

CONTESTACION DEMANDA 2020-00068 DRUMMOND LTD

Parte del contenido de este mensaje se ha bloqueado porque el remitente no está en la lista de remitentes seguros. Confío en el contenido de vigilanciajudicial@mintrabajo.gov.co. | [Mostrar contenido bloqueado](#)

VJ Vigilancia Judicial <vigilanciajudicial@mintrabajo.gov.co>

Jue 7/10/2021 12:31 PM

Para: Juzgado 03 Administrativo - Magdalena - Santa Marta

CC: Andry Tatiana Arias Mendez; Jahir Alexander Lizcano Monte <jlizcanom@mintrabajo.gov.co>



CONTESTACION DEMAN... 403 KB	PANTALLAZO PODER DO... 51 KB	PODER CON FIRMA.pdf 327 KB	EXPEDIENTE DRUMMOND... mintrabajocol-my.sharepo...
---------------------------------	---------------------------------	-------------------------------	---

4 archivos adjuntos

Radicamos ante su honorable despacho el escrito de la referencia.

Atentamente:

Vigilancia Judicial
Ministerio del Trabajo

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?"

[Responder](#) | [Responder a todos](#) | [Reenviar](#)



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C., 6 de octubre de 2021

Doctor

PEDRO ANTONIO VASQUEZ GALVIS

JUZGADO TERCERO ADMINISTRATIVO DE SANTA MARTA

Santa Marta

REFERENCIA: CONTESTACION DEMANDA

Expediente: 47-001-3333-003-2020-00068-00
Medio de control: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Demandante: DRUMMOND LTD
Demandado: LA NACIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO

ANDRY TATIANA ARIAS MENDEZ, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con Cédula de Ciudadanía No. 52.981.356 de Bogotá, abogada en ejercicio con Tarjeta Profesional No. 169127 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación de la NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO (de ahora en adelante identificado también como MT o Ministerio) de acuerdo con el poder que se me ha conferido, y encontrándome dentro del término legal, respetuosamente acudo ante su Despacho a fin de presentar **CONTESTACIÓN DE DEMANDA** dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

I. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS

AL PRIMERO HECHO: Es cierto. -Mediante escrito radicado ante la Secretaría General de la Dirección Territorial de Trabajo del Magdalena, bajo el número 2427 de fecha 27 de julio de 2016, el señor EDGAR MUÑOZ ARAUJO, en calidad de presidente del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, PETROQUÍMICA, AGROCOMBUSTIBLE Y ENERGÉTICA, SINTRAMIENERGÉTICA, SECCIONAL CIÉNAGA, promovió querrela administrativa laboral en contra de la empresa DRUMMOND LTD, *“por despido injustificado de dos directivos sindicales de la organización que represento, violatorio de la estabilidad laboral reforzada por encontrarse incapacitados al momento del despido y, por ser estos despidos reiterados como parte de un proceso de persecución laboral de la empresa Drummond Ltd. contra Sintramienergética (...)”*.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

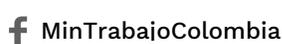
Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

AL SEGUNDO HECHO: Es cierto. - Mediante auto número 483-16 de fecha agosto 12 de 2016, la otrora coordinadora del grupo interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo, doctora LEUDITH DEL CARMEN MAIGUEL ORTEGA, avocó conocimiento y procedió a dar trámite a la solicitud.

AL TERCER HECHO: Es cierto. -En la misma decisión referida en la respuesta al hecho anterior, se asignó conocimiento al inspector de trabajo y seguridad social entonces adscrito al grupo, quien para aquella oportunidad se encontraba encargado de la Inspección de Trabajo de Ciénaga, el doctor JOSE DOMINGO MEJIA MONTAÑO, con el fin que iniciare la respectiva averiguación preliminar y demás diligencias pertinentes relacionadas con la referida querrela, operando la asignación automática al titular de la inspección sin necesidad de acto administrativo que así lo dispusiere.

AL CUARTO HECHO: Es parcialmente cierto, sin embargo, se procede a efectuar algunas precisiones. -Tal como se indicó en pronunciamiento al hecho anterior, el inspector designado se encontraba encargado de la Inspección de Trabajo de Ciénaga y la decisión previó asignación automática al inspector titular de la dicha Inspección, doctor FERNANDO CANDANOZA POLO, quien avocó el conocimiento, mediante auto número 043-16 de fecha noviembre 16 de 2016.

AL QUINTO HECHO: Es cierto. -En el mismo acto administrativo, el inspector a cargo además de ordenar iniciar averiguación preliminar a la querrelada ordenó requerir serie de documentación, citar al señor EDGAR MUÑOZ ARAUJO a diligencia de ratificación y ampliación, y a ambos extremos a diligencia administrativa.

AL SEXTO HECHO: Es cierto. -En fecha 5 de diciembre de 2016 se llevó a cabo diligencia en la cual el señor EDGAR MUÑOZ ARAUJO se ratificó de la querrela en todas sus partes.

