



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

**SIGCMA**

177

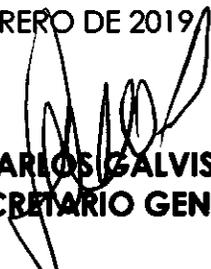
Cartagena, 22 de febrero de 2019

HORA: 08:00 A. M.

<b>Medio de Control</b>	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
<b>Radicado</b>	13001-23-33-000-2017-00252-00
<b>Demandante</b>	CBI COLOMBIANA S.A.
<b>Demandados</b>	NACION-MINISTERIO DEL TRABAJO
<b>Magistrado Ponente</b>	CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE

EN LA FECHA SE CORRE TRASLADO POR EL TÉRMINO LEGAL DE TRES (3) DÍAS A LA PARTE DEMANDANTE DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA Y DE LAS EXCEPCIONES FORMULADAS EN EL ESCRITO PRESENTADO EN ESTA SECRETARIA EL DIA 18 DE FEBRERO DE 2019, POR EL SEÑOR APODERADO DE LA NACION-MINISTERIO DEL TRABAJO, A FOLIOS 144-159 Y 160-177 DEL EXPEDIENTE.

EMPIEZA EL TRASLADO: 25 DE FEBRERO DE 2019 A LAS 8:00 A.M.

  
**JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS**  
**SECRETARIO GENERAL**

VENCE EL TRASLADO: 27 DE FEBRERO DE 2019, A LAS 5:00 P.M.

**JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS**  
**SECRETARIO GENERAL**

**Centro Avenida Venezuela, Calle 33 No. 8-25 Edificio Nacional-Primer Piso**  
**E-Mail: [stadcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:stadcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co)**  
**Teléfono: 6642718**





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

**SIGCMA**

Cartagena, 22 de febrero de 2019

HORA: 08:00 A. M.

<b>Medio de Control</b>	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
<b>Radicado</b>	13001-23-33-000-2017-00252-00
<b>Demandante</b>	CBI COLOMBIANA S.A.
<b>Demandados</b>	NACION-MINISTERIO DEL TRABAJO
<b>Magistrado Ponente</b>	CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE

EN LA FECHA SE CORRE TRASLADO POR EL TÉRMINO LEGAL DE TRES (3) DÍAS A LA PARTE DEMANDANTE DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA Y DE LAS EXCEPCIONES FORMULADAS EN EL ESCRITO PRESENTADO EN ESTA SECRETARIA EL DIA 18 DE FEBRERO DE 2019, POR EL SEÑOR APODERADO DE LA NACION-MINISTERIO DEL TRABAJO, A FOLIOS 144-159 Y 160-177 DEL EXPEDIENTE.

EMPIEZA EL TRASLADO: 26 DE FEBRERO DE 2019, A LAS 8:00 A.M.

**JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS**  
**SECRETARIO GENERAL**

VENCE EL TRASLADO: 27 DE FEBRERO DE 2019, A LAS 5:00 P.M.

**JUAN CARLOS GALVIS BARRIOS**  
**SECRETARIO GENERAL**

**Centro Avenida Venezuela, Calle 33 No. 8-25 Edificio Nacional-Primer Piso**  
**E-Mail: [stadcaena@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:stadcaena@cendoj.ramajudicial.gov.co)**  
**Teléfono: 6642718**





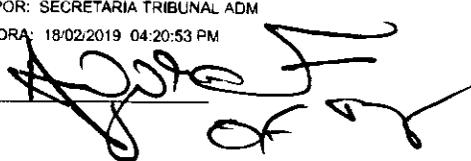
El empleo es de todos

Mintrabajo

MINTRABAJO No. Radicado 08SE201912020000004895  
 Fecha 2019-02-18 02:26:04 pm  
 Remitente Sede CENTRALES OT  
 Depen GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL  
 Destinatario TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR

Bogotá, 18 de febrero de 2019

Doctora  
**CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE**  
 Honorable Magistrada  
 Tribunal Administrativo de Bolívar  
 Centro Av. Venezuela Edif. Nacional pri  
 Cartagena Bolivar

SECRETARIA TRIBUNAL ADM  
 TIPO: CONTESTACION DE LA DEMANDA MINISTERIO DEL  
 TRABAJO...CPPA...AJGZ  
 REMITENTE: PEDRO REYES CASSIANI  
 DESTINATARIO: CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE  
 CONSECUTIVO: 20190265061  
 No. FOLIOS: 16 — No. CUADERNOS: 0  
 RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM  
 FECHA Y HORA: 18/02/2019 04:20:53 PM  
 FIRMA: 

244

REFERENCIA: **CONTESTACION DE DEMANDA**  
 RADICADO: **13001 23 33 000 20170025200**  
 ACCION: **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**  
 DEMANDANTE: **CBI COLOMBIANA S.A.**  
 DEMANDADO: **LA NACION – MINTRABAJO – DIRECCION TERRITORIAL DE BOLIVAR**

**JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO**, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con cédula de ciudadanía número 72.135.470, abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional No. 59.056 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando como apoderado judicial de la Nación-Ministerio del Trabajo, conforme al poder conferido, en forma por demás respetuosa, manifiesto que por medio del presente escrito presento contestación a la demanda de la referencia, en los siguientes términos:

**I. A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA**

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio del Trabajo, por las razones de hecho y derecho que más adelante expresaré. Igualmente es incongruente solicitarle a una entidad devolución de dineros que no recauda. Quien recauda las multas que impone el Ministerio del Trabajo es el SENA

**II. A LOS HECHOS**

**AL HECHO PRIMERO: ES CIERTO CON LA SIGUIENTE ACLARACIÓN:** El Juzgado Cuarto Civil Municipal radicó oficio con radicado 00959 2015-09-03-2015, donde se le manifiesta la presunta violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997, al despedir al señor **FRANK OLIVER DUARTE SANCHEZ**, en estado de estabilidad manifiesta, hecho que fue tutelado y fallado el de 28 de octubre del 2014.

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

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

Línea nacional gratuita  
 018000 1125183  
 Celular  
 120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

**AL HECHO SEGUNDO: NO ME CONSTA.** Este despacho desconoce por completo sobre la orden impartida a CBI COLOMBIANA S.A.

**AL HECHO TERCERO: NO ME CONSTA.** En el expediente no reposa prueba alguna que corrobore con lo dicho en el tercer punto.

**AL HECHO CUARTO: NO ME CONSTA.** El despacho desconoce por completo sobre el proceso disciplinario que se le inició al aquí perjudicado; como tampoco la decisión final que adoptó la empresa. La segunda parte de este hecho referente a la emisión de las incapacidades no fue discutida en sede prejudicial por lo cual no se cumplió el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA.

**AL HECHO QUINTO: NO ME CONSTA.** EL Ministerio no tiene información del aludido proceso penal ni ha sido parte en el.

**AL HECHO SEXTO: ES CIERTO.** Este despacho mediante auto de trámite No. 35 del 18 de marzo del 2015, se elevó cargos en contra la empresa CBI COLOMBIANA S.A.S, por presunta violación artículo 26 de la ley 361 de 1997.

**AL HECHO SÉPTIMO: ES CIERTO.** La resolución con número 120 de 3 marzo del 2016, decidió sancionar a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., por la violación artículo 26 de la ley 361 de 1997.

**AL HECHO OCTAVO: ES CIERTO.**

**AL HECHO NOVENO: ES CIERTO.**

**AL HECHO DECIMO: ES CIERTO.** Se confirmó en todas sus partes la resolución 120, de fecha 3 marzo del 2016.

**AL HECHO UNDECIMO: ES CIERTO**

**AL HECHO DOCE: ES CIERTO EN PARTE,** no reposa en el expediente autorización alguna expedida por el Ministerio de Trabajo. Este despacho acogió la teoría expuesta por el juzgado, que compulso copias a este ente vigía; este Ministerio desconoce sobre el presente proceso administrativo de carácter de disciplinario sancionatorio. Es pertinente decir en este punto que los inspectores de trabajo se encuentran revestidos de unas funciones que le otorga la ley, como es la <sup>1</sup>FUNCION COACTIVA O DE POLICIA

<sup>1</sup> Ley 1610 del 2013, artículo 1,3. Artículos 17 y 486 segundo inciso, del código sustantivo de trabajo.

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

ADMINISTRATIVA, en virtud de lo dicho, los inspectores son los vigías de que no se quebrante las normas laborales, en caso afirmativo debe investigar a las empresas y sancionarlas. 145

### III. RAZONES DE LA DEFENSA

En sentencia de la Corte Constitucional T-819/08, Bogotá, D. C., veintiuno (21) de agosto de dos mil ocho (2008), Referencia: expediente T-1905134, Acción de tutela instaurada por la señora María Casilda Moncada Quintana, quien actúa por intermedio de apoderado judicial, contra la empresa de plásticos Formosa Ltda., con citación oficiosa de la A.R.P. Seguro Social, Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, expresó la Corte en uno de sus apartes:

*“... Especial protección constitucional para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos y establecimiento de medidas afirmativas en la Ley 361 de 1997. Reiteración de jurisprudencia.*

*Desde la Constitución Política, la protección para los sujetos con algún tipo de discapacidad o limitación se hace presente, al disponer el artículo 13 que “[e]l 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 ellos se comentan.”*

*Por su parte, el artículo 47 Superior establece de manera categórica, que “[e]l Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”<sup>2452</sup>*

*Estos mandatos constitucionales, que deben ser armonizados con algunos valores constitucionales previstos en el preámbulo, como el trabajo y la igualdad, obligan al Estado Colombiano a emprender medidas positivas encaminadas a proteger a este tipo de población, con el fin de que no sean objeto de discriminación o marginación<sup>2453</sup>. “en especial aquellos que por su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, lo que ha sido llamado por la jurisprudencia constitucional acciones afirmativas.”<sup>2454</sup>*

*Como desarrollo de estos preceptos constitucionales, el Congreso de la República en ejercicio de la función legislativa, dictó la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, la cual estableció como principios orientadores los previstos en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política, buscando en últimas garantizar el principio constitucional de la dignidad humana de las personas con limitación, e imponiendo al Estado el deber de garantizar y velar porque “no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.”<sup>2455</sup>*

*Adicionalmente, señaló que el espíritu orientador de la normativa lo constituye la Declaración de los Derechos Humanos*

<sup>2452</sup> Esta protección constitucional reforzada, para los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales se encuentra prevista adicionalmente, en los artículos 54 y 68 de la Constitución Política.

<sup>2453</sup> El Tribunal Constitucional, en sentencia C-072 de 2003, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, consideró que en el caso de las personas con limitaciones, la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia, sino que desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991, que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquél de que el limitado físico, sensorial o psíquico es una carga para la sociedad.

<sup>2454</sup> T-198 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>2455</sup> Ley 361 de 1997, Art. 2°.

Sede Administrativa  
Dirección: Carrera 74 No. 99-33  
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868

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

Línea nacional gratuita  
018000-1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

proclamada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de septiembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, el 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la Recomendación 168 de la OIT de 1983.

En el ámbito laboral, el capítulo V al referirse a la integración laboral, estableció como medida afirmativa<sup>656</sup> de protección para este tipo de población, dispone que el gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación. Adicionalmente, prevé el establecimiento de programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.

De igual forma, desarrolla un aspecto de importancia constitucional, cual es la estabilidad laboral reforzada para este tipo de población (Art. 26), al señalar que: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.<sup>757</sup> Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación,<sup>858</sup> 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."

Efectuado el estudio de constitucionalidad de esta disposición, en sede de control abstracto, la Corte mediante sentencia C-531 de 2000<sup>959</sup>, consideró que los parámetros garantistas dispuestos en el ámbito laboral por dicha normativa, para las personas con discapacidad o algún tipo de limitación física, sensorial o psíquica, de los cuales se deriva la denominada estabilidad laboral reforzada<sup>1060</sup>, constituyen objetivos específicos "para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar." En relación, con la primera parte del artículo en mención<sup>1161</sup>, el intérprete constitucional concluyó que en lugar de contradecir el ordenamiento Superior, lo que en últimas hace es desarrollarlo, pues impide que la condición de

<sup>656</sup> En desarrollo del concepto de igualdad material y del reconocimiento que el derecho hace de la existencia de desigualdades naturales, sociales y económicas, los distintos ordenamientos jurídicos diseñaron medidas estatales para limitar la libertad de decisión pública y privada y hacer exigible el trato favorable para quienes se encuentran en situación de discriminación. Así, como respuesta jurídica a una situación fáctica consolidada de discriminación que obedece a una práctica social, cultural o económica de un grupo, se diseñaron las denominadas acciones afirmativas. Las acciones afirmativas como género y las medidas de discriminación positiva o inversa como especie, están dirigidas a remover diferencias fácticas que si bien son reales no deben continuar en un Estado cuya finalidad primordial es conseguir una sociedad más equitativa y justa (C-932 de 2007, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

<sup>757</sup> La Corte en sentencia T-198 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, consideró que se trata de un ámbito positivo de protección del principio a la estabilidad laboral reforzada.

