TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR
TRASLADO CONTESTACIÓN - EXCEPCIONES
(Artículo 175 CPACA)

Cartagena, 19 de JUNIO de 2018

HORA: 08:00 A. M.

Medio de control	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO
Radicado	13-001-23-33-000-2017-00253-00
Demandante	CBI COLOMBIA S. A.
Demandado	MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLÍVAR
Magistrado Ponente	MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ

EN LA FECHA SE CORRE TRASLADO POR EL TÉRMINO LEGAL DE TRES (03) DÍAS A LA PARTE DEMANDANTE DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y DE LAS EXCEPCIONES FORMULADAS EN EL ESCRITO PRESENTADO EL DÍA 2 DE MAYO DEL 2018 POR EL APODERADO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. DICHA CONTESTACIÓN REPOSA EN EL EXPEDIENTE A FOLIO 187 A DISPOSICIÓN DE LAS PARTES.

EMPIEZA EL TRASLADO: 20 DE JUNIO DE 2018, A LAS 8:00 A.M.

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL

VENCE EL TRASLADO: 22 DE JUNIO DE 2018, A LAS 5:00 P.M.

JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS
SECRETARIO GENERAL

DES

Secretaria Tribunal Administrativo - Seccional Cartagena

De: Vigilancia Judicial <vigilanciajudicial@mintrabajo.gov.co>
Enviado el: lunes, 30 de abril de 2018 4:51 p.m.
Para: Secretaria Tribunal Administrativo - Seccional Cartagena
CC: correo@certificado.4-72.com.co; Diana Paola Zambrano Mendoza; Martha Ayala Rojas; camiloquemba05@gmail.com
Asunto: RAD.08SE2018120200000014938 30-04-2018 Contestación demanda PROCESO NRD 2017-00253 - CBI COLOMBIANA S.A.
Datos adjuntos: RAD.08SE2018120200000014938 30-04-2018 Contestacion demanda PROCESO NRD 2017-00253 - CBI COLOMBIANA S.A..pdf

Cordial saludo Señores,
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
MAG. MOISES RODRIGUEZ PEREZ

De manera atenta, remito contestación del proceso de la referencia

PROCESO	13001233300020170025300
DEMANDANTE	CBI COLOMBIANA S.A
DEMANDADO	LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR
CIUDAD	209 CARTAGENA - BOLÍVAR
JUZGADO	TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL BOLIVAR - MAG. MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ
PROCESO	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
SOLICITUD	RAD.08SE2018120200000014938 30-04-2018 Contestación demanda PROCESO NRD 2017-00253 - CBI COLOMBIANA S.A.

Cordialmente,

ANGIE VIVIANA GUTIERREZ PEÑA
OFICINA ASESORA JURIDICA
MINISTERIO DEL TRABAJO
CRA 14 # 99 – 33
TEL:5186868 ***EXT: 11091***

Recibido
02-05-2018
VEINTISEIS (26) FOLIOS
SIN DVD
Maria M. Obeio

1 C 8

189

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

MINTRABAJO No. Radicado 08SE2018120200000014938
Fecha 2018-04-30 04:37:58 pm
Remitente Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL
Destinatario TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
Anexos 0 Folios 22
COR08SE2018120200000014938

Bogotá D.C., abril 25 de 2018

Al responder por favor citar esté número de radicado
URGENTE – CERTIFICADO

Señor Magistrado
MOISES RODRIGUEZ PEREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CENTRO CARRERA 8 N°. 35 - 27 EDIFICIO NACIONAL
CARTAGENA – BOLIVAR

REFERENCIA:

RADICADO: **1300123330002017 -00253 - 00**
ACCION: **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
DEMANDANTE: **CBI COLOMBIA S.A.**
DEMANDADO: **LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

I. A LAS PRETENSIONES

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio que represento, en el sentido de declarar la nulidad del(os) acto(os) administrativo(os) a que hace referencia el actor y que como consecuencia de ello, se declare que a título de restablecimiento del derecho devolver a la empresa demandante los dineros posiblemente 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 CBI.

De igual manera, y en el evento remoto, de que se tuviera que devolver la suma de dinero a la que hace alusión el demandante, como consecuencia de la multa impuesta, esto es jurídicamente imposible por parte del Ministerio del Trabajo, claro está, esto en el evento de que hubieran sido pagada por la empresa demandante, porque de acuerdo a la normatividad vigente estas multas deben ser pagadas al SENA

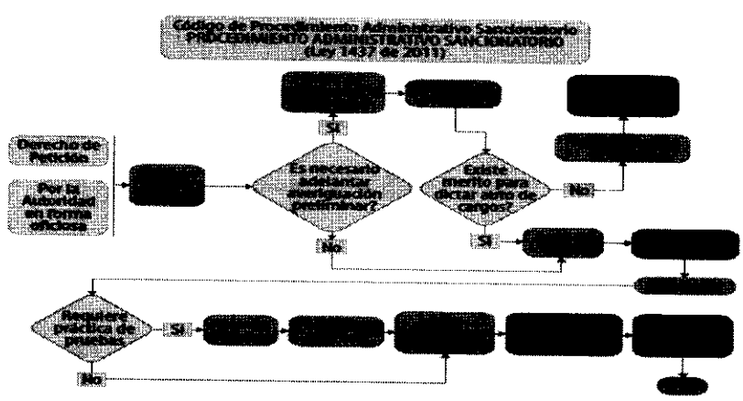
II. A LOS HECHOS

Al HECHO PRIMERO: ES CIERTO. Por ello se le impartió el trámite administrativo correspondiente, comunicándole al empleador de la existencia de méritos para iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio.

AL HECHO SEGUNDO: ES CIERTO.

AL HECHO TERCERO: ES CIERTO, pero aclaro dicho proceso se inició de acuerdo a la normatividad vigente para la fecha de los hechos.

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.



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

AL HECHO CUARTO: ES CIERTO, denotando que junto con la querella 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 CIERTO.

AL HECHO SÉPTIMO: ES CIERTO.

AL HECHO OCTAVO: ES CIERTO. Con Resolución número 269 del 14 de junio de 2016, el funcionario de primera instancia desató el recurso de reposición incoado contra el acto administrativo 530 del 11 de noviembre de 2015 confirmándolo en todas y cada una de sus partes concediendo el recurso de apelación interpuesto subsidiariamente ante el Director Territorial Bolívar.

AL HECHO NOVENO: ES CIERTO. Con Resolución número 340 del 21 de julio de 2016 este Despacho desató el recurso de alzada y decidió confirmar la resolución 530 de noviembre 11 de 2016, en todas y cada una de sus partes.

AL HECHO DECIMO: ES CIERTO.

AL HECHO DÉCIMO PRIMERO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO TERCERO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO CUARTO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

ALHECHO DECIMO QUINTO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO SEXTO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO SEPTIMO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO OCTAVO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO NOVENO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

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. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 del 21 de julio de 2016, 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 crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

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

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.

NORMAS CONSTITUCIONALES QUE AMPARAN LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, veamos:

(...)

ARTICULO 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. Subrrayas y negrillas mias.

En igual sentido, el articulo 47 de la Carta magna establece:

(...)

"ARTICULO 47. *El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."*

Así mismo el articulo 53 de las constitución Política establece:

(...)

"ARTICULO 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes* ***principios mínimos fundamentales:***

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; *irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;* ***situación más favorable al trabajador en caso de duda*** *en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.* Negrilla y subrayas fuera de texto.

Continuando con esta misma línea y protección a los discapacitados el articulo 54 de la Constitución Politica de Colombia establece:

(...)

"ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."

Como se observa el amparo constitucional es bastante amplio, en relación con la protección al trabajador disminuido. Ahora el avance es grande porque tal y como lo manifiesta la Corte Constitucional, el amparo sobre este tema, que es tan importante ha sido protegido hasta por los tratados internacionales, en relación con esto, veamos:

RESOLUCION APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL, [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)]. **48/96. NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,** La Asamblea General, establece:

"La Asamblea General,

Recordando la resolución 1990/26 del Consejo Económico y Social, de 24 de mayo de 1990, en la que el Consejo autorizó a la Comisión de Desarrollo Social a que examinara, en su 32º período de sesiones, la posibilidad de establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, financiado con contribuciones voluntarias, para que elaborara normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad, en estrecha colaboración con los organismos especializados, otros órganos intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad, y en la que pidió a la Comisión que, en caso de que decidiera establecer un grupo de trabajo de esa índole, concluyera el texto de esas normas para su examen por el Consejo en 1993 y para su presentación a la Asamblea General en su cuadragésimo octavo período de sesiones,

Recordando también que la Comisión de Desarrollo Social, en su resolución 32/2, de 20 de febrero de 1991, decidió establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, de conformidad con la resolución 1990/26 del Consejo Económico y Social,
Tomando nota con reconocimiento de la participación de muchos Estados, organismos especializados, entidades intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad, en las deliberaciones del grupo de trabajo,
Observando con reconocimiento las generosas contribuciones financieras hechas por los Estados Miembros al grupo de trabajo,
Acogiendo con beneplácito el hecho de que el grupo de trabajo haya podido cumplir su mandato dentro de tres períodos de sesiones de cinco días laborables cada uno,

Agradeciendo el informe del grupo especial de trabajo de composición abierta encargado de elaborar normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad [2]

Tomando nota de las deliberaciones de la Comisión de Desarrollo Social en su 33º período de sesiones sobre el proyecto de normas uniformes [3]*, contenido en el informe del grupo de trabajo,*

1. ***Aprueba las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que figuran en el anexo de la presente resolución;***
2. *Pide a los Estados Miembros que apliquen las Normas Uniformes al elaborar programas nacionales sobre la discapacidad;*
3. *Insta a los Estados Miembros a que faciliten la información sobre la aplicación de las Normas Uniformes solicitada por el Relator Especial* [4]*;*
4. *Pide al Secretario General que promueva la aplicación de las Normas Uniformes y que presente un informe al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo período de sesiones;*
5. *Insta a los Estados Miembros a que presten apoyo financiero y de otra índole a la aplicación de las Normas Uniformes."*

Señor Magistrado, uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (resolución 48/96, anexo). Las normas uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las Normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica.

Las Normas Uniformes consisten en 22 normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado a lo largo del Decenio.

Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos — Requisitos para la igualdad de participación, esferas previstas para la igualdad de participación, medidas de ejecución y mecanismo de supervisión— y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

Como si lo anterior fuera poco, la normatividad a nivel internacional, ha ido avanzado en este tema por considerarlo de suma importancia, es por este motivo que las Naciones Unidas, se pronunciaron sobre las personas con discapacidad.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(...)

"Artículo 27 Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; -23- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras

medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

La **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (CRPD, por su sigla en inglés) es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas o Derecho internacional de los derechos humanos destinadas a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Partes en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley.

El texto fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en su Sede en Nueva York, y quedaró abierto a la firma el 30 de marzo de 2007. Tras su aprobación por la Asamblea General, la Convención será abierta a los 192 Estados Miembros para su ratificación y aplicación. La Convención entraba en vigor cuando fuera ratificada por 20 países, por lo que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La convención cuenta con 161 signatarios, 92 signatarios del Protocolo Facultativo, 177 ratificaciones de la Convención y 92 ratificaciones del Protocolo. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un "cambio paradigmático" de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

La Convención está supervisada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

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 demandante **CBI COLOMBIANA**, 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 constitucionales, legales y tratados o convenios internacionales aquí citadas, y con fundamento en las pruebas oportuna y fielmente recaudadas durante la querella.

EVOLUCION DE LA NORMATIVIDAD LEGAL COLOMBIANA - 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 7º 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****."* Subrrayas 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 magistrado, 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 inexequible por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-744 del 26 de septiembre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

DEL CASO EN CONCRETO

A la querella iniciada, por este ministerio en contra de la empresa hoy demandante, se observa que se tuvieron un número considerado de pruebas, entre otras:

- ✓ Cartas de terminación de los diferentes contratos de trabajo suscritos entre CBI y Never de Jesús Guarín.
- ✓ Certificado laboral del quejoso
- ✓ Historia Clínica del Trabajador
- ✓ Informe de accidente de trabajo del quejoso

[1] C-531/00.

- ✓ Acta de reincorporación laboral y actualizaciones de recomendaciones de Never de Jesús Guarín de fecha 22 de enero de 2015.
- ✓ Resonancia magnética escenográfica – tac
- ✓ Historia clínica de fecha 04 de marzo de
- ✓ Incapacidad médica del 03 al 04 de marzo de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 05 al 08 de mayo de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 25 al 29 de junio de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 17 al 20 de junio de 2015
- ✓ Copia de epicrisis
- ✓ Incapacidad médica del 18 al 22 de agosto de 2015
- ✓ Examen médico pos ocupacional de egreso, realizado al quejoso por el laboratorio Químico Clínico.

Señor magistrado, mi representado tuvo suficiente material probatorio, para proceder a imponer la multa motivo hoy de la presente litis, y la decisión de la sanción - multa, se fundó en las pruebas regular y oportunamente allegadas por el quejoso, todas la pruebas analizadas en conjunto llevaron a la convicción de que CBI, efectivamente había trasgredido la normatividad laboral, pero el examen médico pos ocupacional de egreso, realizado al quejoso por el laboratorio Químico Clínico, demostró con certeza esta violación.

Este concepto informaba que: "**existía un hallazgo clínico, que ameritaba control y seguimiento**", lo que configuró la estabilidad laboral reforzada, concepto del cual CBI, **tuvo total conocimiento, y al cual hizo caso omiso,** ya que como debe ser de conocimiento de la empresa demandante, las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida, y tener en cuenta cada caso particular y tomar las medidas del caso, como no despedir al trabajador, pagar la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, y consecuentemente solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador.

Ahora respecto de los exámenes de ingreso y egreso estos están estipulados en la resolución 2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Veamos:

ARTÍCULO 1 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 1°. *Campo de aplicación. La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional."*

ARTÍCULO 3 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 3°. *Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:*

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.

2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).

3. Evaluación médica posocupacional o de egreso. Subrrayas y negrillas fuera de texto.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Parágrafo. *Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud."*

ARTÍCULO 6 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 6°. *Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.*

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

Parágrafo. *Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales ¿no diagnosticados¿, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen."*

Aunado a todo lo expuesto a lo largo de este escrito contestatorio, y como si fuera poco la empresa demandante CBI, también omitió, dar cumplimiento a lo estipulado en el articulo 6 de la resolución aquí citada, ya que si bien es cierto, este ordenó el examen pos coupacional de egreso del señor GUARIN, no cumplió el objetivo, porque no tuvo en cuenta la valoración de dicho examen y tampoco registró para la empresa las condiciones de salud, que el examen establecía, como tampoco efectúo los reportes a las entidades administradoras a que hace relación el parágrafo del articulo 6 de la resolución citada en precedencia.

EVOLUCION DE LA JURISPRUDENCIA EN RELACION CON LA DEBILIDAD MANIFIESTA - DE LA FALSA MOTIVACIÓN ARGUMENTADA POR EL DEMANDANTE

La jurisprudencia al igual que la normatividad en relación con la debilidad laboral manifiesta del trabajador y la estabilidad laboral reforzada ha evolucionado enormemente, dicha evolución, la trae a colación la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

"La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003[2], en la cual se concluyó que "no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa

[2] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral." En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007[3] la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas.

> *"Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad."*

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece."

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[4], se explicó que:

> *"la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997).*
>
> *Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

[3] MP Humberto Antonio Sierra Porto. Criterio que fue reiterado en la sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.
[4] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012[5], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[6].

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada[7], cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor..."

Así las cosas, en el presente debate le corresponde al demandante CBI, probar lo manifestado por al corte constitucional, el que deba probar porque motivo le terminó el contrato a NEVER DE JESUS, así hubiera sido a termino fijo, tema que se analizará más adelante, porque le terminó el contrato, si este se encontraba en debilidad manifiesta, así no haya gozado en ese momento, de una calificación de su enfermedad, lo que el demandante había de haber advertido, era lo indicado en el examen de retiro practicado a NEVER DE JESUS, que este se encontraba enfermo, cuando indicó que existía un hallazgo clínico, que ameritaba control y seguimiento por su médico tratante.

Lo anterior, más el accidente de trabajo presentado por el querellante, más las incapacidades y exámenes de rayos x, eran actos suficientes para demostrar que la salud de el señor GUARÍN, se encontraba deteriorada, y por la tanto era persona limitada y que lo hacía acreedora a la estabilidad laboral reforzada, y por ende lo colocaba en una condición especial de salud.

Con los anteriores argumentos, se desvirtúa claramente la tesis, de la falsa motivación argumentada por el demandante, en los actos administrativos que le impusieron la multa por parte de mi representado.

EVOLUCION DE CONCEPTO DE PROTECCION ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA SEGÚN LA CORTE CONSTITUCIONAL

Una de las sentencias más recientes de la Corte Constitucional, es la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

"Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador[8].

---

[5] M.P. Nilson Pinilla.
[6] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."
[7] Sentencia T-018 de 2013.
[8] Sentencias T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[9], se explicó que:

> *"la referencia específica que hace el artículo 1°, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997).*
>
> *Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012[10], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad..."

Respecto de este mismo tema, la Corte Constitucional emitió la sentencia de unificación, **SU049/17, expediente T-4632398,** Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, de fecha dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), **en la cual definió claramente, que trabajadores se encuentran inmersos en la estabilidad ocupacional reforzada.**

(...)

"DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Negrilla y subrayas mias.

En este orden de ideas no De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[11]."

---

[9] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.
[10] M.P. Nilson Pinilla.
[11] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."

En este mismo orden de ideas, y en relación con el mismo tema, se cita la **Sentencia T-320/16,** expediente T-5.187.233, demandante Sirley Veloza Cicery contra Sodexo S.A., Magistrado Ponente, Alberto Rojas Rios, de fecha, veintiuno (21) de junio de dos mil dieciséis (2016)

"ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

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

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Precedente judicial

La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio **de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada**; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

(i) el derecho a conservar el empleo;
(ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;
(iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y;
(iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce.

Argumenta el demandante que el quejoso señor NEVER DE JESUS GUARIN RODRIGUEZ, no reunía los elementos para ser titular de la estabilidad laboral reforzada, y con este argumento manifiesta que los actos administrativos emitidos por este ministerio en relación con la multa impuesta al hoy demandante, adolecen de falsa motivación, argumento este que queda sin piso, porque como quedó demostrado de acuerdo a las normas legales y constitucionales y a la amplia jurisprudencia constitucional el quejoso si tenía afectada su salud, y por lo tanto era objeto de protección especial, lo que lo hacía acreedor al derecho a la estabilidad laboral reforzada, por lo tanto no podía dar por terminado el contrato, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, motivo por el cual también se impuso la multa.

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

Señor magistrado, a este respecto esta defensa manifiesta que mi representado si efectuó el correspondiente 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.

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 enfermo, con una discapacidad, si habían recomendaciones médicas de adecuación de puesto de trabajo, si había incapacitada por la EPS, las pruebas pertinentes eran los documentos allegados por el quejso y no por fallos de tutela, que no le corrspóndía a mi representado interpretar, y no se podría demostrar con los pretendidos fallos de tutela arrimados por el querellado, 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 eran pertinentes, conducentes, también eran útiles, tributos que no gozaban los fallos de tutelas.

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."

Respecto de este mismo tema, la Corte Constitucional emitió la sentencia de unificación, **SU049/17, expediente T-4632398,** Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, de fecha dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), **en la cual definió claramente, que trabajadores se encuentran inmersos en la estabilidad ocupacional reforzada.**

(...)

"DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Negrilla y subrayas mias.

En este orden de ideas no De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[12]."

En igual sentido en una de las sentencias más recientes de la Corte Constitucional, es la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), se pronunció a este mismo respecto, veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

[12] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."

"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE- *Protección especial*
ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-*Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional*
*Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (**a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo**, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador."*

La norma aquí citada ha sido desarrollada por gran cantidad de jurisprudencia de las altas. Teniendo claro que el extrabajador de CBI COLOMBIA, Never de Jesús Guarín, si se encontraba en debilidad manifiesta, por tener afectada su salud, como consecuencia de un accidente de trabajo, el actuar elemental de la empresa demandante hoy, era pedir el permiso a mi representado para despedir a esta persona, o sencillamente dar aplicación a la terminación del contrato a término fijo, pero como se observa en el desarrollo de la investigación administrativa, esta nunca se solicitó, por el contrario, no consideró ni la más mínima posibilidad de realizarla al considerar erradamente que su extrabajador no se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

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 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.

DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR.

La Corte Constitucional, se ha pronunciado indefinidamente respecto de que al vvencimiento del término de los contratos a término fijo, no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo.

La jurisprudencia al igual que la normatividad en relación con la debilidad laboral manifiesta del trabajador, la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, ha evolucionado enormemente, dicha evolución, la trae a colación la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

"Esta Corporación afirma que, la protección constitucional[13] del derecho a la estabilidad laboral incluye a las ***personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas[14].***

En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26[15] de la Ley 361 de 1997.

---

[13] En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[14] T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

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

*Ahora, **el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo."*

Ahora bien, la Corte Constituciónal ha señalado que 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.

De igual manera, la Corte Constitucional, 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 del Trabajo, 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 legítima 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."*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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 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 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."

Señor, magistrado 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 demandante que, no tenía por qué pedir permiso al Ministerio del Trabajo.

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 sabía 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 FALLOS DE TUTELA SOBRE LA DISCPACIDAD DEL QUERELLANTE EN SU OPORTUNIDAD NEVER DE JESUS GUARIN

A este respecto, esta defensa considera que dichos fallos judiciales, son totalmente independientes a las investigaciones adelantadas por este Ministerio también es cierto, y no tendría por demás la competencia para pronunciarse sobre los mismos, y tampoco cabe ninguna posibilidad jurídica que indique que estos pueden ser tenidos como pruebas, por ser improcedente y tal y como ya se manifestó en otro acápite de esta contestación.

INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO DEL SENA. INTERÉS DIRECTO EN LAS RESULTAS DEL PROCESO, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3º DEL ARTÍCULO 171 DEL CPACA

Señora magistrada 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 falten para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado.

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

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

Dada la presente actuación y no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el señor magistrado dispondrá la citación de la mencionada entidad, 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."

De manera respetuosa, se solicita a la Señora magistrada, o Juez de conocimiento se disponga citar al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (en adelante SENA), pues si bien esta entidad no participó en la actuación administrativa que adelantó mi representado, resulta que por disposición del art. 486 del CST, que a continuación transcribo, esta entidad es la destinataria de las multas que se impongan y por consiguiente, los recaudos de esos dineros hacen parte el patrimonio del SENA y no de mi representado. La norma dice así:

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

(Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000) Los funcionarios del Ministerio de 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 o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie

solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. (Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013) ***Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.****La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.*

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

Por consiguiente, en caso de expedirse un fallo en contra y de llegarse a ordenar la devolución de los dineros de la multa, le corresponderá al SENA proceder a la devolución de los mismos, razón por la cual es pertinente que se le cite en esta causa para que pronuncie en defensa de sus intereses.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, propongo como ya lo manifesté en los términos respetuosos de siempre, se ordene la vinculación del SENA, en el entendido que mi representado al momento de imponer la multa en contra de la entidad demandante, a través de la **Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016,** dicha multa en el evento de que la multa haya sido pagada por la empresa demandante, va con destino al SENA, esto 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.**

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, en igual sentido considera esta Defensa, que habiéndose observado el debido proceso y garantizado el derecho de defensa en la investigación que culminó con la expedición de la Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016 , por medio de la cuales se sancionó a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., con Nit. 900190385-9, y comprobado fehacientemente el incumplimiento de la normatividad laboral vigente en la Ley 361 de 997 artículo 26, no es pertinente declarar la nulidad de los actos administrativos aquí citados.

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 COMO UN TERCERO CON INTERÉS DIRECTO EN LAS RESULTAS DEL PROCESO, O COMO A BIEN LO TENGA DENOMINAR EL DESPACHO, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3º DEL ARTÍCULO 171 DEL CPACA

Se solicita a la señora magistrada, o Juez de conocimiento se disponga citar al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (en adelante SENA), pues si bien esta entidad no participó en la actuación administrativa que adelanto mi representado, resulta que por disposición del art. 486 del CST, que a continuación

transcribo, esta entidad es la destinataria de las multas que se impongan y por consiguiente, los recaudos de esos dineros hacen parte el patrimonio del SENA y no de mi representado. La norma dice así:

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

(Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000) Los funcionarios del Ministerio de 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 o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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.

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

2. (Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013) ***Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.****La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.*

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

Por consiguiente, en caso de expedirse un fallo en contra y de llegarse a ordenar la devolución de los dineros de la multa, le corresponderá al SENA proceder a la devolución de los mismos, razón por la cual es pertinente que se le cite en esta causa para que pronuncie en defensa de sus intereses.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, propongo esta excepción como previa en el entendido que mi representado al momento de imponer la multa en contra de la entidad demandante, a través de la a través de la **Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016,** dicha multa en el evento de que la multa haya sido pagada por la empresa demandante , va con destino al SENA, esto 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.** Esta excepción la propongo por ser el SENA la entidad destinataria de la multa, y teniendo por tanto interés directo esta entidad en las resultas del proceso, motivo por el cual se solicita su vinculación al presente proceso.

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"[16].

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

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 afecta 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.

DE LA VINCULACION DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA, EN LOS PRECISOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3º DEL ARTÍCULO 171 del CPACA

Señora Magistrada, 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.**

Lo anterior preveindo una posible nulidad ya que en el evento de que se dicte una sentencia en contra de mi representado, sería esa entidada la que tenga que devolver la plata, porque se supone que esta debió ser consignada a las arcas del SENA.

Ahora, es de anotar que las entidades a saber Ministerio del Trabajo y SENA, en forma concertada llegaron al acuerdo de que en esta clase de demandas la defensa debe ser compaartida o cohayuda por el SENA, en igual sentido los diferentes Tribunales del país, y el Consejo de Estado se han pronunciado sobre la obligatoriedad de la vinculación del SENA, en esta clase de procesos, en los términos del numeral 3 del articulo 171 del CPACA.

EXCEPCIONES DE FONDO

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 Abril laboral, de obligatorio cumplimiento.

---

[16] 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)

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 infiriendo 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 la 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. Nº 51.790.637 de Bogotá
T.P. Nº 109.320 del C. S. J.

Abril 26 de 2018

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

MAGISTRADO
MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL BOLIVAR
CARTAGENA – BOLÍVAR

EXPEDIENTE **13001233300020170025300**
MEDIO DE CONTROL: **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
DEMANDANTE: **CEL COLOMBIANA S.A**
DEMANDADO: **LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR**

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 5º del Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente a la doctora **MARTHA AYALA ROJAS** 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 proceso 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: A Gutiérrez
Revisó: D. Zambrano
Fecha: 09/02/2018

205

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C. 16 FEB 2018

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

Piedad Constanza Fuentes Rodríguez

Quien

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE BOGOTA (E)
NOTARIA DECIMA DE BOGOTA

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C. 16 FEB 2018

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

Martha Ayda Rojas Alvarez

Quien

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE BOGOTA (E)
NOTARIA DECIMA DE BOGOTA

REPUBLICA DE COLOMBIA

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

Proyectó: J. Silva
Revisó: J. Barragán
Aprobó: M. Ruiz

MINTRABAJO

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 incursa 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,

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

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 6° del decreto 4108 de 2011, sobre las funciones de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, dispone: *"Representar judicial y extrajudicialmente al Ministerio en los procesos y actuaciones que se instauren en su*

208

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 **DE 2016 HOJA No.** 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

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

FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

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

REPUBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4103 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 5. Funciones del Despacho del Ministro. Son funciones del Despacho del Ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, las siguientes:

1. Dirigir y orientar la formulación, adopción y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo del Trabajo.
2. Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de relaciones laborales, derecho al trabajo, empleo, pensiones y otras prestaciones.
3. Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de las actividades de economía solidaria y trabajo decente.
4. Coordinar y garantizar la participación del Ministerio en los sistemas nacionales creados por la ley y que tengan relación con el trabajo y el empleo.
5. Proponer medidas que fomenten la estabilidad de las relaciones del trabajo, la expansión de políticas activas y pasivas de empleo, y la protección a los desempleados.
6. Formular las políticas de armonización de la formación del talento humano, la capacitación y el aprendizaje a lo largo de la vida, con las necesidades económicas y las tendencias de empleo.
7. Definir en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social y velar por la ejecución de las políticas, planes y programas en las áreas de salud ocupacional, medicina laboral, higiene y seguridad industrial y riesgos profesionales, tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
8. Coordinar y supervisar los planes y programas que desarrollen 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.

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 consolidan 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.

210

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.

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 RODRÍGUEZ TAYLOR

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 3149 **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 1°. 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.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Janeth Restrepo Gallego

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

Elaboró: Maria Claudia Z
Revisó/Aprobó: Piedad F. Alvarez A.

1

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

213

MINTRABAJO
No. Radicado 08SE2018120200000014938
Fecha 2018-04-30 04:37:58 pm
Remitente Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL
Destinatario TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
Anexos 0 Folios 22
COR08SE2018120200000014938

Bogotá D.C., abril 25 de 2018

Al responder por favor citar esté número de radicado
URGENTE – CERTIFICADO

Recibí:
02-05-2018
Hora: 8:46 AM
Folios: 24
Remite: Rodrigo Rojas
No Fundamento Digno

Señor Magistrado
MOISES RODRIGUEZ PEREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CENTRO CARRERA 8 N°. 35 - 27 EDIFICIO NACIONAL
CARTAGENA – BOLIVAR

REFERENCIA:

RADICADO: **1300123330002017 -00253 - 00**
ACCION: **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
DEMANDANTE: **CBI COLOMBIA S.A.**
DEMANDADO: **LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

I. A LAS PRETENSIONES

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio que represento, en el sentido de declarar la nulidad del(os) acto(os) administrativo(os) a que hace referencia el actor y que como consecuencia de ello, se declare que a título de restablecimiento del derecho devolver a la empresa demandante los dineros posiblemente 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

procedimental, dadas las evidencias en la investigación, esto es, las omisiones legales encontradas por parte de la demandante CBI.

