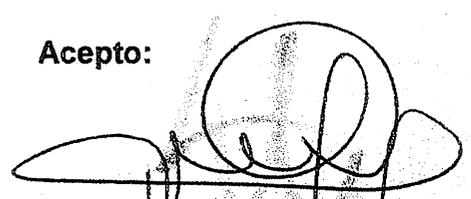
PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.021.316 de Bogotá D.C., en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrada mediante la Resolución No. 2918 del 14 de agosto de 2017 y en virtud de lo dispuesto por el numeral 5° del Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente a la doctora **MARTHA AYALA ROJAS** asesora código 1020 grado 7° que ostenta la calidad de funcionaria en provisionalidad identificada con cédula de ciudadanía número **51.790.637** de Bogotá D.C., abogada titulada con tarjeta profesional No. **109.320** del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nombre de la Nación – Ministerio del Trabajo, asista y represente a la Entidad dentro del medio de control de la referencia.

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

Cordialmente,


PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica
C.C. No. 52.021.316 de Bogotá D.C.

Acepto:


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

Proyecto: Mcherrera
Reviso: Diana Zambrano
Fecha: 26/09/2017

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ

RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL

Bogotá, D.C.

Ante mi el Notario Décimo del Círculo de Bogotá
D.C. (E) Compareció

04 OCT 2017

Quien es: **Piedad Constanza Fuentes Rodríguez**
C.C. 27.023.6

Y declaró que la firma que aparece en el presente documento es la suya y que el contenido del mismo es cierto.

En constancia se firma esta diligencia

Oscar Ivan...
NOTARIO...
ENC...
[Handwritten signature]

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ

RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL

Bogotá, D.C.

Ante mi el Notario Décimo del Círculo de Bogotá
D.C. (E) Compareció

04 OCT 2017

Quien es: **Martha Aguilera Rojas**
C.C. 27.990.637

Y declaró que la firma que aparece en el presente documento es la suya y que el contenido del mismo es cierto.

En constancia se firma esta diligencia

REPUBLICA DE COLOMBIA
Oscar Ivan...
NOTARIO...
ENC...
[Handwritten signature]



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2918 DE 2017

(14 AGO 2017)

Por la cual se hace un nombramiento ordinario

LA MINISTRA DEL TRABAJO

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

CONSIDERANDO:

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

Que según certificación del 10 de agosto de 2017, expedida por la Subdirectora (E) de Gestión del Talento Humano, la doctora **PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.021.316, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina Asesora 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 **PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ**, 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 **PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.021.316, para que desempeñe las funciones del cargo de Jefe de Oficina Asesora Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

14 AGO 2017

Janeth Restrepo Gallego
GRISelda JANETH RESTREPO GALLEGO
 Ministra del Trabajo

Proyecto: J. SILVA
 Revisó: J. Restrepo
 Aprobó: A. M. M.

16
 160



MEMORANDUM FOR THE DIRECTOR

DATE: 11/15/54

TO: THE DIRECTOR

FROM: SAC, [illegible]

SUBJECT: [illegible]

Reference is made to [illegible] dated [illegible] and [illegible] dated [illegible].

DISCUSSION

[illegible] advised that [illegible] had been [illegible] by [illegible] on [illegible].

[illegible] stated that [illegible] had been [illegible] by [illegible] on [illegible].

[illegible] advised that [illegible] had been [illegible] by [illegible] on [illegible].

[illegible] advised that [illegible] had been [illegible] by [illegible] on [illegible].

CONCLUSION

[illegible] advised that [illegible] had been [illegible] by [illegible] on [illegible].

[illegible] advised that [illegible] had been [illegible] by [illegible] on [illegible].

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ACTA DE POSESION

En la ciudad de Bogotá, D.C., a los catorce (14) días del mes de agosto del año 2017, se presentó en el Despacho de la suscrita

MINISTRA DEL TRABAJO

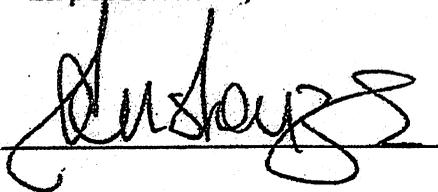
La doctora **PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRIGUEZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 52.021.316, con el objeto de tomar posesión del cargo Jefe de Oficina código 1045 grado 16, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica, para el cual fue nombrada con carácter ordinario mediante Resolución No. 2918 del 14 de agosto de 2017.