<sup>858</sup> Denominada protección laboral reforzada negativa, por el intérprete constitucional (T-198 de 2006).

<sup>959</sup> M. P. Álvaro Tafur Galvis.

<sup>1060</sup> "Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica" (C-531 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis).

<sup>1161</sup> El segmento normativo en mención dispone: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

146

discapacitado se configure en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, salvo que se trate de una situación extrema en la que exista "ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada" (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.

Sin embargo, esta condición no puede obedecer al capricho del empleador, sino que debe ser el reflejo de una serie de factores objetivos que deben orientar la investigación que para el efecto se adelanta, acatando en todo caso los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y defensa, en razón del carácter sancionatorio de la medida, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones, así como en la práctica y valoración de las mismas bajo los principios de la sana crítica, como así se indicó en la Sentencia C-710 de 1996<sup>12(62)</sup>, a propósito del despido con justa causa de la trabajadora embarazada.<sup>13(63)</sup>

Sostuvo en esa oportunidad la Corte, que "[n]o se aprecia, entonces, que el ordenamiento constitucional sea desconocido por la norma acusada en la parte examinada, toda vez que permanece el deber del Estado de garantizar que el discapacitado obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo. No se puede olvidar que en ese momento se estaría ingresando en el campo de las distintas formas de invalidez que impiden desempeñarse a una persona laboralmente, para la protección en cuanto a su ingreso económico y en su integridad física y síquica, en los términos de la vigente normatividad sustantiva del trabajo."

Respecto del segundo inciso, que hace referencia al pago de la indemnización para quienes han sido despedidos o sus contratos terminados, en razón de la limitación que padecen, sin haber efectuado el trámite administrativo ante la oficina del Trabajo, para efectos de obtener la respectiva autorización, consideró la Corte que es una medida que "no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana."

En suma, concluyó que la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, (i) resulta ser insuficiente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad y (ii) su carácter sancionatorio y suplementario, no le otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de trabajo, sin la autorización previa del funcionario del Trabajo, razón por la cual declaró la exequibilidad de este aparte normativo "bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria."<sup>14(64)</sup>

En ese orden de ideas, para la Corte constituye un trato discriminatorio y contrario a la dignidad humana, la circunstancia de que una persona con cualquier tipo de limitación física, sea despedida o su contrato terminado, en tanto no se les puede tratar de igual manera que aquellas que no padecen ningún tipo de dolencia.

De igual forma, ha considerado el intérprete constitucional, que no solamente los trabajadores que han sido calificados como discapacitados, son titulares de las medidas afirmativas previstas en la Ley 361 de 1997, sino que también deben aplicarse para los empleados que han tenido algún tipo de disminución en su salud, que afecta o dificulta ostensiblemente el desempeño laboral, razón por la cual el empleador, antes de prescindir de los servicios de aquél, "está obligado a reubicar al empleado en un cargo cuyas funciones estén acorde con el estado de su salud." Al respecto, la Corte luego de mostrar la evolución que ha tenido el concepto de discapacidad, sostuvo:<sup>15(65)</sup>

"Es por ello, que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido."

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."

<sup>12(62)</sup> M.P. Dr. Jorge Arango Mejía.

<sup>13(63)</sup> C-531 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis.

<sup>14(64)</sup> Ibidem.

<sup>15(65)</sup> T-198 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120



*Significa lo anterior, que el principio de estabilidad laboral reforzada, tiene aplicabilidad no solo para los trabajadores que han sido calificados con algún grado de discapacidad, sino también para aquellos "que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta."<sup>16[66]</sup>*

*Con todo, "[p]uede concluirse entonces, que la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección."<sup>17[67]</sup>*

Es por lo anterior que la empresa requería de la autorización del Ministerio de Trabajo para proceder a terminar el contrato de Trabajo del señor FRANK OLIVER DUARTE SANCHEZ. Aún en el evento de existir una investigación penal, no se demostró haber solicitado dicha autorización por lo que se violó su fuero de estabilidad reforzada, lo que hizo acreedora a la empresa de las sanciones correspondientes.

La actuación administrativa laboral, que culminó con la expedición del acto administrativo definitivo número 564 del 28 de noviembre de 2016, se encuentra fundada en el precepto legal normativo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual de acuerdo con el acervo probatorio resultó violado por parte de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, por realizar actuaciones contrarias a las previstas en la normatividad precedente, esto es no haber solicitado el correspondiente permiso al ente ministerial para despedir a un trabajador que gozaba a la presentación de la queja de una estabilidad ocupacional reforzada.

En ese orden de ideas, para el Ministerio de Trabajo, es claro y se encuentra demostrado y acreditado en el expediente, que la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, teniendo la obligación legal de solicitar el correspondiente permiso previo al Ministerio del Trabajo para poder proceder a la terminación del contrato de trabajo, indistintamente de la naturaleza del anotado contrato, ya sea de obra o labor contratada, a término fijo, indefinido, etc., por cuanto ello es y resulta ajeno a la condición especial del señor **FRANK OLIVER DUARTE SANCHEZ**, de acuerdo con la norma citada, omitió dicho procedimiento legal, previo a la terminación del contrato de trabajo.

<sup>16[66]</sup> *Ibidem.*

<sup>17[67]</sup> *Ibid.*

<sup>17[68]</sup> M. P. Fabio Morón Díaz.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

4  
147

Carece de fundamento jurídico y normativo la circunstancia anotada por el empleador en razón a la culminación del Proyecto de expansión de la Refinería, lo cual no es óbice para dar por terminado el vínculo laboral del citado trabajador sin la autorización respectiva.

El plazo pactado en el contrato de trabajo para su culminación, así la empresa haya comunicado oportunamente el preaviso, no es aplicable en el presente caso por encontrarse el trabajador con una estabilidad laboral reforzada, quedando supeditado a la culminación del proceso rehabilitación.

Esa omisión conlleva necesariamente a la violación objetiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal y como se dejó sentado en el acto administrativo definitivo, el cual se encuentra jurídicamente argumentado y sustentado.

Por consiguiente, la actuación administrativa que se surtió estuvo orientada bajo los criterios previstos en el artículo 12 de la resolución 2143 de 2014, el cual dispone:

**ARTÍCULO 12.** "Será competente para conocer de los asuntos en materia laboral, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales, establecidos en la presente resolución a elección del querellante, el funcionario del lugar donde se dieron los hechos de la presunta violación, o el lugar del domicilio de la empresa querellada".

#### **COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

El artículo 485 señala:

".- 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 Código Sustantivo de Trabajo señala:

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

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

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

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

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

3o) Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito 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 precitadas es clara la función de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones sociales, que se ejerce por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen, que para el caso se estipuló en el Decreto 1128 de 1999, numeral 32, y los artículos 26 y 4 de la Resolución 218 de 2000 y la 404 de 2012, mediante las cuales se señala como competente para sancionar violaciones a las normas laborales y de Seguridad Social, al Coordinador del Grupo de Inspección y Vigilancia de las Direcciones Territoriales del Trabajo y a los Directores en segunda Instancia, siendo en consecuencia una atribución propia de su cargo.

## LA FUNCIÓN DE POLICIA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS DEL TRABAJO.

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

148

Ahora bien, es claro que los funcionarios del MINISTERIO DEL TRABAJO imponen sanciones en su carácter de autoridades de policía administrativa especial, en el entendido de que la policía administrativa es "el poder o facultad que tiene la administración para aplicar limitaciones a la actividad de los gobernados, con el fin de mantener el orden público" (Derecho Administrativo General y Colombiano, Libardo Rodríguez R., Pág. 405.)

En ese orden de ideas, la policía administrativa se encamina a garantizar además de la seguridad, tranquilidad y salubridad públicas, los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, y hacer respetar el cumplimiento de las leyes de orden público, como son las normas del Código Sustantivo de Trabajo, cuyo objeto es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre los patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

La Corte Suprema de Justicia. Salas Varias, en Octubre 7 de 1936, dentro del expediente No. de Rad.: O 0739, G. J 1914 -P- 15, señaló:

Ahora bien, quedando claro que los funcionarios del MINISTERIO DEL TRABAJO en calidad de autoridades de policía al imponer sanciones, o como en este caso al requerir a un empleador, en razón de lo previsto en las normas precitadas, mediante los actos demandados simplemente buscaba mantener el orden público, y en particular la observancia de la ley que en este caso es de orden público.

Ahora bien, se viene señalando por las autoridades judiciales que conocen y ejercen el control a través de la vía jurisdiccional sobre los actos de policía, en particular las sanciones, que con esos actos de policía se desborda esa función de policía administrativa y se invade la función propia de los jueces, no obstante ser de diferente índole el objeto de los conflictos que deben conocer respectivamente, sobre el particular la jurisprudencia ha señalado:

"La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho. Son dos consideraciones completamente diferentes: La policiva previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica. La función judicial procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de interés, donde habrá indudablemente un actor que invoca una pretensión y un

Sede Administrativa  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 15  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868

Atención Presencial  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 52-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita  
018000.1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

demandado que se opone o no se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance y finalidad.” (Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia de octubre 8 de 1986).

De lo expuesto se desprende con claridad, que para que el funcionario de policía administrativa pueda imponer una sanción, como en este caso, debe determinar el comportamiento antijurídico de quien viola la ley y en consecuencia imponer el correctivo, incluso aun cuando se detecte que existe un menoscabo directo al trabajador, si ello es así, no puede identificarse la finalidad de la función de policía con el conflicto jurídico, en tanto el control sobre los actos de policía deben ir dirigidos al fin, esto es mantener el orden público y el control sobre los motivos, es decir si existe el incumplimiento a la norma por parte de un ciudadano o en este caso del empleador.

En el caso presente, es claro que el MINISTERIO DEL TRABAJO ha actuado dentro de los precisos límites de la función de policía, en tanto mediante los actos demandados requiere al empleador para que demuestre el cumplimiento de la ley, lo que en manera alguna puede interpretarse como la definición de una controversia o el reconocimiento de un derecho, y menos aún restituye el menoscabo que se vislumbra en los trabajadores; quienes consideran que el empleador no ha cumplido con la dichas disposiciones, pero en forma alguna los actos demandados se pronuncian en su parte resolutive sobre, el supuesto conflicto que alega el demandante.

La investigación administrativa en materia laboral, hace parte del conjunto de actuaciones a cargo de la Administración Pública que propenden por un oportuno control y vigilancia al cumplimiento de la normatividad en materia laboral por parte de los empleadores. Concretamente se refiere a los actos y actuaciones de los funcionarios del Ministerio del Trabajo las cuales comprenden la obligación de adelantar visitas e investigaciones de oficio, o a petición de parte, para verificar el cumplimiento de una norma laboral o de seguridad social. Sobre las atribuciones de los Inspectores del Trabajo, el artículo 486 del C.S.T. mencionado arriba es claro en definir las.

Por su parte, la Resolución 2143 de 2014, expedida por el Ministerio del Trabajo, “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”, establece claramente las facultades que les asisten a

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

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 1125183  
**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

149

los Directores Territoriales en materia de inspección, vigilancia y control de los empleadores, sin denotar restricciones en cuanto a la oportunidad o naturaleza de esa labor legal.

En este orden, para el suscrito es claro que en el caso planteado resultaba viable la iniciación y trámite de una investigación administrativa contra el empleador, ello como consecuencia de que las normas en materia laboral no establecen una limitante al ejercicio del control y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo. Ahora bien, por simple teoría del gigantismo procesal, esta dependencia sugiere que si en el decurso de la investigación administrativa es necesario adelantar un trámite que requiera la participación directa de alguno de los trabajadores, por vía de ejemplo un testimonio o peritazgo, la autoridad competente que esté adelantando la investigación deberá aguardar a la oportunidad propicia de contar con el o los trabajadores necesarios para el procedimiento, so pena de una posible violación al debido proceso propio de todas las actuaciones en materia administrativa.

En materia de sanciones, las mismas fueron aumentadas, según se explica:

**SANCIONES APLICABLES POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO** (Ley 1610 de 2013, la cual rige a partir de su promulgación, esto es desde el 02 de enero de 2013.)

De acuerdo a esta norma los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social realizarán funciones de prevención, coacción, conciliación, mejoramiento de la normatividad laboral y acompañamiento y garante para el cumplimiento de la normas del Sistema de Riesgos Laborales y de Pensiones. Las actuaciones podrán iniciarse de oficio o a solicitud de parte. Se modificó el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, quedando así: "(...) 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... ". Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social también podrán imponer la sanción de cierre de un lugar de trabajo cuando se ponga en peligro la vida, la integridad y la seguridad de los trabajadores, además podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por la inobservancia a la normatividad sobre la Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, no se probó en ninguna parte que, no obstante la denuncia presentada como prueba, se hubiese vinculado al señor FRANK OLIVER

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

DUARTE SANCHEZ, a proceso penal alguno, o que existiese prejudicialidad, de forma tal que no se pudiese continuar con el proceso administrativo.