De igual manera, y en el evento remoto, de que se tuviera que devolver la suma de dinero a la que hace alusión el demandante, como consecuencia de la multa impuesta, esto es jurídicamente imposible por parte del Ministerio del Trabajo, claro está, esto en el evento de que hubieran sido pagada por la empresa demandante, porque de acuerdo a la normatividad vigente estas multas deben ser pagadas al SENA

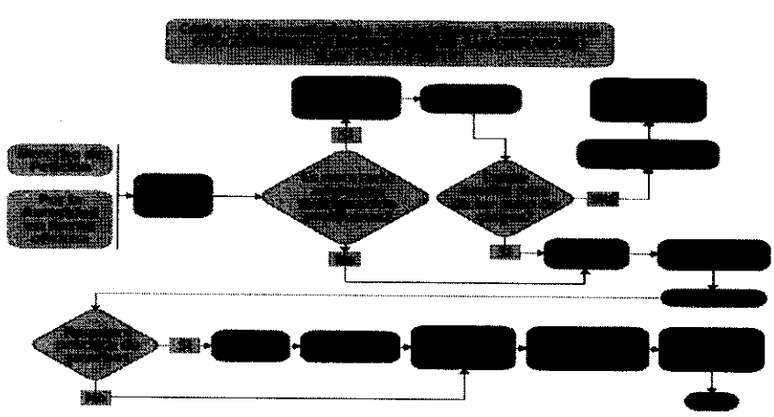
II. A LOS HECHOS

Al HECHO PRIMERO: ES CIERTO. Por ello se le impartió el trámite administrativo correspondiente, comunicándole al empleador de la existencia de méritos para iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio.

AL HECHO SEGUNDO: ES CIERTO.

AL HECHO TERCERO: ES CIERTO, pero aclaro dicho proceso se inició de acuerdo a la normatividad vigente para la fecha de los hechos.

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.



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

AL HECHO CUARTO: ES CIERTO, denotando que junto con la querella 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 CIERTO.

AL HECHO OCTAVO: ES CIERTO. Con Resolución número 269 del 14 de junio de 2016, el funcionario de primera instancia desató el recurso de reposición incoado contra el acto administrativo 530 del 11 de noviembre de 2015 confirmándolo en todas y cada una de sus partes concediendo el recurso de apelación interpuesto subsidiariamente ante el Director Territorial Bolívar.

AL HECHO NOVENO: ES CIERTO. Con Resolución número 340 del 21 de julio de 2016 este Despacho desató el recurso de alzada y decidió confirmar la resolución 530 de noviembre 11 de 2016, en todas y cada una de sus partes.

AL HECHO DECIMO: ES CIERTO.

AL HECHO DÉCIMO PRIMERO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO TERCERO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO CUARTO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

ALHECHO DECIMO QUINTO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO SEXTO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO SEPTIMO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO OCTAVO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

AL HECHO DECIMO NOVENO: NO ME CONSTA, me atengo a lo que resulte probado en el desarrollo del proceso.

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. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 del 21 de julio de 2016, 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**

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

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

(...)

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

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

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

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:*
>
> *(...)*

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.

Articulo 13 de la Constitución Política de Colombia, veamos:

(...)

ARTICULO 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. Subrrayas y negrillas mias.

En igual sentido, el articulo 47 de la Carta magna establece:

(...)

"ARTICULO 47. *El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."*

Así mismo el articulo 53 de las constitución Política establece:

(...)

"ARTICULO 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes* ***principios mínimos fundamentales:***

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; *irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;* ***situación más favorable al trabajador en caso de duda*** *en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.* Negrilla y subrayas fuera de texto.

Continuando con esta misma línea y protección a los discapacitados el articulo 54 de la Constitución Politica de Colombia establece:

(...)

"ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."

Como se observa el amparo constitucional es bastante amplio, en relación con la protección al trabajador disminuido. Ahora el avance es grande porque tal y como lo manifiesta la Corte Constitucional, el amparo sobre este tema, que es tan importante ha sido protegido hasta por los tratados internacionales, en relación con esto, veamos:

RESOLUCION APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL, [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)]. **48/96. NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,** La Asamblea General, establece:

"La Asamblea General,

Recordando la resolución 1990/26 del Consejo Económico y Social, de 24 de mayo de 1990, en la que el Consejo autorizó a la Comisión de Desarrollo Social a que examinara, en su 32º período de sesiones, la posibilidad de establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, financiado con contribuciones voluntarias, para que elaborara normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad, en estrecha colaboración con los organismos especializados, otros órganos intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad, y en la que pidió a la Comisión que, en caso de que decidiera establecer un grupo de trabajo de esa índole, concluyera el texto de esas normas para su examen por el Consejo en 1993 y para su presentación a la Asamblea General en su cuadragésimo octavo período de sesiones,

Recordando también que la Comisión de Desarrollo Social, en su resolución 32/2, de 20 de febrero de 1991, decidió establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, de conformidad con la resolución 1990/26 del Consejo Económico y Social,
Tomando nota con reconocimiento de la participación de muchos Estados, organismos especializados, entidades intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad, en las deliberaciones del grupo de trabajo,
Observando con reconocimiento las generosas contribuciones financieras hechas por los Estados Miembros al grupo de trabajo,
Acogiendo con beneplácito el hecho de que el grupo de trabajo haya podido cumplir su mandato dentro de tres períodos de sesiones de cinco días laborables cada uno,

Agradeciendo el informe del grupo especial de trabajo de composición abierta encargado de elaborar normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad [2]

Tomando nota de las deliberaciones de la Comisión de Desarrollo Social en su 33º período de sesiones sobre el proyecto de normas uniformes [3]*, contenido en el informe del grupo de trabajo,*

1. ***Aprueba las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que figuran en el anexo de la presente resolución;***
2. *Pide a los Estados Miembros que apliquen las Normas Uniformes al elaborar programas nacionales sobre la discapacidad;*
3. *Insta a los Estados Miembros a que faciliten la información sobre la aplicación de las Normas Uniformes solicitada por el Relator Especial* [4]*;*
4. *Pide al Secretario General que promueva la aplicación de las Normas Uniformes y que presente un informe al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo período de sesiones;*
5. *Insta a los Estados Miembros a que presten apoyo financiero y de otra índole a la aplicación de las*

Señor Magistrado, uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (resolución 48/96, anexo). Las normas uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las Normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica.

Las Normas Uniformes consisten en 22 normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado a lo largo del Decenio.

Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos — Requisitos para la igualdad de participación, esferas previstas para la igualdad de participación, medidas de ejecución y mecanismo de supervisión— y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

Como si lo anterior fuera poco, la normatividad a nivel internacional, ha ido avanzado en este tema por considerarlo de suma importancia, es por este motivo que las Naciones Unidas, se pronunciaron sobre las personas con discapacidad.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(...)

"Artículo 27 Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; -23- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y

medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

La **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (CRPD, por su sigla en inglés) es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas o Derecho internacional de los derechos humanos destinadas a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Partes en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley.

El texto fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en su Sede en Nueva York, y quedaró abierto a la firma el 30 de marzo de 2007. Tras su aprobación por la Asamblea General, la Convención será abierta a los 192 Estados Miembros para su ratificación y aplicación. La Convención entraba en vigor cuando fuera ratificada por 20 países, por lo que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La convención cuenta con 161 signatarios, 92 signatarios del Protocolo Facultativo, 177 ratificaciones de la Convención y 92 ratificaciones del Protocolo. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un "cambio paradigmático" de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

La Convención está supervisada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

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 demandante **CBI COLOMBIANA**, 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 constitucionales, legales y tratados o convenios internacionales aquí citadas, y con fundamento en las pruebas oportuna y fielmente recaudadas durante la querella.

EVOLUCION DE LA NORMATIVIDAD LEGAL COLOMBIANA - 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

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 4° del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del Decreto Extraordinario número 2351 de 1965, define que de acuerdo con el numeral 15 del artículo 7° 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****."* Subrrayas 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."

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 magistrado, el Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por **el parágrafo 1° 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 inexequible por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-744 del 26 de septiembre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

DEL CASO EN CONCRETO

A la querella iniciada, por este ministerio en contra de la empresa hoy demandante, se observa que se tuvieron un número considerado de pruebas, entre otras:

- ✓ Cartas de terminación de los diferentes contratos de trabajo suscritos entre CBI y Never de Jesús Guarín.
- ✓ Certificado laboral del quejoso
- ✓ Historia Clínica del Trabajador
- ✓ Informe de accidente de trabajo del quejoso

- ✓ Acta de reincorporación laboral y actualizaciones de recomendaciones de Never de Jesús Guarín de fecha 22 de enero de 2015.
- ✓ Resonancia magnética escenográfica – tac
- ✓ Historia clínica de fecha 04 de marzo de
- ✓ Incapacidad médica del 03 al 04 de marzo de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 05 al 08 de mayo de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 25 al 29 de junio de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 17 al 20 de junio de 2015
- ✓ Copia de epicrisis
- ✓ Incapacidad médica del 18 al 22 de agosto de 2015
- ✓ Examen médico pos ocupacional de egreso, realizado al quejoso por el laboratorio Químico Clínico.

Señor magistrado, mi representado tuvo suficiente material probatorio, para proceder a imponer la multa motivo hoy de la presente litis, y la decisión de la sanción - multa, se fundó en las pruebas regular y oportunamente allegadas por el quejoso, todas la pruebas analizadas en conjunto llevaron a la convicción de que CBI, efectivamente había trasgredido la normatividad laboral, pero el examen médico pos ocupacional de egreso, realizado al quejoso por el laboratorio Químico Clínico, demostró con certeza esta violación.

Este concepto informaba que: **"existía un hallazgo clínico, que ameritaba control y seguimiento"**, lo que configuró la estabilidad laboral reforzada, concepto del cual CBI, **tuvo total conocimiento, y al cual hizo caso omiso,** ya que como debe ser de conocimiento de la empresa demandante, las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida, y tener en cuenta cada caso particular y tomar las medidas del caso, como no despedir al trabajador, pagar la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, y consecuentemente solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador.

Ahora respecto de los exámenes de ingreso y egreso estos están estipulados en la resolución 2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Veamos:

ARTÍCULO 1 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 1°. *Campo de aplicación. La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional."*

ARTÍCULO 3 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 3°. *Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:*

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.