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

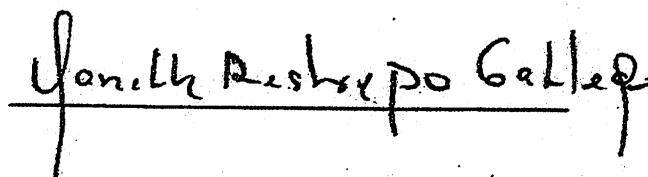
Una vez verificados los requisitos para el cargo, prestó el juramento ordenado por el artículo 122 de la Constitución Política, efectuándose la correspondiente posesión.

En fe de lo actuado, firma:

La posesionada,



La Ministra del Trabajo,





CONFIDENTIAL

NOTICE OF ADOPTION

THE STATE OF TEXAS, COUNTY OF [Redacted], do hereby certify that the following is a true and correct copy of the original as filed in the office of the County Clerk of said County, Texas, on this [Redacted] day of [Redacted], 20[Redacted].

STATE OF TEXAS

IN WITNESS WHEREOF, I have hereunto set my hand and the seal of said County at the City of [Redacted], Texas, this [Redacted] day of [Redacted], 20[Redacted].

CLERK OF COUNTY

BY: [Redacted]

Notary Public in and for the State of Texas

Notary Public in and for the State of Texas

Notary Public in and for the State of Texas

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

NOTARY PUBLIC

18
162

REPUBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4108 DE 2011

2 NOV 2011

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

DECRETA:

CAPITULO I

Objetivos, funciones y dirección

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

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

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

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

Artículo 6. Funciones del Despacho del Ministro. Son funciones del Despacho del Ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 81 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.

19
163

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.

20
164

1108

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

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

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

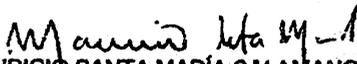
2 NOV 2011



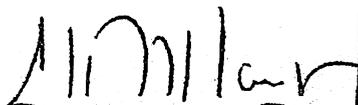
EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,


JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,


MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,


ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR

La presente es un documento de carácter confidencial y no debe ser divulgado a terceros.

El presente documento es un documento de carácter confidencial y no debe ser divulgado a terceros.

El presente documento es un documento de carácter confidencial y no debe ser divulgado a terceros.

CONFIDENTIAL

[Handwritten mark]

CONFIDENTIAL - NO DISSEMINAR

[Handwritten signature]

CONFIDENTIAL - NO DISSEMINAR

[Handwritten signature]

CONFIDENTIAL - NO DISSEMINAR

[Handwritten signature]

21
165

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016

(07 JUL 2016)

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

EL MINISTRO DEL TRABAJO (e)

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

CONSIDERANDO

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

(...)

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

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

(...)

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

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

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

MINISTERIO DE TRABAJO
Secretaría General
Es Fotocopia Auténtica del Original
Bogotá D.C.
Secretaría General

MINISTERIO DE TRABAJO
Secretaría General
Es Fotocopia Auténtica del Original
Bogotá D.C.

Secretario General

22

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:

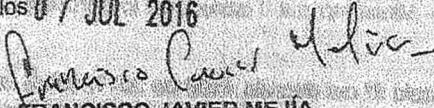
- a. Adelantar las actuaciones propias de la naturaleza de cada proceso, pudiendo transigir, conciliar, desistir, interponer recursos, promover medios de control, acciones constitucionales y legales, proponer o participar en la práctica de pruebas o contradecirlas y en general, realizar todos los actos 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 1996 y las descritas en el decreto 4108 de 2011.

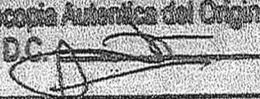
Artículo 5º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE y CÚMPLASE

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


FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

Proyectó: Diana Paola Zambrano / Diego Escobar
Revisó: Andrés Mauricio Ramírez Ruzo
Aprobó: Luis Nelson Fortalvo Pardo

MINISTERIO DE TRABAJO
Secretaría General
Es Fotocopia Auténtica del Original
Bogotá D.C.

Secretario General

Secretaría General
Es Fotocopia Auténtica del Original
Bogotá D.C.
Secretario General



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 13149 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:

3149

25 AGO 2017

RESOLUCIÓN NÚMERO _____ DE 2017 HOJA No 2

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

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

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Janeth Restrepo Gallego
GRISelda JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

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