#### IV. EXCEPCIONES

##### A- FALTA DE INTEGRACION DEL LITISCONSORCIO CON EL SENA

Es preciso señalar al despacho que en este proceso no se ha integrado debidamente el litisconsorcio por cuanto la entidad que recibe los dineros de las multas y con destino a la cual se asignó la multa fue el SENA quien, como tercero puede verse afectada con la decisión, por lo cual debe ser notificada de la demanda.

Sobre este tema ya se han pronunciado diversos despachos judiciales en procesos: Radicado 2015 0065 del Tribunal Administrativo de Bolívar, NRD, demandante Hospital local de Cartagena de Indias; Radicado 2014 00367 del Consejo de Estado, NRD, demandante Coordinadora Mercantil. E igualmente se ha pronunciado el SENA con respecto a la obligatoriedad de que sus apoderados se hagan parte en estos procesos por estar en juego sus intereses, en circulares del 9 de noviembre de 2015 y del 1 de julio de 2016.

##### B. - INEXISTENCIA DE LA ILEGALIDAD ALEGADA

No existe irregularidad alguna en los actos administrativos proferidos por el MINISTERIO DEL TRABAJO, todos se profirieron bajo el amparo de la ley, en especial de las normas vigentes y entre ellas las normas de cobro coactivo.

##### C.- INEXISTENCIA DE FALTA DE MOTIVACION DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

De todo lo dicho en las razones expuestas en la defensa, se concluye la inexistencia de la FALTA DE MOTIVACION de los actos administrativos pues ellos se basan en las disposiciones legales y en la jurisprudencia referente al tema.

##### C.- DECLARATORIA DE OTRAS EXCEPCIONES

Me reservo la facultad de ampliar y proponer nuevas excepciones de considerarlo pertinente, y solicitar pruebas en respaldo de esta. Igualmente, y con todo respeto se solicita al señor Juez, dar aplicabilidad sobre cualquiera

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

150

otra excepción que encuentre probada, y que no haya sido formulada con la contestación.

#### V. PRUEBAS

Me atengo a las aportadas al proceso.

#### VI.- PETICIÓN

Por las anteriores razones, con todo respeto se solicita al señor Magistrado, denegar las pretensiones de la demanda, declarar probadas las excepciones propuestas en la contestación de la demanda y exonerar al **Ministerio del Trabajo** de toda responsabilidad en el caso que se analiza.

#### VII- NOTIFICACIONES

Demandado: La Nación - **Ministerio del Trabajo** en la Carrera 14 No. 99-33 Piso 11, Edificio REM, Bogotá D.C.

Apoderado: Las recibiré en la Carrera 14 No. 99-33 Piso 11, Edificio REM, Bogotá D.C., o en el correo electrónico: [jajimenez@mintrabajo.gov.co](mailto:jajimenez@mintrabajo.gov.co)

#### VIII- ANEXOS

- Poder legalmente conferido por el jefe de la Oficina Asesora Jurídica, Resolución de nombramiento, Acta de Posesión y Certificación de funciones de la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica.
- Copia autentica de los apartes del Decreto No. 4108 de 2011, mediante el cual se delega en la Oficina Jurídica de este Ministerio la representación judicial y administrativa.
- Copia auténtica de la Resolución No. 0002625 del 7 de julio de 2016 y 3149 de 25 de agosto de 2017, "Por medio de las cuales se efectúan unas delegaciones y se regula la constitución de apoderados para la representación judicial del Ministerio del Trabajo".

Del señor Magistrado, atentamente.

**JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO**

C. C. 72.135.470 de Barranquilla

T. P. 59.056 del C.S.J.

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

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 1125183  
**Celular**  
120



HONORABLE MAGISTRADA  
CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE  
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR  
CARTAGENA - BOLÍVAR

EXPEDIENTE: 13001233300020170025200  
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO  
DEMANDANTE: CBI COLOMBIANA S.A  
DEMANDADO: LA NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO -  
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR

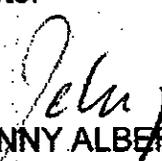
ALFREDO JOSÉ DELGADO DÁVILA, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205 de Bogotá D.C., en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrado mediante la Resolución No. 4438 del 12 de octubre de 2018 y en virtud de lo dispuesto por el numeral 5° del Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO asesor código 1020 grado 10° que ostenta la calidad de funcionario de carrera administrativa identificado con cédula de ciudadanía No. 72.135.470 de Barranquilla - Atlántico., abogado titulado con tarjeta profesional No. 59.056 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nombre de la Nación - Ministerio del Trabajo, represente a la Entidad dentro del proceso de la referencia.

El apoderado queda facultado para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento de este mandato y la adecuada defensa de los intereses de la Nación - Ministerio del Trabajo. En consecuencia, sírvase reconocerle personería.

Cordialmente,

  
ALFREDO JOSÉ DELGADO DÁVILA  
Jefe Oficina Asesora Jurídica  
C.C. No. 79.773.205 de Bogotá D.C.

Acepto:

  
JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO  
C.C. No. 72.135.470 de Barranquilla - Atlántico.  
T.P. No. 59.056 del Consejo Superior de la Judicatura

Proyecto LF Escobar  
Revisó: Diana Zambrano  
Fecha: 07/12/2018

**NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ**  
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL  
Bogotá, D.C.

Ante mi el Notario Décimo del Circuito de Bogotá  
D.C. (E) Compareció **14 DIC. 2018**

**Arredó JOSE**  
**Colonio Quiroga**

Quien exhibió la C.C. **70773205 T.**

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



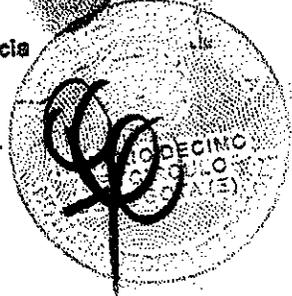
**NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ**  
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL  
Bogotá, D.C.

Ante mi el Notario Décimo del Circuito de Bogotá  
D.C. (E) Compareció **14 DIC. 2018**

**Johnny Alberto**  
**Jimenez Pineda**

Quien exhibió la C.C. **72135430 T. 159056**

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





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 438 DE 2018

( 12 OCT 2018 )

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 1063 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 Código 1046 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

Que según certificación del 08 de octubre de 2018, expedida por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, el doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina Código 1046 Grado 16, de la planta global del Ministerio del Trabajo.

Que de conformidad con el Decreto 1063 del 26 de mayo de 2015, la hoja de vida del doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, 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 al doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, para que desempeñe las funciones del cargo Jefe de Oficina Código 1046 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.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

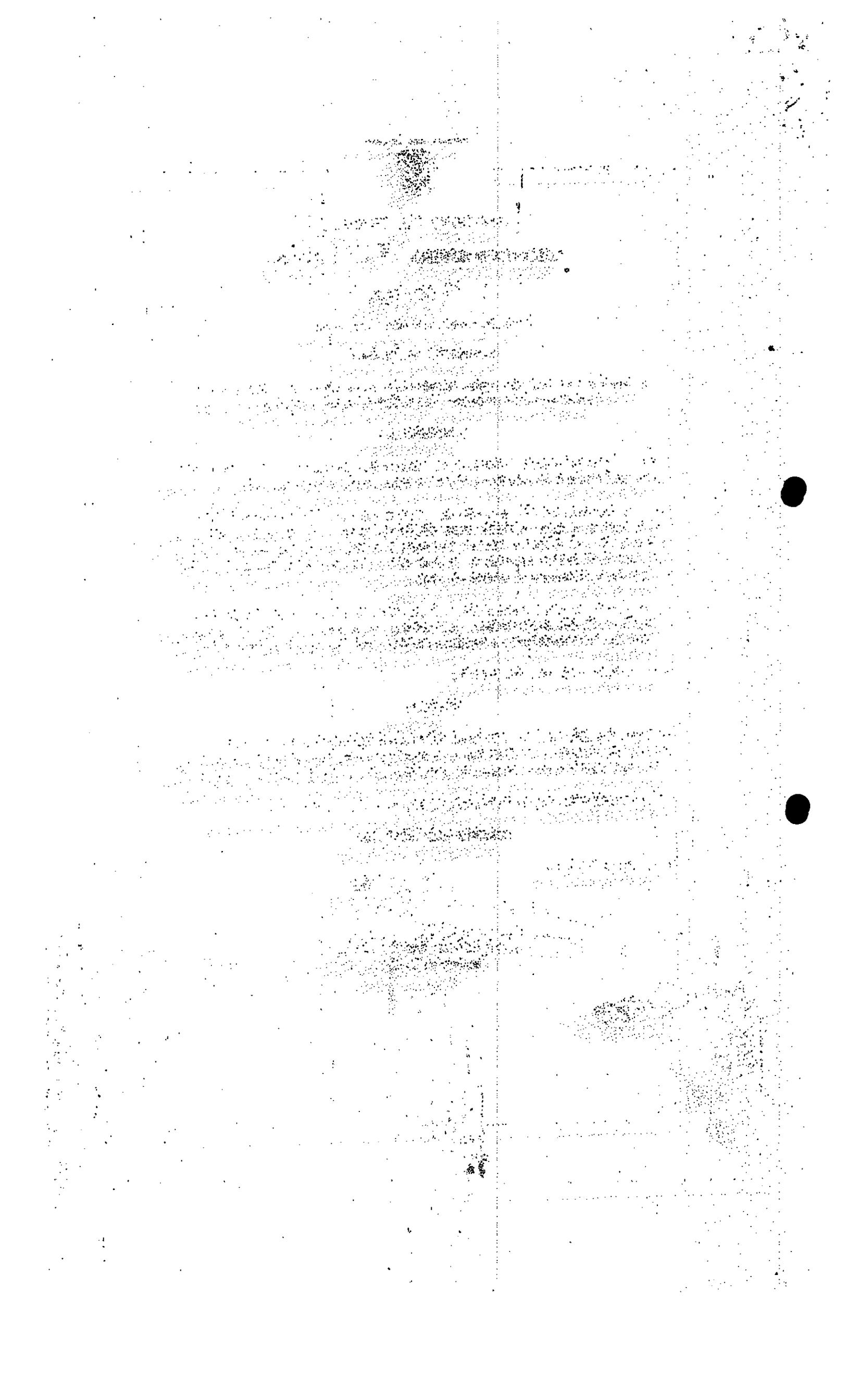
Dada en Bogotá D.C., a los

12 OCT 2018

ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS  
Ministra del Trabajo

Proyecto Ley 909 de 2004  
Resolución 438 de 2018  
Asesoría Jurídica

9  
152



[REDACTED]

*[Handwritten signatures]*

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



154

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2625 DE 2016

( 07 DE JUNIO DE 2016 )

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

El Ministro del Trabajo

En virtud de sus facultades legales, en especial de las conferidas en el artículo 109 del Decreto Ley 1408 de 2011

CONSIDERANDO

Que el Artículo 205 de la Constitución Política de 1954 establece que la función administrativa es la función de la rama ejecutiva del poder público, en el sentido de que el Estado ejerce la administración pública a través de sus organismos desconcentrados y descentralizados.

Que el Artículo 9º de la Ley 400 de 1995 prescribe: "Delegación. Las autoridades administrativas podrán delegar sus funciones en los servidores públicos que reúnan las condiciones exigidas por la ley, en los términos de la presente Ley, para el cumplimiento de sus deberes y funciones, en el marco de las competencias que les corresponden".

Si se trata de las delegaciones realizadas a los órganos desconcentrados, en todo caso, los números, grados de desarrollo administrativo, competencias, responsabilidades, deberes y obligaciones de los servidores públicos que poseen una especialización y formación académica para el desempeño de las funciones que se delegan, así como el cumplimiento de la Ley y los actos administrativos que se emiten, quedan a cargo de los servidores públicos que se delegan, en el marco de las competencias que les corresponden, por el ejercicio de las delegaciones que se les confiere. En los términos establecidos en el artículo 205 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 gestión de los procesos de fuerza económica y laboral;

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

Que el numeral 5º del Artículo 6º del Decreto 1408 de 2011 sobre las funciones de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, prescribe: "Representar judicial y extrajudicialmente al Ministerio en los procesos y actuaciones que se instaren en su"



155

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Fecha:	11/11/11
Asunto:	

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 1173 DE 2011

2011

Por el cual se modifica los organogramas de la estructura del Ministerio del Trabajo y se crea el Subcomité de Trabajo.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades que le confiere el artículo 189 de la Constitución Política de Colombia,

CONSIDERANDO

Que en virtud de la Ley 1444 de 2011, se reorganiza el Ministerio de la Protección Social, el cual incluye el Subcomité de Trabajo, el Subcomité de Salud y Bienestar, las normas relacionadas con el trabajo, así como las normas relacionadas con el bienestar social;

Que en virtud del artículo 7º de la Ley 1444 de 2011, se reorganiza el Ministerio de la Protección Social, el cual incluye el Subcomité de Trabajo;

Que en virtud del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, se confiere facultades al Presidente de la República para emitir decretos que modifiquen la estructura de los organismos de la administración pública centralizada, de acuerdo con el artículo 210 de la Constitución Política de Colombia;

DECRETA

ARTÍCULO 1º

Objeto del Decreto

Artículo 1. Objeto. Son objeto del presente Decreto la formulación y adopción de las políticas, planes, programas, proyectos y acciones para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las empresas de la economía solidaria y el trabajo decente.