2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Parágrafo. *Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud."*

ARTÍCULO 6 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 6°. *Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.*

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

Parágrafo. *Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales ¿no diagnosticados¿, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen."*

Aunado a todo lo expuesto a lo largo de este escrito contestatorio, y como si fuera poco la empresa demandante CBI, también omitió, dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 6 de la resolución aquí citada, ya que si bien es cierto, este ordenó el examen pos coupacional de egreso del señor GUARIN, no cumplió el objetivo, porque no tuvo en cuenta la valoración de dicho examen y tampoco registró para la empresa las condiciones de salud, que el examen establecía, como tampoco efectúo los reportes a las entidades administradoras a que hace relación el parágrafo del articulo 6 de la resolución citada en precedencia.

EVOLUCION DE LA JURISPRUDENCIA EN RELACION CON LA DEBILIDAD MANIFIESTA - DE LA FALSA MOTIVACIÓN ARGUMENTADA POR EL DEMANDANTE

La jurisprudencia al igual que la normatividad en relación con la debilidad laboral manifiesta del trabajador y la estabilidad laboral reforzada ha evolucionado enormemente, dicha evolución, la trae a colación la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

"La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003[2], en la cual se concluyó que "no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa

particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral." En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007[3] la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas.

> *"Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad."*

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece."

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[4], se explicó que:

> *"la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997).*
>
> *Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012[5], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[6].

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada[7], cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor…"

Así las cosas, en el presente debate le corresponde al demandante CBI, probar lo manifestado por al corte constitucional, el que deba probar porque motivo le terminó el contrato a NEVER DE JESUS, así hubiera sido a termino fijo, tema que se analizará más adelante, porque le terminó el contrato, si este se encontraba en debilidad manifiesta, así no haya gozado en ese momento, de una calificación de su enfermedad, lo que el demandante había de haber advertido, era lo indicado en el examen de retiro practicado a NEVER DE JESUS, que este se encontraba enfermo, cuando indicó que existía un hallazgo clínico, que ameritaba control y seguimiento por su médico tratante.

Lo anterior, más el accidente de trabajo presentado por el querellante, más las incapacidades y exámenes de rayos x, eran actos suficientes para demostrar que la salud de el señor GUARÍN, se encontraba deteriorada, y por la tanto era persona limitada y que lo hacía acreedora a la estabilidad laboral reforzada, y por ende lo colocaba en una condición especial de salud.

Con los anteriores argumentos, se desvirtúa claramente la tesis, de la falsa motivación argumentada por el demandante, en los actos administrativos que le impusieron la multa por parte de mi representado.

EVOLUCION DE CONCEPTO DE PROTECCION ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA SEGÚN LA CORTE CONSTITUCIONAL

Una de las sentencias más recientes de la Corte Constitucional, es la sentencia **T-317/17**, Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO**, de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

"Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador[8].

---

[5] M.P. Nilson Pinilla.
[6] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[9], se explicó que:

> *"la referencia específica que hace el artículo 1°, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997).*
>
> *Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012[10], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad..."

Respecto de este mismo tema, la Corte Constitucional emitió la sentencia de unificación, **SU049/17, expediente T-4632398,** Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, de fecha dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), **en la cual definió claramente, que trabajadores se encuentran inmersos en la estabilidad ocupacional reforzada.**

(...)

"DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Negrilla y subrayas mias.

En este orden de ideas no De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[11]."

---

[9] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

En este mismo orden de ideas, y en relación con el mismo tema, se cita la **Sentencia T-320/16,** expediente T-5.187.233, demandante Sirley Veloza Cicery contra Sodexo S.A., Magistrado Ponente, Alberto Rojas Rios, de fecha, veintiuno (21) de junio de dos mil dieciséis (2016)

"ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

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

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Precedente judicial

La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio **de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada**; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

(i) el derecho a conservar el empleo;
(ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;
(iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y;
(iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce

Argumenta el demandante que el quejoso señor NEVER DE JESUS GUARIN RODRIGUEZ, no reunía los elementos para ser titular de la estabilidad laboral reforzada, y con este argumento manifiesta que los actos administrativos emitidos por este ministerio en relación con la multa impuesta al hoy demandante, adolecen de falsa motivación, argumento este que queda sin piso, porque como quedó demostrado de acuerdo a las normas legales y constitucionales y a la amplia jurisprudencia constitucional el quejoso si tenía afectada su salud, y por lo tanto era objeto de protección especial, lo que lo hacía acreedor al derecho a la estabilidad laboral reforzada, por lo tanto no podía dar por terminado el contrato, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, motivo por el cual también se impuso la multa.

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

Señor magistrado, a este respecto esta defensa manifiesta que mi representado si efectuó el correspondiente 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.

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 enfermo, con una discapacidad, si habían recomendaciones médicas de adecuación de puesto de trabajo, si había incapacitada por la EPS, las pruebas pertinentes eran los documentos allegados por el quejso y no por fallos de tutela, que no le corrspóndía a mi representado interpretar, y no se podría demostrar con los pretendidos fallos de tutela arrimados por el querellado, 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 eran pertinentes, conducentes, también eran útiles, tributos que no gozaban los fallos de tutelas.

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,

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."

Respecto de este mismo tema, la Corte Constitucional emitió la sentencia de unificación, **SU049/17, expediente T-4632398,** Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, de fecha dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), **en la cual definió claramente, que trabajadores se encuentran inmersos en la estabilidad ocupacional reforzada.**

(...)

"DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Negrilla y subrayas mias.

En este orden de ideas no De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[12]."

En igual sentido en una de las sentencias más recientes de la Corte Constitucional, es la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), se pronunció a este mismo respecto, veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE- *Protección especial*
ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-*Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional*
*Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (**a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo**, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador."*

La norma aquí citada ha sido desarrollada por gran cantidad de jurisprudencia de las altas. Teniendo claro que el extrabajador de CBI COLOMBIA, Never de Jesús Guarín, si se encontraba en debilidad manifiesta, por tener afectada su salud, como consecuencia de un accidente de trabajo, el actuar elemental de la empresa demandante hoy, era pedir el permiso a mi representado para despedir a esta persona, o sencillamente dar aplicación a la terminación del contrato a término fijo, pero como se observa en el desarrollo de la investigación administrativa, esta nunca se solicitó, por el contrario, no consideró ni la más mínima posibilidad de realizarla al considerar erradamente que su extrabajador no se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

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 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*

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.

DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR.

La Corte Constitucional, se ha pronunciado indefinidamente respecto de que al vvencimiento del término de los contratos a término fijo, no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo.

La jurisprudencia al igual que la normatividad en relación con la debilidad laboral manifiesta del trabajador, la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, ha evolucionado enormemente, dicha evolución, la trae a colación la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

"Esta Corporación afirma que, la protección constitucional[13] del derecho a la estabilidad laboral incluye a las ***personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas[14].***

En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26[15] de la Ley 361 de 1997.

---

[13] En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[14] T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

[15] Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una

*Ahora, **el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997**. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo."*

Ahora bien, la Corte Constituciónal ha señalado que 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.

De igual manera, la Corte Constitucional, 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 del Trabajo, 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 legítima 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."*

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 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 manifiestà. 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*

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

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."

Señor, magistrado 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 demandante que, no tenía por qué pedir permiso al Ministerio del Trabajo.

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 sabía 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 FALLOS DE TUTELA SOBRE LA DISCPACIDAD DEL QUERELLANTE EN SU OPORTUNIDAD NEVER DE JESUS GUARIN

A este respecto, esta defensa considera que dichos fallos judiciales, son totalmente independientes a las investigaciones adelantadas por este Ministerio también es cierto, y no tendría por demás la competencia para pronunciarse sobre los mismos, y tampoco cabe ninguna posibilidad jurídica que indique que estos pueden ser tenidos como pruebas, por ser improcedente y tal y como ya se manifestó en otro acápite de esta contestación.

INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO DEL SENA. INTERÉS DIRECTO EN LAS RESULTAS DEL PROCESO, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3º DEL ARTÍCULO 171 DEL CPACA

Señora magistrada 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:>*

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 falten para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado.

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

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

Dada la presente actuación y no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el señor magistrado dispondrá la citación de la mencionada entidad, 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."

De manera respetuosa, se solicita a la Señora magistrada, o Juez de conocimiento se disponga citar al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (en adelante SENA), pues si bien esta entidad no participó en la actuación administrativa que adelantó mi representado, resulta que por disposición del art. 486 del CST, que a continuación transcribo, esta entidad es la destinataria de las multas que se impongan y por consiguiente, los recaudos de esos dineros hacen parte el patrimonio del SENA y no de mi representado. La norma dice así:

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

(Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000) Los funcionarios del Ministerio de 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 o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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.

solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. (Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013) ***Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.****La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.*

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

Por consiguiente, en caso de expedirse un fallo en contra y de llegarse a ordenar la devolución de los dineros de la multa, le corresponderá al SENA proceder a la devolución de los mismos, razón por la cual es pertinente que se le cite en esta causa para que pronuncie en defensa de sus intereses.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, propongo como ya lo manifesté en los términos respetuosos de siempre, se ordene la vinculación del SENA, en el entendido que mi representado al momento de imponer la multa en contra de la entidad demandante, a través de la **Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016,** dicha multa en el evento de que la multa haya sido pagada por la empresa demandante, va con destino al SENA, esto 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.**

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, en igual sentido considera esta Defensa, que habiéndose observado el debido proceso y garantizado el derecho de defensa en la investigación que culminó con la expedición de la Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016 , por medio de la cuales se sancionó a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., con Nit. 900190385-9, y comprobado fehacientemente el incumplimiento de la normatividad laboral vigente en la Ley 361 de 997 artículo 26, no es pertinente declarar la nulidad de los actos administrativos aquí citados.

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 COMO UN TERCERO CON INTERÉS DIRECTO EN LAS RESULTAS DEL PROCESO, O COMO A BIEN LO TENGA DENOMINAR EL DESPACHO, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3° DEL ARTÍCULO 171 DEL CPACA

transcribo, esta entidad es la destinataria de las multas que se impongan y por consiguiente, los recaudos de esos dineros hacen parte el patrimonio del SENA y no de mi representado. La norma dice así:

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

(Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000) Los funcionarios del Ministerio de 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 o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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.