Conferencia del Decreto por el cual se definen los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se otorga el cargo de Ministro 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 y Seguimiento.

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 Sistemas de Control Interno.

Artículo 6. Funciones del Ministro del Trabajo. Son funciones del Despacho del Ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 488 de 1998, las siguientes:

1. Dirigir y orientar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo del Trabajo.
2. Dirigir, orientar y evaluar la implementación de la política social en materia de relaciones laborales, seguro a riesgo, empleo, pensiones y otras prestaciones.
3. Dirigir, orientar y evaluar los procesos para la formulación de la política social en materia de las actividades económicas, comercio exterior y trabajo decente.
4. Coordinar y gestionar la participación del Ministerio en los sistemas nacionales de apoyo por la ley y que impactan directamente en el trabajo y el empleo.
5. Dirigir, orientar y evaluar el cumplimiento de las relaciones del trabajo, la promoción, el empleo, el seguro a riesgo, el control de la conducta de los trabajadores, el seguro de desempleo, el seguro de vejez, el seguro de maternidad, la formación, las políticas de desarrollo humano, las políticas de desarrollo económico, productividad y el crecimiento a largo de la vida, con los ministerios económicos y el sector privado.
6. Dirigir, orientar y evaluar la implementación de la política social en materia de relaciones laborales, seguro a riesgo, empleo, pensiones y otras prestaciones.
7. Dirigir, orientar y evaluar la implementación de la política social en materia de relaciones laborales, seguro a riesgo, empleo, pensiones y otras prestaciones.
8. Coordinar y gestionar la participación del Ministerio en los sistemas nacionales de apoyo por la ley y que impactan directamente en el trabajo y el empleo.
9. Promover el estudio, el desarrollo, el cumplimiento, la aprobación, revisión técnica 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 social y otros por el cumplimiento de los mismos, en coordinación con los organismos de cooperación internacional.
10. Representar en los asuntos de competencia del Gobierno Nacional en la materia de relaciones laborales, seguro a riesgo, empleo, pensiones y otras prestaciones.





1125

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, Secretario, 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

21 NOV 2011

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

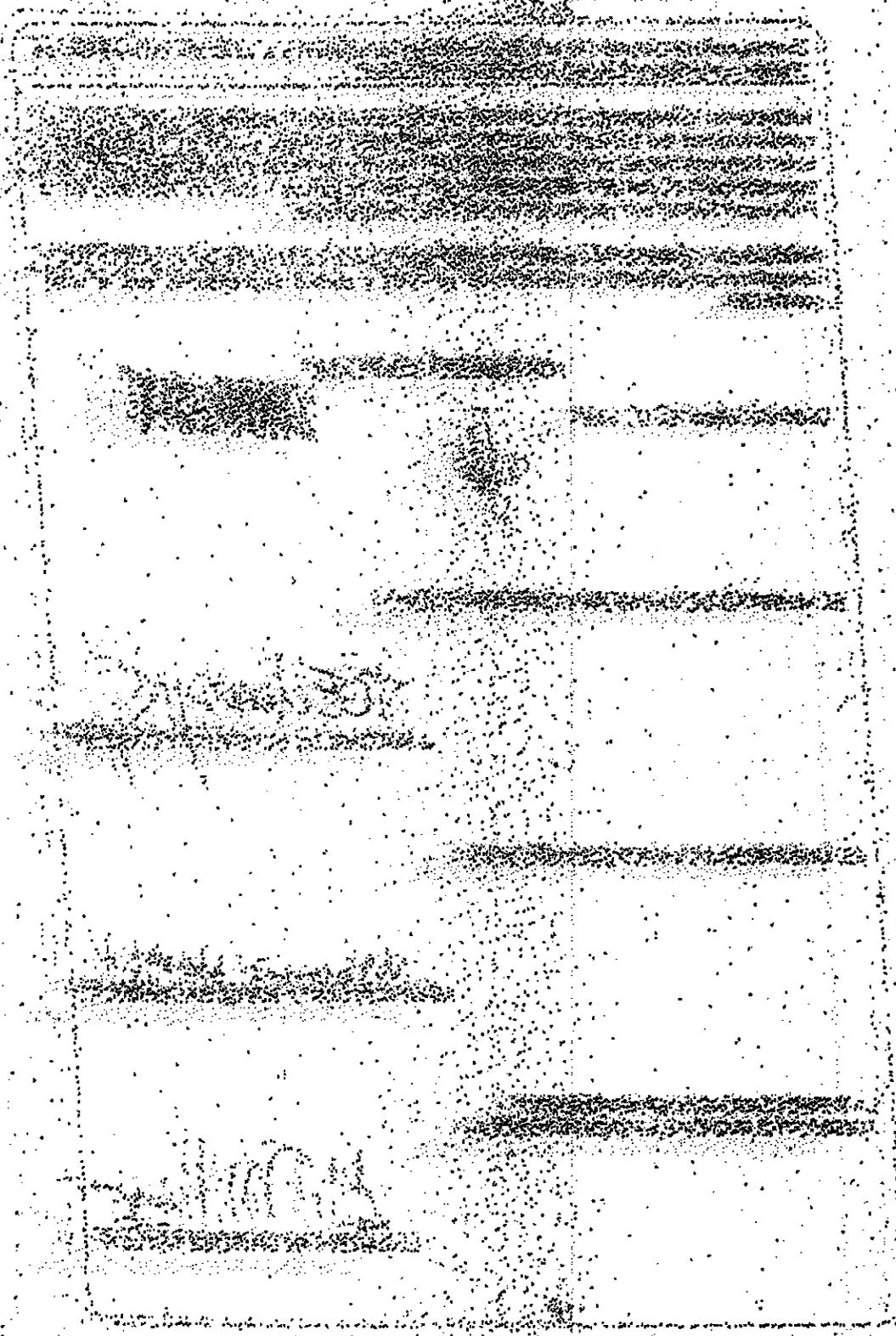
JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,

MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

ELIZABETH RODRÍGUEZ TAYLOR





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 8149 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 A106 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 Tercera de la Resolución No.5561 del 30 de noviembre de 2011, el cual quedará así:

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

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

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

Secretaría General

Es fotocopia Auténtica del Original

Bogotá D.C.

15  
158

[The page contains approximately 15 lines of text that are extremely faint and illegible due to heavy noise and low contrast. The text appears to be organized into several paragraphs, with some lines indented. The overall quality is that of a very poor scan of a document.]



159

"Por la cual se efectúa una delegación y se modifican las Resoluciones No.5561 del 30 de noviembre de 2015 y 2825 de 2016"

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

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

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

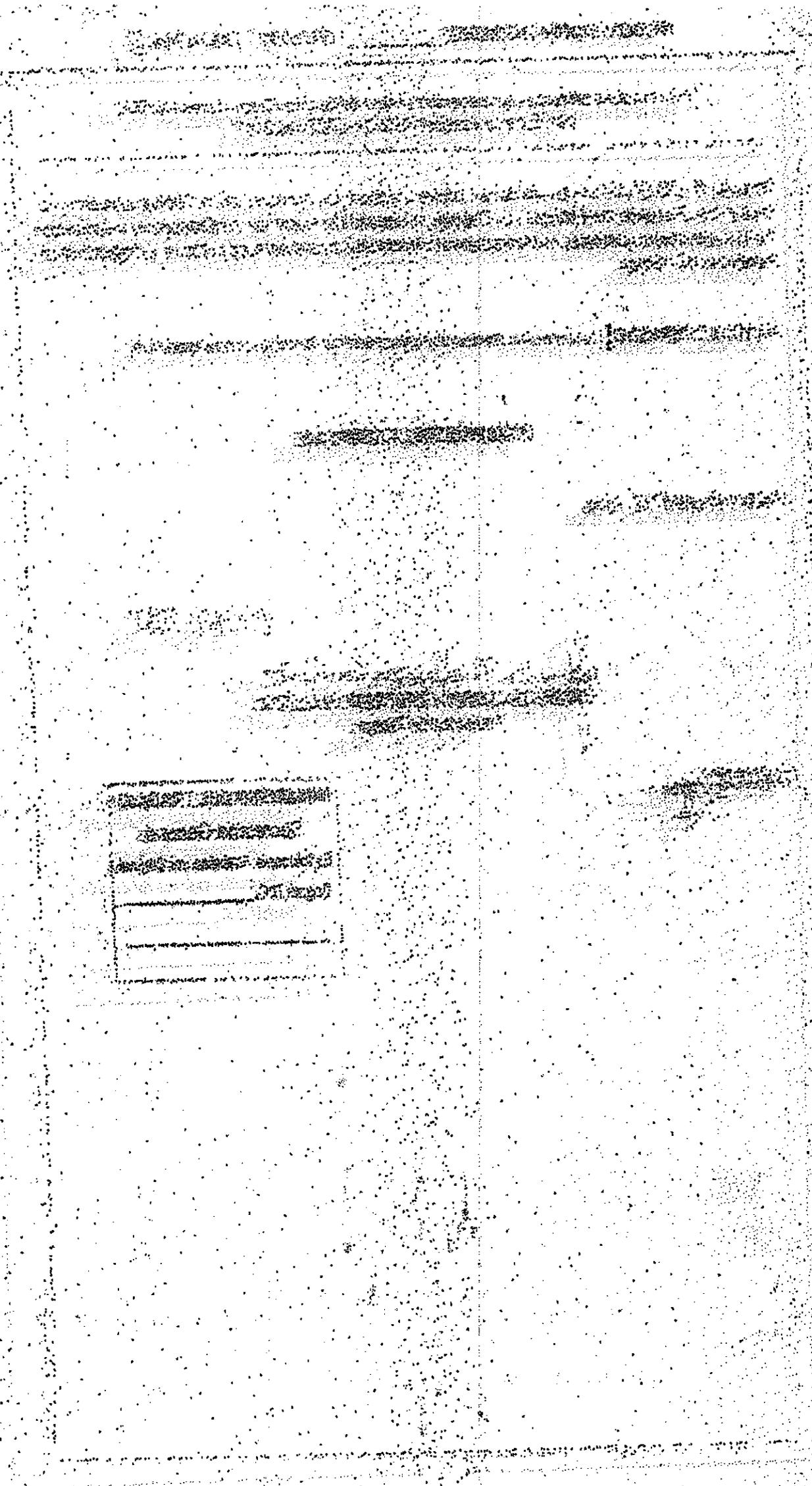
Dada en Bogotá D.C., a los

25 AGO 2017

*Janeth Restrepo Gallego*  
JANETH RESTREPO GALLEGO  
Ministra del Trabajo

*[Handwritten mark]*

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






**Secretaria Tribunal Administrativo - Seccional Cartagena**

**De:** Notificaciones Judiciales <notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co>  
**Enviado el:** lunes, 18 de febrero de 2019 3:48 p.m.  
**Para:** Secretaria Tribunal Administrativo - Seccional Cartagena  
**CC:** Diana Paola Zambrano Mendoza; Johnny Alberto Jimenez Pinto; Vigilancia Judicial  
**Asunto:** CONTESTACION DDA PODER Y ANEXOS DEL PROCESO JUDICIAL RAD  
13001233300020170025200 DTE CBI COLOMBIANA S.A  
**Datos adjuntos:** CONTESTACION DDA PODER Y ANEXOS DTE CBI COLOMBIANA SA.pdf

1  
160

Señores  
Tribunal Administrativo de Bolivar  
Ciudad  
E.S.D.

Respetados Señores

De manera atenta y muy respetuosamente nos permitimos remitir contestación demanda, poder y anexos del proceso Judicial Rad 13001233300020170025200 – medio de control NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO – Dte CBI COLOMBIANA S.A – Ddo LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR.

Cordialmente,

**NOTIFICACIONES JUDICIALES**  
Ministerio del Trabajo  
Oficina Asesora Juridica  
Cra. 14 # 99-33 Torre REM



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

**SECRETARIA TRIBUNAL ADM**

TIPO: CONTESTACION DE LA DEMANDA ENVIADA POR CORREO ELECTRONICO.....CPPA...AJGZ

REMITENTE: JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO

DESTINATARIO: CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE

CONSECUTIVO: 20190265064

Nº. FOLIOS: 18 --- Nº. CUADERNOS: 0

RECIBIDO POR: SECRETARIA TRIBUNAL ADM

FECHA Y HORA: 18/02/2019 04:29:27 PM

FIRMA:

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

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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

<b>MINTRABAJO</b>	No. Radicado	08SE201912020000004895
	Fecha	2019-02-18 02:26:04 pm
Remitente	Sede	CENTRALES DT
	Depen	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL
Destinatario	TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLIVAR	
Anexos	0	Folios 16
COR08SE201912020000004895		

2

Bogotá, 18 de febrero de 2019

Doctora  
**CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE**  
 Honorable Magistrada  
 Tribunal Administrativo de Bolívar  
 Centro Av. Venezuela Edif. Nacional primer piso  
 Cartagena Bolívar

161

REFERENCIA:	<b>CONTESTACION DE DEMANDA</b>
RADICADO:	<b>13001 23 33 000 20170025200</b>
ACCION:	<b>NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO</b>
DEMANDANTE:	<b>CBI COLOMBIANA S.A.</b>
DEMANDADO:	<b>LA NACION – MINTRABAJO – DIRECCION TERRITORIAL DE BOLIVAR</b>

**JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO**, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con cédula de ciudadanía número 72.135.470, abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional No. 59.056 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando como apoderado judicial de la Nación-Ministerio del Trabajo, conforme al poder conferido, en forma por demás respetuosa, manifiesto que por medio del presente escrito presento contestación a la demanda de la referencia, en los siguientes términos:

**I. A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA**

Me opongo a que se efectúen las declaraciones y condenas solicitadas por la parte actora en contra del Ministerio del Trabajo, por las razones de hecho y derecho que más adelante expresaré. Igualmente es incongruente solicitarle a una entidad devolución de dineros que no recauda. Quien recauda las multas que impone el Ministerio del Trabajo es el SENA

**II. A LOS HECHOS**

**AL HECHO PRIMERO: ES CIERTO CON LA SIGUIENTE ACLARACIÓN:** El Juzgado Cuarto Civil Municipal radicó oficio con radicado 00959 2015-09-03-2015, donde se le manifiesta la presunta violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997, al despedir al señor **FRANK OLIVER DUARTE SANCHEZ**, en estado de estabilidad manifiesta, hecho que fue tutelado y fallado el de 28 de octubre del 2014.

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

Atención Presencial  
 Sede de Atención al Ciudadano  
 Bogotá Carrera 7 No. 52-63  
 Puntos de atención  
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita  
 018000 1125183  
 Celular  
 120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

**AL HECHO SEGUNDO: NO ME CONSTA.** Este despacho desconoce por completo sobre la orden impartida a CBI COLOMBIANA S.A.

**AL HECHO TERCERO: NO ME CONSTA.** En el expediente no reposa prueba alguna que corrobore con lo dicho en el tercer punto.

**AL HECHO CUARTO: NO ME CONSTA.** El despacho desconoce por completo sobre el proceso disciplinario que se le inicio al aquí perjudicado; como tampoco la decisión final que adopto la empresa. La segunda parte de este hecho referente a la emisión de las incapacidades no fue discutida en sede prejudicial por lo cual no se cumplió el requisito de procedibilidad del artículo 161 del CPACA.

**AL HECHO QUINTO: NO ME CONSTA.** EL Ministerio no tiene información del aludido proceso penal ni ha sido parte en el.

**AL HECHO SEXTO: ES CIERTO.** Este despacho mediante auto de trámite No. 35 del 18 de marzo del 2015, se elevó cargos en contra la empresa CBI COLOMBIANA S.A.S, por presunta violación artículo 26 de la ley 361 de 1997.

**AL HECHO SÉPTIMO: ES CIERTO.** La resolución con número 120 de 3 marzo del 2016, decidió sancionar a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., por la violación artículo 26 de la ley 361 de 1997.

**AL HECHO OCTAVO: ES CIERTO.**

**AL HECHO NOVENO: ES CIERTO.**

**AL HECHO DECIMO: ES CIERTO.** Se confirmó en todas sus partes la resolución 120, de fecha 3 marzo del 2016.

**AL HECHO UNDECIMO: ES CIERTO**

**AL HECHO DOCE: ES CIERTO EN PARTE,** no reposa en el expediente autorización alguna expedida por el Ministerio de Trabajo. Este despacho acogió la teoría expuesta por el juzgado, que compulso copias a este ente vigía; este Ministerio desconoce sobre el presente proceso administrativo de carácter de disciplinario sancionatorio. Es pertinente decir en este punto que los inspectores de trabajo se encuentran revestidos de unas funciones que le otorga la ley, como es la <sup>1</sup>FUNCIÓN COACTIVA O DE POLICIA

<sup>1</sup> Ley 1610 del 2013, artículo 1.3. Artículos 17 y 486 segundo inciso, del código sustantivo de trabajo.

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

Atención Presencial  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-65  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

3  
162

ADMINISTRATIVA, en virtud de lo dicho, los inspectores son los vigías de que no se quebrante las normas laborales, en caso afirmativo debe investigar a las empresas y sancionarlas.

### III. RAZONES DE LA DEFENSA

En sentencia de la Corte Constitucional T-819/08, Bogotá, D. C., veintiuno (21) de agosto de dos mil ocho (2008), Referencia: expediente T-1905134, Acción de tutela instaurada por la señora María Casilda Moncada Quintana, quien actúa por intermedio de apoderado judicial, contra la empresa de plásticos Formosa Ltda., con citación oficiosa de la A.R.P. Seguro Social, Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, expresó la Corte en uno de sus apartes:

*“... Especial protección constitucional para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos y establecimiento de medidas afirmativas en la Ley 361 de 1997. Reiteración de jurisprudencia.*

*Desde la Constitución Política, la protección para los sujetos con algún tipo de discapacidad o limitación se hace presente, al disponer el artículo 13 que “[e]l 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 ellos se comentan.”*

*Por su parte, el artículo 47 Superior establece de manera categórica, que “[e]l Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”<sup>452]</sup>*

*Estos mandatos constitucionales, que deben ser armonizados con algunos valores constitucionales previstos en el preámbulo, como el trabajo y la igualdad, obligan al Estado Colombiano a emprender medidas positivas encaminadas a proteger a este tipo de población, con el fin de que no sean objeto de discriminación o marginación<sup>453]</sup> “en especial aquellos que por su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta, lo que ha sido llamado por la jurisprudencia constitucional acciones afirmativas.”<sup>454]</sup>*

*Como desarrollo de estos preceptos constitucionales, el Congreso de la República en ejercicio de la función legislativa, dictó la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, la cual estableció como principios orientadores los previstos en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política, buscando en últimas garantizar el principio constitucional de la dignidad humana de las personas con limitación, e imponiendo al Estado el deber de garantizar y velar porque “no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.”<sup>455]</sup>*

*Adicionalmente, señaló que el espíritu orientador de la normativa lo constituye la Declaración de los Derechos Humanos*

<sup>452]</sup> Esta protección constitucional reforzada, para los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales se encuentra prevista adicionalmente, en los artículos 54 y 68 de la Constitución Política.

<sup>453]</sup> El Tribunal Constitucional, en sentencia C-072 de 2003, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, consideró que en el caso de las personas con limitaciones, la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia, sino que desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991, que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquél de que el limitado físico, sensorial o psíquico es una carga para la sociedad.

<sup>454]</sup> T-198 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>455]</sup> Ley 361 de 1997, Art. 2°.

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125185  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

proclamada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de septiembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, el 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la Recomendación 168 de la OIT de 1983.

En el ámbito laboral, el capítulo V al referirse a la integración laboral, estableció como medida afirmativa<sup>656</sup> de protección para este tipo de población, dispone que el gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación. Adicionalmente, prevé el establecimiento de programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.

De igual forma, desarrolla un aspecto de importancia constitucional, cual es la estabilidad laboral reforzada para este tipo de población (Art. 26), al señalar que "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar."<sup>757</sup> Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación,<sup>858</sup> 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."

Efectuado el estudio de constitucionalidad de esta disposición, en sede de control abstracto, la Corte mediante sentencia C-531 de 2000<sup>959</sup>, consideró que los parámetros garantistas dispuestos en el ámbito laboral por dicha normativa, para las personas con discapacidad o algún tipo de limitación física, sensorial o psíquica, de los cuales se deriva la denominada estabilidad laboral reforzada<sup>1060</sup>, constituyen objetivos específicos "para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar."

En relación, con la primera parte del artículo en mención<sup>1161</sup>, el intérprete constitucional concluyó que en lugar de contradecir el ordenamiento Superior, lo que en últimas hace es desarrollarlo, pues impide que la condición de

<sup>656</sup> En desarrollo del concepto de igualdad material y del reconocimiento que el derecho hace de la existencia de desigualdades naturales, sociales y económicas, los distintos ordenamientos jurídicos diseñaron medidas estatales para limitar la libertad de decisión pública y privada y hacer exigible el trato favorable para quienes se encuentran en situación de discriminación. Así, como respuesta jurídica a una situación fáctica consolidada de discriminación que obedece a una práctica social, cultural o económica de un grupo, se diseñaron las denominadas acciones afirmativas. Las acciones afirmativas como género y las medidas de discriminación positiva o inversa como especie, están dirigidas a remover diferencias fácticas que si bien son reales no deben continuar en un Estado cuya finalidad primordial es conseguir una sociedad más equitativa y justa (C-932 de 2007, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

<sup>757</sup> La Corte en sentencia T-198 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, consideró que se trata de un ámbito positivo de protección del principio a la estabilidad laboral reforzada.

<sup>858</sup> Denominada protección laboral reforzada negativa, por el intérprete constitucional (T-198 de 2006).

<sup>959</sup> M. P. Álvaro Tafur Galvis.

<sup>1060</sup> "Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica" (C-531 de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis).

<sup>1161</sup> El segmento normativo en mención dispone: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

4  
163

discapacitado se configure en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, salvo que se trate de una situación extrema en la que exista "ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada" (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.

Sin embargo, esta condición no puede obedecer al capricho del empleador, sino que debe ser el reflejo de una serie de factores objetivos que deben orientar la investigación que para el efecto se adelante, acatando en todo caso los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y defensa, en razón del carácter sancionatorio de la medida, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones, así como en la práctica y valoración de las mismas bajo los principios de la sana crítica, como así se indicó en la Sentencia C-710 de 1996<sup>12(62)</sup>, a propósito del despido con justa causa de la trabajadora embarazada.<sup>13(63)</sup>

Sostuvo en esa oportunidad la Corte, que "[n]o se aprecia, entonces, que el ordenamiento constitucional sea desconocido por la norma acusada en la parte examinada, toda vez que permanece el deber del Estado de garantizar que el discapacitado obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo. No se puede olvidar que en ese momento se estaría ingresando en el campo de las distintas formas de invalidez que impiden desempeñarse a una persona laboralmente, para la protección en cuando a su ingreso económico y en su integridad física y síquica, en los términos de la vigente normatividad sustantiva del trabajo."

Respecto del segundo inciso, que hace referencia al pago de la indemnización para quienes han sido despedidos o sus contratos terminados, en razón de la limitación que padecen, sin haber efectuado el trámite administrativo ante la oficina del Trabajo, para efectos de obtener la respectiva autorización, consideró la Corte que es una medida que "no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana."

En suma, concluyó que la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, (i) resulta ser insuficiente para garantizar la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad y (ii) su carácter sancionatorio y suplementario, no le otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de trabajo, sin la autorización previa del funcionario del Trabajo, razón por la cual declaró la exequibilidad de este aparte normativo "bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria."<sup>14(64)</sup>

En ese orden de ideas, para la Corte constituye un trato discriminatorio y contrario a la dignidad humana, la circunstancia de que una persona con cualquier tipo de limitación física, sea despedida o su contrato terminado, en tanto no se les puede tratar de igual manera que aquellas que no padecen ningún tipo de dolencia.

De igual forma, ha considerado el intérprete constitucional, que no solamente los trabajadores que han sido calificados como discapacitados, son titulares de las medidas afirmativas previstas en la Ley 361 de 1997, sino que también deben aplicarse para los empleados que han tenido algún tipo de disminución en su salud, que afecta o dificulta ostensiblemente el desempeño laboral, razón por la cual el empleador, antes de prescindir de los servicios de aquél, "está obligado a reubicar al empleado en un cargo cuyas funciones estén acorde con el estado de su salud." Al respecto, la Corte luego de mostrar la evolución que ha tenido el concepto de discapacidad, sostuvo:<sup>15(65)</sup>

"Es por ello, que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido."

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."

<sup>12(62)</sup> M.P. Dr. Jorge Arango Mejía.

<sup>13(63)</sup> C-531 de 2000, M. P. Alvaro Tafur Galvis.

<sup>14(64)</sup> Ibídem.

<sup>15(65)</sup> T-198 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

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

Atención Presencial  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá-Carrera 7 No. 52-63  
Puntos de atención  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

*Significa lo anterior, que el principio de estabilidad laboral reforzada, tiene aplicabilidad no solo para los trabajadores que han sido calificados con algún grado de discapacidad, sino también para aquellos "que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta."*<sup>16[66]</sup>

*Con todo, "[p]uede concluirse entonces, que la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección."*<sup>17[67]</sup>

Es por lo anterior que la empresa requería de la autorización del Ministerio de Trabajo para proceder a terminar el contrato de Trabajo del señor FRANK OLIVER DUARTE SANCHEZ. Aún en el evento de existir una investigación penal, no se demostró haber solicitado dicha autorización por lo que se violó su fuero de estabilidad reforzada, lo que hizo acreedora a la empresa de las sanciones correspondientes.