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

*2. (Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013) **Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.** La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.*

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

Por consiguiente, en caso de expedirse un fallo en contra y de llegarse a ordenar la devolución de los dineros de la multa, le corresponderá al SENA proceder a la devolución de los mismos, razón por la cual es pertinente que se le cite en esta causa para que pronuncie en defensa de sus intereses.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, propongo esta excepción como previa en el entendido que mi representado al momento de imponer la multa en contra de la entidad demandante, a través de la a través de la **Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016,** dicha multa en el evento de que la multa haya sido pagada por la empresa demandante , va con destino al SENA, esto 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.** Esta excepción la propongo por ser el SENA la entidad destinataria de la multa, y teniendo por tanto interés directo esta entidad en las resultas del proceso, motivo por el cual se solicita su vinculación al presente proceso.

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"[16].

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

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 afecta 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.

DE LA VINCULACION DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA, EN LOS PRECISOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3º DEL ARTÍCULO 171 del CPACA

Señora Magistrada, 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.**

Lo anterior preveindo una posible nulidad ya que en el evento de que se dicte una sentencia en contra de mi representado, sería esa entidada la que tenga que devolver la plata, porque se supone que esta debió ser consignada a las arcas del SENA.

Ahora, es de anotar que las entidades a saber Ministerio del Trabajo y SENA, en forma concertada llegaron al acuerdo de que en esta clase de demandas la defensa debe ser compaartida o cohayuda por el SENA, en igual sentido los diferentes Tribunales del país, y el Consejo de Estado se han pronunciado sobre la obligatoriedad de la vinculación del SENA, en esta clase de procesos, en los términos del numeral 3 del articulo 171 del CPACA.

EXCEPCIONES DE FONDO

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 Abril 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 infiriendo 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 la 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,

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

MARTHA AYALA ROJAS
C.C. Nº 51.790.637 de Bogotá
T.P. Nº 109.320 del C. S. J.

Abril 26 de 2018

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

MAGISTRADO
MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL BOLIVAR
CARTAGENA – BOLÍVAR

EXPEDIENTE **13001233300020170025300**
MEDIO DE CONTROL: **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
DEMANDANTE: **CBI COLOMBIANA S.A**
DEMANDADO: **LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR**

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 proceso 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

Proyectó: A Gutiérrez
Revisó: D Zambrano
Fecha: 09/02/2018

17

229

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C. 16 FEB 2018

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

Pedro Contanzo Fuentes Rodriguez

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE BOGOTA (E)
NOTARIA DECIMA DE BOGOTA

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C. 16 FEB 2018

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

Martha Ayala Rojas

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE BOGOTA (E)
NOTARIA DECIMA DE BOGOTA

REPUBLICA DE COLOMBIA

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

Proyectó: J. Sho
Revisó: J. Tabacoff

MINTRABAJO

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 incursa 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,

Yoneth Restrepo Gallego

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 instauren en su*

20

232

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 **DE 2016 HOJA No.** 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

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

FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

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

REPUBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4108 DE 2011

(28 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,

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

1. Dirigir y orientar la formulación, adopción y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo del Trabajo.
2. Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de relaciones laborales, derecho al trabajo, empleo, pensiones y otras prestaciones.
3. Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de las actividades de economía solidaria y trabajo decente.
4. Coordinar y garantizar la participación del Ministerio en los sistemas nacionales creados por la ley y que tengan relación con el trabajo y el empleo.
5. Proponer medidas que fomenten la estabilidad de las relaciones del trabajo, la expansión de políticas activas y pasivas de empleo, y la protección a los desempleados.
6. Formular las políticas de armonización de la formación del talento humano, la capacitación y el aprendizaje a lo largo de la vida, con las necesidades económicas y las tendencias de empleo.
7. Definir en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social y velar por la ejecución de las políticas, planes y programas en las áreas de salud ocupacional, medicina laboral, higiene y seguridad industrial y riesgos profesionales, tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
8. Coordinar y supervisar los planes y programas que desarrollen 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.

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 está 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.

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

23

235

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 3149 **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."*

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.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Janeth Restrepo Gallego

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

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

237

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

472 Servicios Postales Nacionales S.A. NIT 900.062917-9 DG 25 G 95 A 55 Línea Nal: 01 8000 111 210

REMITENTE
Nombre/ Razón Social
MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - BOGOTA SE
Dirección:CARRERA 14 NO 99-33 PISO 6
Ciudad:BOGOTA D.C.
Departamento:BOGOTA D.C.
Código Postal:11022103
Envío:YG190929531CO

DESTINATARIO
Nombre/ Razón Social:
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
Dirección:CENTRO CARRERA 35 - 27 EDIFICIO NACIONAL
Ciudad:CARTAGENA_BOLIVAR
Departamento: BOLIVAR
Código Postal
Fecha Pre-A
03/05/2018 08

MINTRABAJO
No. Radicado 08SE2018120200000014938
Fecha 2018-04-30 04:37:58 pm
Remitente Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL
Destinatario TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
Anexos 0 Folios 22
CORO8SE2018120200000014938

Bogotá D.C., abril 25 de 2018

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

Señor Magistrado
MOISES RODRIGUEZ PEREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR
CENTRO CARRERA 8 N°. 35 - 27 EDIFICIO NACIO
CARTAGENA – BOLIVAR

SECRETARIA TRIBUNAL ADM
TIPO: CONTESTACION- 2017-00253-00
REMITENTE: CORREO 472MINTRABAJO
DESTINATARIO: MOISES RODRIGUEZ PEREZ
CONSECUTIVO: 20180556069
No. FOLIOS: 0 — No. CUADERNOS: 0
RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM
FECHA Y HORA: 8/05/2018 10:02:14 AM
FIRMA

REFERENCIA:

RADICADO:	**1300123330002017 -00253 - 00**
ACCION:	**NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
DEMANDANTE:	**CBI COLOMBIA S.A.**
DEMANDADO:	**LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

I. A LAS PRETENSIONES

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio que represento, en el sentido de declarar la nulidad del(os) acto(os) administrativo(os) a que hace referencia el actor y que como consecuencia de ello, se declare que a título de restablecimiento del derecho devolver a la empresa demandante los dineros posiblemente 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 CBI.

De igual manera, y en el evento remoto, de que se tuviera que devolver la suma de dinero a la que hace alusión el demandante, como consecuencia de la multa impuesta, esto es jurídicamente imposible por parte del Ministerio del Trabajo, claro está, esto en el evento de que hubieran sido pagada por la empresa demandante, porque de acuerdo a la normatividad vigente estas multas deben ser pagadas al SENA

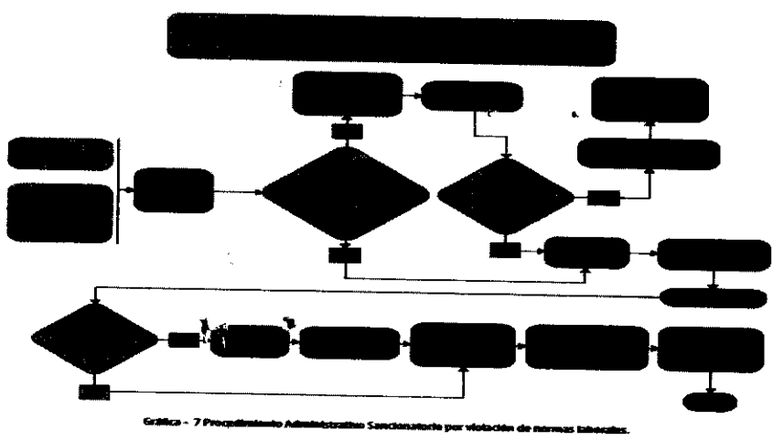
II. A LOS HECHOS

Al HECHO PRIMERO: ES CIERTO. Por ello se le impartió el trámite administrativo correspondiente, comunicándole al empleador de la existencia de méritos para iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio.

AL HECHO SEGUNDO: ES CIERTO.

AL HECHO TERCERO: ES CIERTO, pero aclaro dicho proceso se inició de acuerdo a la normatividad vigente para la fecha de los hechos.

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.



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

AL HECHO CUARTO: ES CIERTO, denotando que junto con la querella 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 CIERTO.

AL HECHO SÉPTIMO: ES CIERTO.

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.

NORMAS CONSTITUCIONALES QUE AMPARAN LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Articulo 13 de la Constitución Política de Colombia, veamos:

(...)

ARTICULO 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. Subrrayas y negrillas mias.

En igual sentido, el articulo 47 de la Carta magna establece:

(...)

"ARTICULO 47. *El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."*

Así mismo el articulo 53 de las constitución Política establece:

(...)

"ARTICULO 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes* ***principios mínimos fundamentales:***

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; *irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;* ***situación más favorable al trabajador en caso de duda*** *en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.* Negrilla y subrayas fuera de texto.

Continuando con esta misma línea y protección a los discapacitados el articulo 54 de la Constitución Politica de Colombia establece:

(...)

"ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud."

Como se observa el amparo constitucional es bastante amplio, en relación con la protección al trabajador disminuido. Ahora el avance es grande porque tal y como lo manifiesta la Corte Constitucional, el amparo sobre este tema, que es tan importante ha sido protegido hasta por los tratados internacionales, en relación con esto, veamos:

RESOLUCION APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL, [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)]. **48/96. NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,** La Asamblea General, establece:

"La Asamblea General,

Recordando la resolución 1990/26 del Consejo Económico y Social, de 24 de mayo de 1990, en la que el Consejo autorizó a la Comisión de Desarrollo Social a que examinara, en su 32º período de sesiones, la posibilidad de establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, financiado con contribuciones voluntarias, para que elaborara normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad, en estrecha colaboración con los organismos especializados, otros órganos intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad, y en la que pidió a la Comisión que, en caso de que decidiera establecer un grupo de trabajo de esa índole, concluyera el texto de esas normas para su examen por el Consejo en 1993 y para su presentación a la Asamblea General en su cuadragésimo octavo período de sesiones,

Recordando también que la Comisión de Desarrollo Social, en su resolución 32/2, de 20 de febrero de 1991, decidió establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, de conformidad con la resolución 1990/26 del Consejo Económico y Social,
Tomando nota con reconocimiento de la participación de muchos Estados, organismos especializados, entidades intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad, en las deliberaciones del grupo de trabajo,
Observando con reconocimiento las generosas contribuciones financieras hechas por los Estados Miembros al grupo de trabajo,
Acogiendo con beneplácito el hecho de que el grupo de trabajo haya podido cumplir su mandato dentro de tres períodos de sesiones de cinco días laborables cada uno,

Agradeciendo el informe del grupo especial de trabajo de composición abierta encargado de elaborar normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad [2]

Tomando nota de las deliberaciones de la Comisión de Desarrollo Social en su 33º período de sesiones sobre el proyecto de normas uniformes [3], *contenido en el informe del grupo de trabajo,*

1. ***Aprueba las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que figuran en el anexo de la presente resolución;***
2. *Pide a los Estados Miembros que apliquen las Normas Uniformes al elaborar programas nacionales sobre la discapacidad;*
3. *Insta a los Estados Miembros a que faciliten la información sobre la aplicación de las Normas Uniformes solicitada por el Relator Especial* [4]*;*
4. *Pide al Secretario General que promueva la aplicación de las Normas Uniformes y que presente un informe al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo período de sesiones;*
5. *Insta a los Estados Miembros a que presten apoyo financiero y de otra índole a la aplicación de las Normas Uniformes."*

Señor Magistrado, uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (resolución 48/96, anexo). Las normas uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las Normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica.