La actuación administrativa laboral, que culminó con la expedición del acto administrativo definitivo número 564 del 28 de noviembre de 2016, se encuentra fundada en el precepto legal normativo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual de acuerdo con el acervo probatorio resultó violado por parte de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, por realizar actuaciones contrarias a las previstas en la normatividad precedente, esto es no haber solicitado el correspondiente permiso al ente ministerial para despedir a un trabajador que gozaba a la presentación de la queja de una estabilidad ocupacional reforzada.

En ese orden de ideas, para el Ministerio de Trabajo, es claro y se encuentra demostrado y acreditado en el expediente, que la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, teniendo la obligación legal de solicitar el correspondiente permiso previo al Ministerio del Trabajo para poder proceder a la terminación del contrato de trabajo, indistintamente de la naturaleza del anotado contrato, ya sea de obra o labor contratada, a término fijo, indefinido, etc., por cuanto ello es y resulta ajeno a la condición especial del señor **FRANK OLIVER DUARTE SANCHEZ**, de acuerdo con la norma citada, omitió dicho procedimiento legal, previo a la terminación del contrato de trabajo.

<sup>16[66]</sup> Ibidem.

<sup>17[67]</sup> Ibid.

<sup>17[68]</sup> M. P. Fabio Morón Díaz.

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

5

164

Carece de fundamento jurídico y normativo la circunstancia anotada por el empleador en razón a la culminación del Proyecto de expansión de la Refinería, lo cual no es óbice para dar por terminado el vínculo laboral del citado trabajador sin la autorización respectiva.

El plazo pactado en el contrato de trabajo para su culminación, así la empresa haya comunicado oportunamente el preaviso, no es aplicable en el presente caso por encontrarse el trabajador con una estabilidad laboral reforzada, quedando supeditado a la culminación del proceso rehabilitación.

Esa omisión conlleva necesariamente a la violación objetiva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal y como se dejó sentado en el acto administrativo definitivo, el cual se encuentra jurídicamente argumentado y sustentado.

Por consiguiente, la actuación administrativa que se surtió estuvo orientada bajo los criterios previstos en el artículo 12 de la resolución 2143 de 2014, el cual dispone:

**ARTÍCULO 12.** *"Será competente para conocer de los asuntos en materia laboral, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales, establecidos en la presente resolución a elección del querellante, el funcionario del lugar donde se dieron los hechos de la presunta violación, o el lugar del domicilio de la empresa querellada".*

#### **COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

El artículo 485 señala:

*".- 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 Código Sustantivo de Trabajo señala:

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

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

Sede Administrativa  
Dirección: Carrera 34 No. 99-33  
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125185  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

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

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

3o) Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito 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 precitadas es clara la función de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones sociales, que se ejerce por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen, que para el caso se estipuló en el Decreto 1128 de 1999, numeral 32, y los artículos 26 y 4 de la Resolución 218 de 2000 y la 404 de 2012, mediante las cuales se señala como competente para sancionar violaciones a las normas laborales y de Seguridad Social, al Coordinador del Grupo de Inspección y Vigilancia de las Direcciones Territoriales del Trabajo y a los Directores en segunda Instancia, siendo en consecuencia una atribución propia de su cargo.

## **LA FUNCIÓN DE POLICIA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS DEL TRABAJO.**

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

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 1125183  
**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

6  
165

Ahora bien, es claro que los funcionarios del MINISTERIO DEL TRABAJO imponen sanciones en su carácter de autoridades de policía administrativa especial, en el entendido de que la policía administrativa es "el poder o facultad que tiene la administración para aplicar limitaciones a la actividad de los gobernados, con el fin de mantener el orden público" (Derecho Administrativo General y Colombiano, Libardo Rodríguez R., Pág. 405.)

En ese orden de ideas, la policía administrativa se encamina a garantizar además de la seguridad, tranquilidad y salubridad públicas, los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, y hacer respetar el cumplimiento de las leyes de orden público, como son las normas del Código Sustantivo de Trabajo, cuyo objeto es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre los patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

La Corte Suprema de Justicia: Salas Varias, en Octubre 7 de 1936, dentro del expediente No. de Rad.: O 0739, G. J 1914 -P- 15, señaló:

Ahora bien, quedando claro que los funcionarios del MINISTERIO DEL TRABAJO en calidad de autoridades de policía al imponer sanciones, o como en este caso al requerir a un empleador, en razón de lo previsto en las normas precitadas, mediante los actos demandados simplemente buscaba mantener el orden público, y en particular la observancia de las ley que en este caso es de orden público.

Ahora bien, se viene señalando por las autoridades judiciales que conocen y ejercen el control a través de la vía jurisdiccional sobre los actos de policía, en particular las sanciones, que con esos actos de policía se desborda esa función de policía administrativa y se invade la función propia de los jueces, no obstante ser de diferente índole el objeto de los conflictos que deben conocer respectivamente, sobre el particular la jurisprudencia ha señalado:

"La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho. Son dos consideraciones completamente diferentes: La policiva previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica. La función judicial procura la realización del derecho según lo alegado y probado en la respectiva litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de interés, donde habrá indudablemente un actor que invoca una pretensión y un

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

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 1125183  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

demandado que se opone o no se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance y finalidad." (Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia de octubre 8 de 1986).

De lo expuesto se desprende con claridad, que para que el funcionario de policía administrativa pueda imponer una sanción, como en este caso, debe determinar el comportamiento antijurídico de quien viola la ley y en consecuencia imponer el correctivo, incluso aun cuando se detecte que existe un menoscabo directo al trabajador, si ello es así, no puede identificarse la finalidad de la función de policía con el conflicto jurídico, en tanto el control sobre los actos de policía deben ir dirigidos al fin, esto es mantener el orden público y el control sobre los motivos, es decir si existe el incumplimiento a la norma por parte de un ciudadano o en este caso del empleador.

En el caso presente, es claro que el MINISTERIO DEL TRABAJO ha actuado dentro de los precisos límites de la función de policía, en tanto mediante los actos demandados requiere al empleador para que demuestre el cumplimiento de la ley, lo que en manera alguna puede interpretarse como la definición de una controversia o el reconocimiento de un derecho, y menos aún restituye el menoscabo que se vislumbra en los trabajadores; quienes consideran que el empleador no ha cumplido con la dichas disposiciones, pero en forma alguna los actos demandados se pronuncian en su parte resolutive sobre, el supuesto conflicto que alega el demandante.

La investigación administrativa en materia laboral, hace parte del conjunto de actuaciones a cargo de la Administración Pública que propenden por un oportuno control y vigilancia al cumplimiento de la normatividad en materia laboral por parte de los empleadores. Concretamente se refiere a los actos y actuaciones de los funcionarios del Ministerio del Trabajo las cuales comprenden la obligación de adelantar visitas e investigaciones de oficio, o a petición de parte, para verificar el cumplimiento de una norma laboral o de seguridad social. Sobre las atribuciones de los Inspectores del Trabajo, el artículo 486 del C.S.T. mencionado arriba es claro en definir las.

Por su parte, la Resolución 2143 de 2014, expedida por el Ministerio del Trabajo, "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", establece claramente las facultades que les asisten a

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

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 1125183  
**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

2  
166

los Directores Territoriales en materia de inspección, vigilancia y control de los empleadores, sin denotar restricciones en cuanto a la oportunidad o naturaleza de esa labor legal.

En este orden, para el suscrito es claro que en el caso planteado resultaba viable la iniciación y trámite de una investigación administrativa contra el empleador, ello como consecuencia de que las normas en materia laboral no establecen una limitante al ejercicio del control y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo. Ahora bien, por simple teoría del gigantismo procesal, esta dependencia sugiere que si en el decurso de la investigación administrativa es necesario adelantar un trámite que requiera la participación directa de alguno de los trabajadores, por vía de ejemplo un testimonio o peritazgo, la autoridad competente que esté adelantando la investigación deberá aguardar a la oportunidad propicia de contar con el o los trabajadores necesarios para el procedimiento, so pena de una posible violación al debido proceso propio de todas las actuaciones en materia administrativa.

En materia de sanciones, las mismas fueron aumentadas, según se explica:

**SANCIONES APLICABLES POR LOS INSPECTORES DE TRABAJO** (Ley 1610 de 2013, la cual rige a partir de su promulgación, esto es desde el 02 de enero de 2013.)

De acuerdo a esta norma los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social realizarán funciones de prevención, coacción, conciliación, mejoramiento de la normatividad laboral y acompañamiento y garante para el cumplimiento de la normas del Sistema de Riesgos Laborales y de Pensiones. Las actuaciones podrán iniciarse de oficio o a solicitud de parte. Se modificó el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, quedando así: "(...) 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... ". Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social también podrán imponer la sanción de cierre de un lugar de trabajo cuando se ponga en peligro la vida, la integridad y la seguridad de los trabajadores, además podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por la inobservancia a la normatividad sobre la Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, no se probó en ninguna parte que, no obstante la denuncia presentada como prueba, se hubiese vinculado al señor FRANK OLIVER

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

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 1125183  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

DUARTE SANCHEZ, a proceso penal alguno, o que existiese prejudicialidad, de forma tal que no se pudiese continuar con el proceso administrativo.

#### **IV. EXCEPCIONES**

##### **A- FALTA DE INTEGRACION DEL LITISCONSORCIO CON EL SENA**

Es preciso señalar al despacho que en este proceso no se ha integrado debidamente el litisconsorcio por cuanto la entidad que recibe los dineros de las multas y con destino a la cual se asignó la multa fue el SENA quien, como tercero puede verse afectada con la decisión, por lo cual debe ser notificada de la demanda.

Sobre este tema ya se han pronunciado diversos despachos judiciales en procesos: Radicado 2015 0065 del Tribunal Administrativo de Bolívar, NRD, demandante Hospital local de Cartagena de Indias; Radicado 2014 00367 del Consejo de Estado, NRD, demandante Coordinadora Mercantil. E igualmente se ha pronunciado el SENA con respecto a la obligatoriedad de que sus apoderados se hagan parte en estos procesos por estar en juego sus intereses, en circulares del 9 de noviembre de 2015 y del 1 de julio de 2016.

##### **B. - INEXISTENCIA DE LA ILEGALIDAD ALEGADA**

No existe irregularidad alguna en los actos administrativos proferidos por el MINISTERIO DEL TRABAJO, todos se profirieron bajo el amparo de la ley, en especial de las normas vigentes y entre ellas las normas de cobro coactivo.

##### **C.- INEXISTENCIA DE FALTA DE MOTIVACION DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS**

De todo lo dicho en las razones expuestas en la defensa, se concluye la inexistencia de la FALTA DE MOTIVACION de los actos administrativos pues ellos se basan en las disposiciones legales y en la jurisprudencia referente al tema.

##### **C.- DECLARATORIA DE OTRAS EXCEPCIONES**

Me reservo la facultad de ampliar y proponer nuevas excepciones de considerarlo pertinente, y solicitar pruebas en respaldo de esta. Igualmente, y con todo respeto se solicita al señor Juez, dar aplicabilidad sobre cualquiera

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

167

otra excepción que encuentre probada, y que no haya sido formulada con la contestación.

#### V. PRUEBAS

Me atengo a las aportadas al proceso.

#### VI.- PETICIÓN

Por las anteriores razones, con todo respeto se solicita al señor Magistrado, denegar las pretensiones de la demanda, declarar probadas las excepciones propuestas en la contestación de la demanda y exonerar al **Ministerio del Trabajo** de toda responsabilidad en el caso que se analiza.

#### VII- NOTIFICACIONES

Demandado: La Nación - **Ministerio del Trabajo** en la Carrera 14 No. 99-33 Piso 11, Edificio REM, Bogotá D.C.

Apoderado: Las recibiré en la Carrera 14 No. 99-33 Piso 11, Edificio REM, Bogotá D.C., o en el correo electrónico: [jajimenez@mintrabajo.gov.co](mailto:jajimenez@mintrabajo.gov.co)

#### VIII- ANEXOS

- Poder legalmente conferido por el jefe de la Oficina Asesora Jurídica, Resolución de nombramiento, Acta de Posesión y Certificación de funciones de la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica.
- Copia autentica de los apartes del Decreto No. 4108 de 2011, mediante el cual se delega en la Oficina Jurídica de este Ministerio la representación judicial y administrativa.
- Copia auténtica de la Resolución No. 0002625 del 7 de julio de 2016 y 3149 de 25 de agosto de 2017, "Por medio de las cuales se efectúan unas delegaciones y se regula la constitución de apoderados para la representación judicial del Ministerio del Trabajo".

Del señor Magistrado, atentamente.

**JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO**

C. C. 72.135.470 de Barranquilla

T. P. 59.056 del C.S.J.

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

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

Línea nacional gratuita  
018000 1125183  
Celular  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



HONORABLE MAGISTRADA  
CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE  
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR  
CARTAGENA - BOLÍVAR

EXPEDIENTE: 13001233300020170025200  
MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO  
DEMANDANTE: CBI COLOMBIANA S.A  
DEMANDADO: LA NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO -  
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR

ALFREDO JOSÉ DELGADO DÁVILA, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205 de Bogotá D.C., en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrado mediante la Resolución No. 4438 del 12 de octubre de 2018 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 al doctor JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO asesor código 1020 grado 10º que ostenta la calidad de funcionario de carrera administrativa identificado con cédula de ciudadanía No. 72.135.470 de Barranquilla - Atlántico., abogado titulado con tarjeta profesional No. 59.056 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en nombre de la Nación – Ministerio del Trabajo, represente a la Entidad dentro del proceso de la referencia.

El apoderado queda facultado para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento de este mandato y la adecuada defensa de los intereses de la Nación – Ministerio del Trabajo. En consecuencia, sirvase reconocerle personería.

Cordialmente,

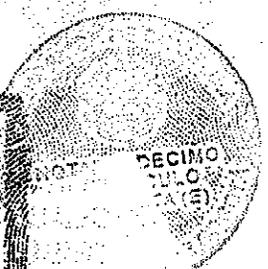
ALFREDO JOSÉ DELGADO DÁVILA  
Jefe Oficina Asesora Jurídica  
C.C. No. 79.773.205 de Bogotá D.C.

Acepto:

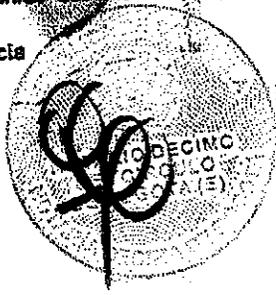
JOHNNY ALBERTO JIMENEZ PINTO  
C.C. No. 72.135.470 de Barranquilla - Atlántico.  
T.P. No. 59.056 del Consejo Superior de la Judicatura

Proyecto LF Escobar  
Revisó: Diana Zambrano  
Fecha: 07/12/2018

**NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ**  
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL  
Bogotá, D.C.  
Ante mí el Notario Décimo del Circuito de Bogotá  
D.C. (E) Compareció **14 DIC. 2018**  
**Diego José**  
**Polanco**  
Quien exhibió la C.C. **79773705 T.**  
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



**NOTARIA DÉCIMA DE BOGOTÁ**  
RECONOCIMIENTO Y PRESENTACION PERSONAL  
Bogotá, D.C.  
Ante mí el Notario Décimo del Circuito de Bogotá  
D.C. (E) Compareció **14 DIC. 2018**  
**Johnny Alberto**  
**Jimenez Pinz**  
Quien exhibió la C.C. **72135430 T. 59056**  
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





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 438 DE 2018

( 12 OCT 2018 )

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 Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

Que según certificación del 08 de octubre de 2018, expedida por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, el doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina Código 1045 Grado 16, de la planta global del Ministerio del Trabajo.

Que de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, la hoja de vida del doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, 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 al doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, para que desempeñe las funciones del cargo Jefe de Oficina 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.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

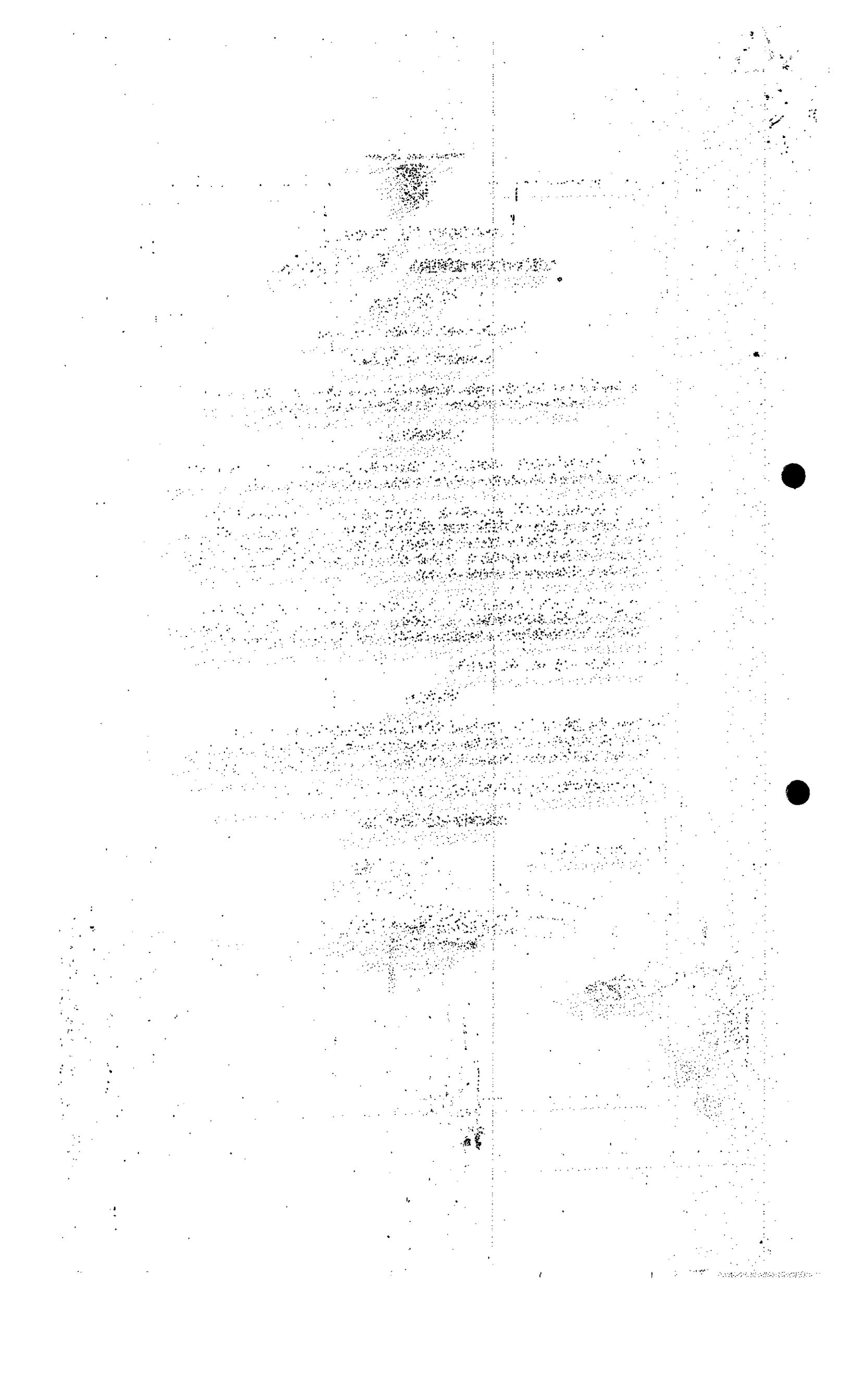
Dada en Bogotá D.C., a los

12 OCT 2018

ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS  
Ministra del Trabajo

10

169





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 438 DE 2018

( 12 OCT 2018 )

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 Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

Que según certificación del 08 de octubre de 2018, expedida por la Subdirectora de Gestión del Talento Humano, el doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, cumple con los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para desempeñar el empleo de Jefe de Oficina Código 1045 Grado 16, de la planta global del Ministerio del Trabajo.

Que de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, la hoja de vida del doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, 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 al doctor ALFREDO JOSE DELGADO DAVILA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.773.205, para que desempeñe las funciones del cargo Jefe de Oficina Código 1045 Grado 16, de libre nombramiento y remoción, ubicado en la Oficina Asesora Jurídica.

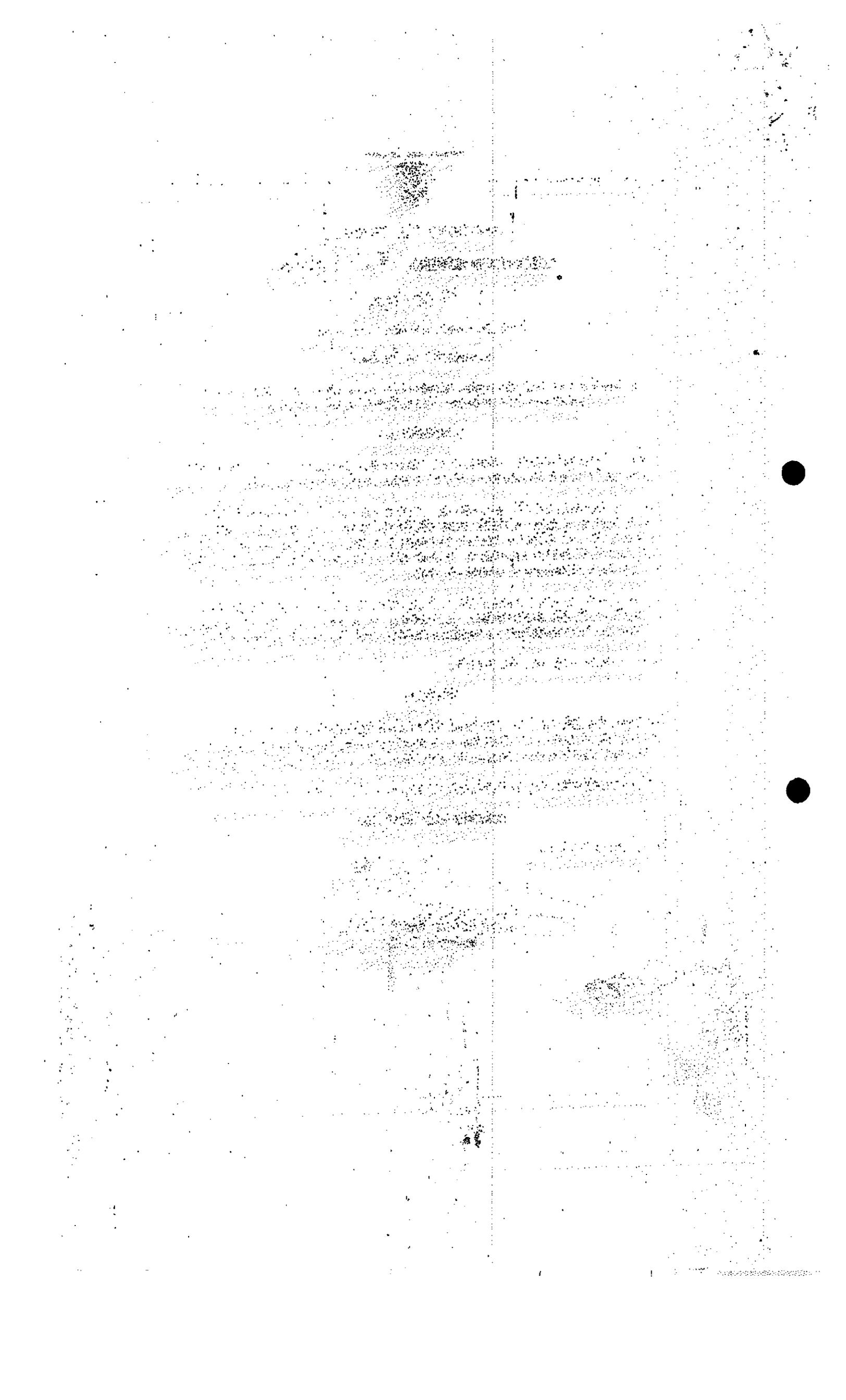
ARTÍCULO SEGUNDO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

12 OCT 2018

  
ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS  
Ministra del Trabajo



[REDACTED]

*[Handwritten signatures]*

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

1

---

[Heavily obscured text]





07 DE 2016

RESOLUCION NUMERO 28751

DE 2016/HOJA No. 2

Contenido de la resolución: Por la cual se designa al suscrito para la conducción de los procesos de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo.

Objeto de la resolución: Promover, mediante praxis o delegación y supervisar el trámite de los mismos.

En mérito de lo expuesto,

Artículo 1º. DELEGAR en el suscrito el deber de conducir el trámite de recibir las solicitudes, propuestas de contratación, formularios administrativos y demás documentos que se requieran para el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo.

Artículo 2º. DELEGAR en el suscrito el deber de supervisar el trámite de recibir las solicitudes, propuestas de contratación, formularios administrativos y demás documentos que se requieran para el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional, incluyendo los procesos de selección y contratación que se realicen en las administraciones en la que sea necesario transitar por las mismas.

Artículo 3º. El suscrito deberá velar por el cumplimiento de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo, así como de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional, incluyendo los procesos de selección y contratación que se realicen en las administraciones en la que sea necesario transitar por las mismas.

Artículo 4º. El suscrito deberá velar por el cumplimiento de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo, así como de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional, incluyendo los procesos de selección y contratación que se realicen en las administraciones en la que sea necesario transitar por las mismas.

Artículo 5º. El suscrito deberá velar por el cumplimiento de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo, así como de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional, incluyendo los procesos de selección y contratación que se realicen en las administraciones en la que sea necesario transitar por las mismas.

Artículo 6º. El suscrito deberá velar por el cumplimiento de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo, así como de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional, incluyendo los procesos de selección y contratación que se realicen en las administraciones en la que sea necesario transitar por las mismas.

Artículo 7º. El suscrito deberá velar por el cumplimiento de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo, así como de las normas que rigen el proceso de selección y contratación de personal del Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional, incluyendo los procesos de selección y contratación que se realicen en las administraciones en la que sea necesario transitar por las mismas.

PARAGRAFO: La defensa jurídica y asesoría del Ministerio del Trabajo debe promover el logro de los objetivos mencionados y depende del cumplimiento de las funciones que la Constitución, el Artículo 50 de la Ley 120 de 1993 y las demás disposiciones legales le atribuyen.

Artículo 8º. La presente resolución, que entrará en vigencia a partir de la fecha de su expedición.

EXPEDICION Y COMPENSE

Dado en Bogotá D.C., a los 07 de Julio de 2016.

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

14  
173

REPÚBLICA DE COLOMBIA

ASUNTO	
FECHA	
OTRO	

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETO 4173 DE 2014

2014

Por el cual se modifica los órganos y las funciones del Ministerio del Trabajo y se crea el Departamento Administrativo de la Función Pública del Ministerio del Trabajo.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades que le confiere el artículo 189 de la Constitución Política de Colombia,

CONSIDERANDO

Que en virtud de la Ley 1444 de 2014 se reorganiza el Ministerio de la Protección Social y se crean el Departamento Administrativo de la Función Pública del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública del Ministerio de la Salud y Bienestar Social, así como las respectivas Direcciones Departamentales;

Que en virtud del artículo 71 de la Ley 1444 de 2014 se reorganiza el Ministerio de la Protección Social y se crean el Departamento Administrativo de la Función Pública del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública del Ministerio de la Salud y Bienestar Social;

Que en virtud de la Ley 1444 de 2014 se confieren facultades para la creación, organización y funcionamiento de los departamentos administrativos y direcciones departamentales de los ministerios, departamentos administrativos y direcciones departamentales de los departamentos y municipios;

DECRETA

ARTÍCULO 1.

Artículo 1. Organiza, estructura y reorganiza el Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes, programas y proyectos para el empleo, el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente.

del Decreto "Por el cual se definen los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y establece el Sistema Nacional de 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 Dirección de Control Interno

5. Órgano de Asesoría y Coordinación

- 5.1 Comité de Dirección
- 5.2 Comité de Gerencia
- 5.3 Comisión de Asesoría
- 5.4 Comité de Coordinación de Sistemas de Control Interno

Artículo 2. Funciones del Departamento de Asesoría. Son funciones del Despacho del Ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 488 de 1998, las siguientes:

1. Dirigir y orientar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos de política social del Ministerio del Trabajo.
2. Dirigir, orientar y evaluar la implementación de la política social en materia de salarios mínimos, seguro a trabajo, empleo, pensiones y otras prestaciones.
3. Dirigir, orientar y evaluar los procesos con la formulación de la política social en materia de las actividades de los sindicatos y trabajo decente.
4. Coordinar y garantizar la participación del Ministerio en los sistemas nacionales de desarrollo de la ley y del cumplimiento con el trabajo y el empleo.
5. Dirigir, orientar y evaluar los procesos de los sistemas del trabajo, la formación profesional, el seguro a trabajo, el seguro de desempleo y el seguro a los familiares de los trabajadores.
6. Formular las políticas de desarrollo del empleo, la formación profesional, la capacitación y el aprendizaje a largo de la vida, con las instituciones académicas, científicas y tecnológicas.
7. Definir un comité de asesoría y de coordinación con los organismos de asesoría, de desarrollo de la ley y del cumplimiento con el trabajo y el empleo, y de desarrollo de la ley y del cumplimiento con el trabajo y el empleo, y de desarrollo de la ley y del cumplimiento con el trabajo y el empleo.
8. Coordinar y garantizar la participación del Ministerio en los sistemas nacionales de desarrollo de la ley y del cumplimiento con el trabajo y el empleo, y de desarrollo de la ley y del cumplimiento con el trabajo y el empleo, y de desarrollo de la ley y del cumplimiento con el trabajo y el empleo.
9. Promover el estudio, el desarrollo, el seguimiento, la supervisión, el control y la evaluación de los planes o programas institucionales de la DIT relacionados con el empleo, el trabajo, los instrumentos de trabajo, las pensiones, los salarios y la economía social, así como por el cumplimiento de los mismos, en coordinación con los organismos de asesoría y de desarrollo de la ley y del cumplimiento con el trabajo y el empleo.
10. Representar en los asuntos de competencia del Gobierno Nacional en la asesoría, el desarrollo y el cumplimiento con el trabajo y el empleo, con las normas legales sobre la materia.

Organización del Departamento del Trabajo y Previsión Social y sus Entidades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

11. Promover la protección del trabajo a través de distintos programas laborales, los procedimientos administrativos, legales y de conciliación y arbitraje.
12. Estudiar y promover el desarrollo de una cultura de relaciones laborales que impulse por el trabajo la productividad y el crecimiento económico que contribuya al bienestar social y económico de la población de la República, la cual se realice en el marco de la Constitución Política de Colombia y la Ley 1712 de 2014.
13. Estudiar, diseñar, ejecutar y evaluar políticas, programas y proyectos de la población trabajadora y sus familiares.
14. Promover y promover el desarrollo de relaciones laborales, mediante programas especiales, en el marco de la Constitución Política de Colombia y la Ley 1712 de 2014 para facilitar el acceso a servicios sociales y programas en materia de empleo, capacitación y desarrollo.
15. Ejecutar el servicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, instituciones y personas que se someten a la jurisdicción de la inspección de trabajo.
16. Diseñar, ejecutar y evaluar programas de desarrollo y de las entidades laborales.
17. Ejecutar el servicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, instituciones y personas que se someten a la jurisdicción de la inspección de trabajo.
18. Ejecutar el servicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, instituciones y personas que se someten a la jurisdicción de la inspección de trabajo.
19. Ejecutar el servicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, instituciones y personas que se someten a la jurisdicción de la inspección de trabajo.
20. Definir las políticas de gestión de personal del Sector Administrativo del Trabajo.
21. Nombrar y promover en el Sector Administrativo del Trabajo a los empleados de su planta de personal, en conformidad con las normas que regulan el servicio público.
22. Dirigir la administración de recursos humanos y las relaciones laborales.
23. Coordinar y controlar la ejecución del presupuesto con el Fondo de Consolidación del Sector y con los recursos de los departamentos, territorios y municipios.
24. Dirigir la Agencia Laboral en materia de empleo, relaciones laborales y economía laboral, en el marco de la Constitución Política de Colombia y la Ley 1712 de 2014.
25. Dirigir y controlar las actividades de la Agencia Laboral.
26. Dirigir la implementación, ejecución y control del Sistema de Gestión de Calidad.
27. Ejecutar y controlar las actividades de la Agencia Laboral, teniendo en cuenta el cumplimiento de las normas que regulan el servicio público y los programas especiales de desarrollo.
28. Ejecutar la inspección de control de los procedimientos de los artículos 732 y 734 de 2002 o en las normas que lo modifiquen.
29. Organizar y controlar las Comisiones Especiales e Inspecciones de Trabajo y suministrar la prestación de estos y de las Direcciones Territoriales.
30. Presidir la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.



no

175

Decreto Número

de

2011

Hoja 36

4105

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

Artículo 51. 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 quien haga sus veces del Ministerio de la Protección Social, con cargo a los respectivos presupuestos.

Artículo 51. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga en lo pertinente el decreto 205 de 2003 y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los

21 de NOVIEMBRE de 2011

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO,

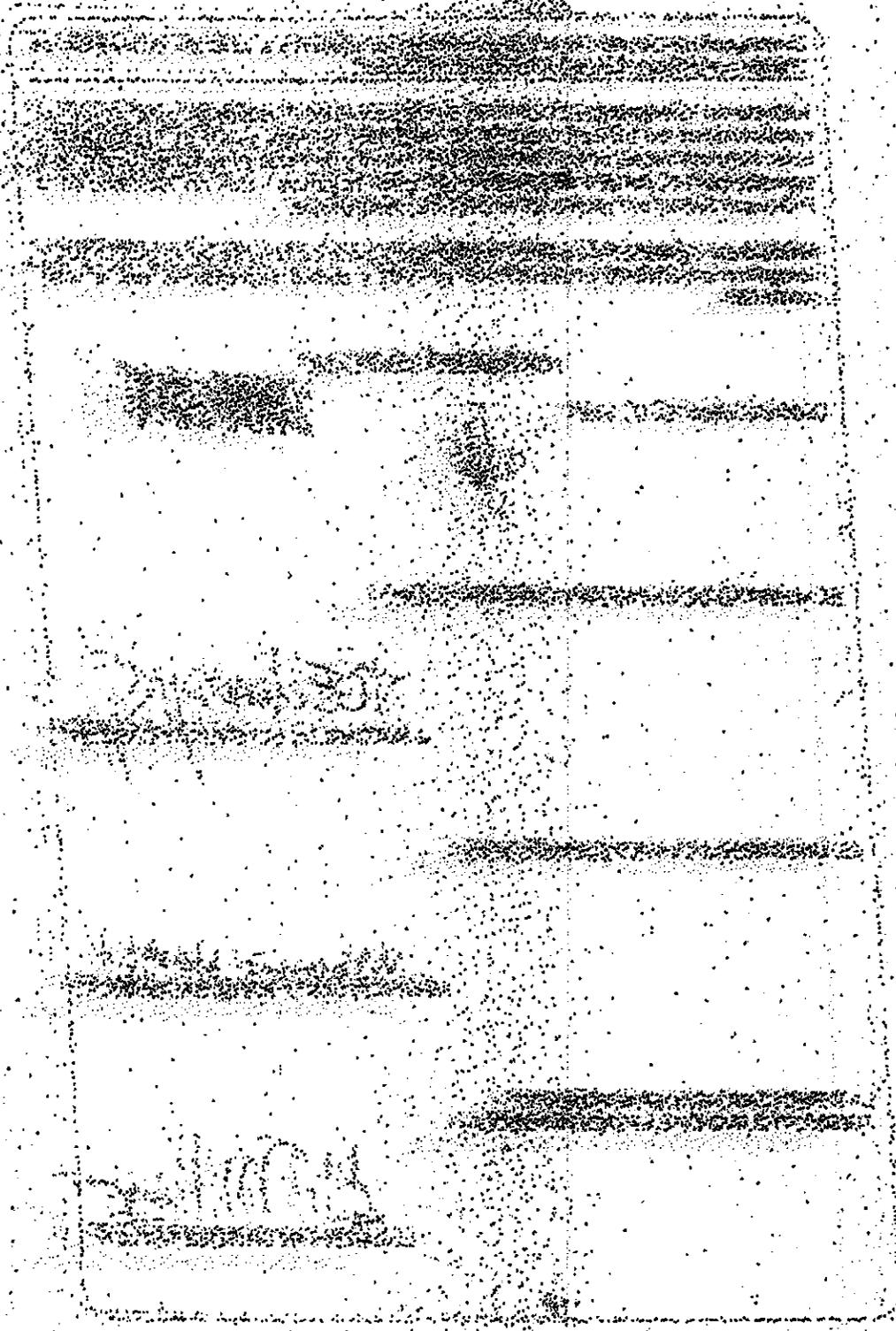
JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL MINISTRO DE LA PROTECCION SOCIAL,

MAURICIO SANTA MARÍA SALAMANCA

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR





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 4106 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 las actuaciones procesales necesarias para el ejercicio de la defensa judicial.**

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

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

Secretaría General

Es fotocopia Auténtica del Original

Bogotá D.C.

17  
176

[The page contains approximately 15 lines of text that are extremely faint and illegible due to heavy noise and low contrast. The text appears to be organized into several paragraphs, with some lines indented. Two circular punch holes are visible on the right side of the page.]

25 AGO 2017

18

"Por la cual se efectúa una delegación y se modifican las Resoluciones No.5561 del 30 de noviembre de 2014 y 2625 de 2016"

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

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

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a las

25 AGO 2017

*Janeth Restrepo Gallego*  
JANETH RESTREPO GALLEGO  
Ministra del Trabajo

*[Handwritten signature]*

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

177

1954  
1955  
1956  
1957  
1958  
1959  
1960  
1961  
1962  
1963  
1964  
1965  
1966  
1967  
1968  
1969  
1970  
1971  
1972  
1973  
1974  
1975  
1976  
1977  
1978  
1979  
1980  
1981  
1982  
1983  
1984  
1985  
1986  
1987  
1988  
1989  
1990  
1991  
1992  
1993  
1994  
1995  
1996  
1997  
1998  
1999  
2000  
2001  
2002  
2003  
2004  
2005  
2006  
2007  
2008  
2009  
2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016  
2017  
2018  
2019  
2020  
2021  
2022  
2023  
2024  
2025