Las Normas Uniformes consisten en 22 normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado a lo largo del Decenio.

Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos — Requisitos para la igualdad de participación, esferas previstas para la igualdad de participación, medidas de ejecución y mecanismo de supervisión— y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

Como si lo anterior fuera poco, la normatividad a nivel internacional, ha ido avanzado en este tema por considerarlo de suma importancia, es por este motivo que las Naciones Unidas, se pronunciaron sobre las personas con discapacidad.

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(...)

"Artículo 27 Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; -23- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras

medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

La **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (CRPD, por su sigla en inglés) es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas o Derecho internacional de los derechos humanos destinadas a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Partes en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley.

El texto fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en su Sede en Nueva York, y quedaró abierto a la firma el 30 de marzo de 2007. Tras su aprobación por la Asamblea General, la Convención será abierta a los 192 Estados Miembros para su ratificación y aplicación. La Convención entraba en vigor cuando fuera ratificada por 20 países, por lo que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La convención cuenta con 161 signatarios, 92 signatarios del Protocolo Facultativo, 177 ratificaciones de la Convención y 92 ratificaciones del Protocolo. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un "cambio paradigmático" de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

La Convención está supervisada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

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 demandante **CBI COLOMBIANA**, 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 constitucionales, legales y tratados o convenios internacionales aquí citadas, y con fundamento en las pruebas oportuna y fielmente recaudadas durante la querella.

EVOLUCION DE LA NORMATIVIDAD LEGAL COLOMBIANA - 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 7º 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****."* Subrrayas 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 magistrado, el Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por **el parágrafo 1° 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 inexequible por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-744 del 26 de septiembre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

DEL CASO EN CONCRETO

A la querella iniciada, por este ministerio en contra de la empresa hoy demandante, se observa que se tuvieron un número considerado de pruebas, entre otras:

- ✓ Cartas de terminación de los diferentes contratos de trabajo suscritos entre CBI y Never de Jesús Guarín.
- ✓ Certificado laboral del quejoso
- ✓ Historia Clínica del Trabajador
- ✓ Informe de accidente de trabajo del quejoso

[1] C-531/00.

- ✓ Acta de reincorporación laboral y actualizaciones de recomendaciones de Never de Jesús Guarín de fecha 22 de enero de 2015.
- ✓ Resonancia magnética escenográfica – tac
- ✓ Historia clínica de fecha 04 de marzo de
- ✓ Incapacidad médica del 03 al 04 de marzo de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 05 al 08 de mayo de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 25 al 29 de junio de 2015
- ✓ Incapacidad médica del 17 al 20 de junio de 2015
- ✓ Copia de epicrisis
- ✓ Incapacidad médica del 18 al 22 de agosto de 2015
- ✓ Examen médico pos ocupacional de egreso, realizado al quejoso por el laboratorio Químico Clínico.

Señor magistrado, mi representado tuvo suficiente material probatorio, para proceder a imponer la multa motivo hoy de la presente litis, y la decisión de la sanción - multa, se fundó en las pruebas regular y oportunamente allegadas por el quejoso, todas la pruebas analizadas en conjunto llevaron a la convicción de que CBI, efectivamente había trasgredido la normatividad laboral, pero el examen médico pos ocupacional de egreso, realizado al quejoso por el laboratorio Químico Clínico, demostró con certeza esta violación.

Este concepto informaba que: "**existía un hallazgo clínico, que ameritaba control y seguimiento**", lo que configuró la estabilidad laboral reforzada, concepto del cual CBI, **tuvo total conocimiento, y al cual hizo caso omiso,** ya que como debe ser de conocimiento de la empresa demandante, las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida, y tener en cuenta cada caso particular y tomar las medidas del caso, como no despedir al trabajador, pagar la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, y consecuentemente solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador.

Ahora respecto de los exámenes de ingreso y egreso estos están estipulados en la resolución 2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Veamos:

ARTÍCULO 1 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 1°. *Campo de aplicación. La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional."*

ARTÍCULO 3 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 3°. *Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:*

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.

2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).

3. Evaluación médica posocupacional o de egreso. Subrrayas y negrillas fuera de texto.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como posincapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Parágrafo. *Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud."*

ARTÍCULO 6 DE LA RESOLUCIÓN 2346 DE 2007

(...)

"Artículo 6°. *Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.*

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

Parágrafo. *Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales ¿no diagnosticados¿, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen."*

Aunado a todo lo expuesto a lo largo de este escrito contestatorio, y como si fuera poco la empresa demandante CBI, también omitió, dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 6 de la resolución aquí citada, ya que si bien es cierto, este ordenó el examen pos coupacional de egreso del señor GUARIN, no cumplió el objetivo, porque no tuvo en cuenta la valoración de dicho examen y tampoco registró para la empresa las condiciones de salud, que el examen establecía, como tampoco efectúo los reportes a las entidades administradoras a que hace relación el parágrafo del articulo 6 de la resolución citada en precedencia.

EVOLUCION DE LA JURISPRUDENCIA EN RELACION CON LA DEBILIDAD MANIFIESTA - DE LA FALSA MOTIVACIÓN ARGUMENTADA POR EL DEMANDANTE

La jurisprudencia al igual que la normatividad en relación con la debilidad laboral manifiesta del trabajador y la estabilidad laboral reforzada ha evolucionado enormemente, dicha evolución, la trae a colación la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

"La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003[2], en la cual se concluyó que "no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa

[2] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral." En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007[3] la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas.

> *"Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad."*

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece."

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[4], se explicó que:

> *"la referencia específica que hace el artículo 1°, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997).*
>
> *Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

[3] MP Humberto Antonio Sierra Porto. Criterio que fue reiterado en la sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.
[4] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012[5], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[6].

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada[7], cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor..."

Así las cosas, en el presente debate le corresponde al demandante CBI, probar lo manifestado por al corte constitucional, el que deba probar porque motivo le terminó el contrato a NEVER DE JESUS, así hubiera sido a termino fijo, tema que se analizará más adelante, porque le terminó el contrato, si este se encontraba en debilidad manifiesta, así no haya gozado en ese momento, de una calificación de su enfermedad, lo que el demandante había de haber advertido, era lo indicado en el examen de retiro practicado a NEVER DE JESUS, que este se encontraba enfermo, cuando indicó que existía un hallazgo clínico, que ameritaba control y seguimiento por su médico tratante.

Lo anterior, más el accidente de trabajo presentado por el querellante, más las incapacidades y exámenes de rayos x, eran actos suficientes para demostrar que la salud de el señor GUARÍN, se encontraba deteriorada, y por la tanto era persona limitada y que lo hacía acreedora a la estabilidad laboral reforzada, y por ende lo colocaba en una condición especial de salud.

Con los anteriores argumentos, se desvirtúa claramente la tesis, de la falsa motivación argumentada por el demandante, en los actos administrativos que le impusieron la multa por parte de mi representado.

EVOLUCION DE CONCEPTO DE PROTECCION ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA SEGÚN LA CORTE CONSTITUCIONAL

Una de las sentencias más recientes de la Corte Constitucional, es la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

"Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador[8].

---

[5] M.P. Nilson Pinilla.
[6] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."
[7] Sentencia T-018 de 2013.
[8] Sentencias T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011[9], se explicó que:

> *"la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997).*
>
> *Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012[10], que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad..."

Respecto de este mismo tema, la Corte Constitucional emitió la sentencia de unificación, **SU049/17, expediente T-4632398,** Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, de fecha dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), **en la cual definió claramente, que trabajadores se encuentran inmersos en la estabilidad ocupacional reforzada.**

(...)

"DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Negrilla y subrayas mias.

En este orden de ideas no De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[11]."

---

[9] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.
[10] M.P. Nilson Pinilla.
[11] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."

En este mismo orden de ideas, y en relación con el mismo tema, se cita la **Sentencia T-320/16,** expediente T-5.187.233, demandante Sirley Veloza Cicery contra Sodexo S.A., Magistrado Ponente, Alberto Rojas Rios, de fecha, veintiuno (21) de junio de dos mil dieciséis (2016)

"ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

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

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Precedente judicial

La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio **de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada**; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

(i) el derecho a conservar el empleo;
(ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;
(iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y;
(iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce.

Argumenta el demandante que el quejoso señor NEVER DE JESUS GUARIN RODRIGUEZ, no reunía los elementos para ser titular de la estabilidad laboral reforzada, y con este argumento manifiesta que los actos administrativos emitidos por este ministerio en relación con la multa impuesta al hoy demandante, adolecen de falsa motivación, argumento este que queda sin piso, porque como quedó demostrado de acuerdo a las normas legales y constitucionales y a la amplia jurisprudencia constitucional el quejoso si tenía afectada su salud, y por lo tanto era objeto de protección especial, lo que lo hacía acreedor al derecho a la estabilidad laboral reforzada, por lo tanto no podía dar por terminado el contrato, sin la autorización del Ministerio del Trabajo, motivo por el cual también se impuso la multa.

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

Señor magistrado, a este respecto esta defensa manifiesta que mi representado si efectuó el correspondiente 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.

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 enfermo, con una discapacidad, si habían recomendaciones médicas de adecuación de puesto de trabajo, si había incapacitada por la EPS, las pruebas pertinentes eran los documentos allegados por el quejso y no por fallos de tutela, que no le corrspondía a mi representado interpretar, y no se podría demostrar con los pretendidos fallos de tutela arrimados por el querellado, 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 eran pertinentes, conducentes, también eran útiles, tributos que no gozaban los fallos de tutelas.

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."

Respecto de este mismo tema, la Corte Constitucional emitió la sentencia de unificación, **SU049/17, expediente T-4632398,** Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, de fecha dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017), **en la cual definió claramente, que trabajadores se encuentran inmersos en la estabilidad ocupacional reforzada.**

(...)

"DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Negrilla y subrayas mias.

En este orden de ideas no De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución[12]."

En igual sentido en una de las sentencias más recientes de la Corte Constitucional, es la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO**, de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), se pronunció a este mismo respecto, veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

[12] Al respecto el Artículo 47 superior dispone: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."

"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE- *Protección especial*

ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-*Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional*

*Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (**a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo**, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador."*

La norma aquí citada ha sido desarrollada por gran cantidad de jurisprudencia de las altas. Teniendo claro que el extrabajador de CBI COLOMBIA, Never de Jesús Guarín, si se encontraba en debilidad manifiesta, por tener afectada su salud, como consecuencia de un accidente de trabajo, el actuar elemental de la empresa demandante hoy, era pedir el permiso a mi representado para despedir a esta persona, o sencillamente dar aplicación a la terminación del contrato a término fijo, pero como se observa en el desarrollo de la investigación administrativa, esta nunca se solicitó, por el contrario, no consideró ni la más mínima posibilidad de realizarla al considerar erradamente que su extrabajador no se encontraba en estado de debilidad manifiesta,

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 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.

DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR.

La Corte Constitucional, se ha pronunciado indefinidamente respecto de que al vvencimiento del término de los contratos a término fijo, no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo.

La jurisprudencia al igual que la normatividad en relación con la debilidad laboral manifiesta del trabajador, la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo, ha evolucionado enormemente, dicha evolución, la trae a colación la sentencia **T-317/17,** Expediente T-5.921.558, demandante Víctor Hugo Martínez contra Fortox Security Group y otro, magistrado Ponente, **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO,** de fecha doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), veamos lo aquí estipulado a este respecto:

(...)

"Esta Corporación afirma que, la protección constitucional[13] del derecho a la estabilidad laboral incluye a las ***personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas[14].***

En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26[15] de la Ley 361 de 1997.

---

[13] En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[14] T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

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

*Ahora, **el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.** En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo."*

Ahora bien, la Corte Constituciónal ha señalado que 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.

De igual manera, la Corte Constitucional, 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 del Trabajo, 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 legítima 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."*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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 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 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."

Señor, magistrado 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 demandante que, no tenía por qué pedir permiso al Ministerio del Trabajo.

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 sabía 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 FALLOS DE TUTELA SOBRE LA DISCPACIDAD DEL QUERELLANTE EN SU OPORTUNIDAD NEVER DE JESUS GUARIN

A este respecto, esta defensa considera que dichos fallos judiciales, son totalmente independientes a las investigaciones adelantadas por este Ministerio también es cierto, y no tendría por demás la competencia para pronunciarse sobre los mismos, y tampoco cabe ninguna posibilidad jurídica que indique que estos pueden ser tenidos como pruebas, por ser improcedente y tal y como ya se manifestó en otro acápite de esta contestación.

INTEGRACION DEL CONTRADICTORIO DEL SENA. INTERÉS DIRECTO EN LAS RESULTAS DEL PROCESO, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3º DEL ARTÍCULO 171 DEL CPACA

Señora magistrada 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 falten para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado.

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

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

Dada la presente actuación y no haberse ordenado el traslado al admitirse la demanda, el señor magistrado dispondrá la citación de la mencionada entidad, 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."

De manera respetuosa, se solicita a la Señora magistrada, o Juez de conocimiento se disponga citar al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (en adelante SENA), pues si bien esta entidad no participó en la actuación administrativa que adelantó mi representado, resulta que por disposición del art. 486 del CST, que a continuación transcribo, esta entidad es la destinataria de las multas que se impongan y por consiguiente, los recaudos de esos dineros hacen parte el patrimonio del SENA y no de mi representado. La norma dice así:

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

(Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000) Los funcionarios del Ministerio de 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 o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie

solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. (Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013) ***Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.****La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.*

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

Por consiguiente, en caso de expedirse un fallo en contra y de llegarse a ordenar la devolución de los dineros de la multa, le corresponderá al SENA proceder a la devolución de los mismos, razón por la cual es pertinente que se le cite en esta causa para que pronuncie en defensa de sus intereses.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, propongo como ya lo manifesté en los términos respetuosos de siempre, se ordene la vinculación del SENA, en el entendido que mi representado al momento de imponer la multa en contra de la entidad demandante, a través de la **Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016,** dicha multa en el evento de que la multa haya sido pagada por la empresa demandante, va con destino al SENA, esto 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.**

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, en igual sentido considera esta Defensa, que habiéndose observado el debido proceso y garantizado el derecho de defensa en la investigación que culminó con la expedición de la Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016 , por medio de la cuales se sancionó a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., con Nit. 900190385-9, y comprobado fehacientemente el incumplimiento de la normatividad laboral vigente en la Ley 361 de 997 artículo 26, no es pertinente declarar la nulidad de los actos administrativos aquí citados.

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 COMO UN TERCERO CON INTERÉS DIRECTO EN LAS RESULTAS DEL PROCESO, O COMO A BIEN LO TENGA DENOMINAR EL DESPACHO, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3º DEL ARTÍCULO 171 DEL CPACA

Se solicita a la señora magistrada, o Juez de conocimiento se disponga citar al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (en adelante SENA), pues si bien esta entidad no participó en la actuación administrativa que adelanto mi representado, resulta que por disposición del art. 486 del CST, que a continuación

transcribo, esta entidad es la destinataria de las multas que se impongan y por consiguiente, los recaudos de esos dineros hacen parte el patrimonio del SENA y no de mi representado. La norma dice así:

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

(Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000) Los funcionarios del Ministerio de 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 o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. 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.

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

*2. (Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013) **Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA**.La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.*

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

Por consiguiente, en caso de expedirse un fallo en contra y de llegarse a ordenar la devolución de los dineros de la multa, le corresponderá al SENA proceder a la devolución de los mismos, razón por la cual es pertinente que se le cite en esta causa para que pronuncie en defensa de sus intereses.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, propongo esta excepción como previa en el entendido que mi representado al momento de imponer la multa en contra de la entidad demandante, a través de la a través de la **Resolución No. 530 del 11 de noviembre de 2015, y 340 de julio 21 de 2016,** dicha multa en el evento de que la multa haya sido pagada por la empresa demandante , va con destino al SENA, esto 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.** Esta excepción la propongo por ser el SENA la entidad destinataria de la multa, y teniendo por tanto interés directo esta entidad en las resultas del proceso, motivo por el cual se solicita su vinculación al presente proceso.

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"[16].

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

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 afecta 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.

DE LA VINCULACION DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA, EN LOS PRECISOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 3º DEL ARTÍCULO 171 del CPACA

Señora Magistrada, 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.**

Lo anterior preveindo una posible nulidad ya que en el evento de que se dicte una sentencia en contra de mi representado, sería esa entidada la que tenga que devolver la plata, porque se supone que esta debió ser consignada a las arcas del SENA.

Ahora, es de anotar que las entidades a saber Ministerio del Trabajo y SENA, en forma concertada llegaron al acuerdo de que en esta clase de demandas la defensa debé ser compaartida o cohayuda por el SENA, en igual sentido los diferentes Tribunales del país, y el Consejo de Estado se han pronunciado sobre la obligatoriedad de la vinculación del SENA, en esta clase de procesos, en los términos del numeral 3 del articulo 171 del CPACA.

EXCEPCIONES DE FONDO

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 Abril laboral, de obligatorio cumplimiento.

[16] 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)

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 infiriendo 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 la 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,

MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

MARTHA AYALA ROJAS
C.C. Nº 51.790.637 de Bogotá
T.P. Nº 109.320 del C. S. J.

Abril 26 de 2018

MAGISTRADO
MOISÉS RODRÍGUEZ PÉREZ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL BOLIVAR
CARTAGENA – BOLÍVAR

EXPEDIENTE **13001233300020170025300**
MEDIO DE CONTROL: **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
DEMANDANTE: **CBI COLOMBIANA S.A**
DEMANDADO: **LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR**

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 5º del Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente a la doctora **MARTHA AYALA ROJAS** 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 proceso 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: A Gutiérrez
Reviso: D. Zambrano
Fecha: 09/02/2018

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C.
16 FEB 2018

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

Piedad Constanza Fuentes Rodríguez

Quien

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE BOGOTA (E)
NOTARIA DECIMA DE BOGOTA

NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL
Bogotá, D.C.
16 FEB 2018

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

Martha Ayala Rojas

Quien

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA
NOTARIO DECIMO DEL CIRCULO DE BOGOTA (E)
NOTARIA DECIMA DE BOGOTA

254

REPUBLICA DE COLOMBIA

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

Proyectó: J. Silva
Revisó: J. Tibaquirá
Aprobó: Alba M.

255

MINTRABAJO

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 incursa 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,

Janeth Restrepo Gallego

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 9º 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 5º del Artículo 8º del decreto 4108 de 2011, sobre las funciones de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, dispone: *"Representar judicial y extrajudicialmente al Ministerio en los procesos y actuaciones que se instauren en su*

07 JUL 2016

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 **DE 2016 HOJA No.** 2

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

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

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

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

FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Ministro del Trabajo (e)

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

257

REPUBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4108 DE 2011

(28 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,

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

4. Secretaría General.

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

5. Órganos de Asesoría y Coordinación.

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

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

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

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

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

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.

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

REPUBLICA DE COLOMBIA

260

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 3149 **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,

R E S U E L V E:

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 1°. de la Resolución 2625 de 2016 del 07 de julio de 2016, el cual quedará así:

24

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.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

Janeth Restrepo Gallego

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

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