AL SÉPTIMO HECHO: Es cierto. -Se halla visible a folio 24 del plenario, escrito suscrito por el representante legal de la querrelada, doctor JUAN CARLOS LÓPEZ GONZÁLEZ, presentado ante la secretaria de la Inspección de Ciénaga del Ministerio del Trabajo, radicado bajo número interno 422 de 12 de diciembre de 2016, mediante el cual solicitan la concesión de un término prudencial de quince (15) días hábiles, para poder preparar con destino a la Inspección la debida respuesta a la queja.

AL OCTAVO HECHO: Es cierto, relacionando puntualmente la documentación arrojada. -La organización sindical, representada por el presidente, radicó escrito bajo número interno 001 de enero 2 de 2017 (Folio 29) ante la misma secretaria de la Inspección de Ciénaga del Ministerio del Trabajo, mediante el cual, en atención al requerimiento efectuado por el inspector a cargo, allegó la siguiente documentación:

1. Comunicaciones de decisión de la querrelada de dar por terminados contratos de trabajo de serie de trabajadores (Fls. 31 – 96). Se observan las correspondientes a los señores DAIRO MOSQUERA GUETTE y CESAR FLOREZ RODRIGUEZ a folios 70 a 77.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





2. Fallo de tutela proferido por el Juzgado Segundo civil del Circuito de Santa Marta para los casos de los señores DAIRO MOSQUERA GUETTE y CESAR FLOREZ RODRIGUEZ (Folios 97 – 107).
3. Fallos de tutela proferido dentro de acciones de tutela impetradas por trabajadores en contra de la querellada relacionados con solicitud de protección a derechos fundamentales con base en estabilidad laboral reforzada (Folios 108 – 153).
4. Comunicación dirigida por la querellada al señor JHON SNEIDER PEREZ MENDOZA de referencia “cumplimiento del auto del 9 de diciembre de 2016 proferido por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C. – Terminación contrato de trabajo (Folio 154).
5. Escrito dirigido por la querella a la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo de referencia “Solicitud de permiso para terminación de contratos de trabajo de trabajadores enfermos” (Folios 155 – 166).

AL NOVENO HECHO: Es parcialmente cierto, sin embargo, se efectúan las siguientes precisiones. -Por medio de auto número 0144-17 del 24 de febrero de 2017, la otrora coordinadora de grupo, con base en las pruebas recaudadas, ordenó comunicar a la querellada la existencia de méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio en su contra, de conformidad con el artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Fl. 450), el cual fue debidamente comunicado.

Posteriormente, mediante auto número 394 del 21 de julio de 2017 se formularon cargos a la investigada, providencia debidamente notificad.

AL DÉCIMO HECHO: Es cierto. -La empresa investigada presentó escrito de descargos ante la secretaría de la Inspección de Trabajo de Ciénaga del Ministerio del Trabajo, radicado bajo número interno 007 de enero 11 de 2018.

AL DÉCIMO PRIMER HECHO: Es cierto. -Mediante auto número 053 de febrero 19 de 2018, no habiendo más pruebas por practicar, toda vez que no se ordenaron por parte del Despacho de la Coordinación del Grupo, ni se solicitaron en la oportunidad de descargos, se decidió tener como pruebas las ya obrantes en el expediente y las documentales allegadas, se cerró el período probatorio y se corrió traslado para alegatos de conclusión. Dicha decisión fue debidamente comunicada.

AL DÉCIMO SEGUNDO HECHO: Es cierto -La investigada presentó escrito de alegatos ante la secretaría de la Dirección Territorial del Magdalena del Ministerio del Trabajo, radicado bajo número interno 11EE2018734700100000693 de marzo 8 de 2018.

AL DÉCIMO TERCER HECHO: Es cierto. -Obra en el expediente posterior escrito radicado por el presidente de la organización querellante, presentado ante la secretaría de la Inspección de Trabajo de Ciénaga – Magdalena, sin radicado de 13 de abril de 2018, de referencia *Solicitud*, encaminada a requerir entrega de copias de los alegatos radicados por la empresa investigada.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



mintrabajocol



MinTrabajoColombia



@MintrabajoCol



AÑO INTERNACIONAL
PARA LA ELIMINACIÓN
DEL TRABAJO INFANTIL



Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

2021



El empleo
es de todos

Mintrabajo

AL DÉCIMO CUARTO HECHO: Es parcialmente cierto, sin embargo, se efectúan precisiones. -Se expidió por el Despacho de la otrora coordinadora del grupo interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo, resolución definitiva dentro del proceso administrativo sancionatorio número 213 fechada 30 de julio de 2018.

La resolución definitiva enunciada en el pronunciamiento al hecho anterior resolvió imponer a DRUMMOND LTD una multa de 50 SMLMV, equivalente a TREINTA Y NUEVE MILLONES SESENTA Y DOS MIL CIENTO PESOS M/L (\$39'062.100), con destinación específica al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA.

Se fincó la decisión en evidencia del incumplimiento integral de los parámetros establecido en el artículo 26 la ley 361 de 1997 por parte de DRUMMOND LTD, en relación con la obligación que tiene el empleador, previo a la terminación del contrato de trabajador en situación de debilidad manifiesta, de solicitar permiso ante la autoridad competente.

AL DÉCIMO QUINTO HECHO: Es cierto. -Obran en el expediente actas de diligencia de notificaciones personales al presidente de la organización querellante y al apoderado especial de la empresa sancionada, en las fechas 22 de agosto y 12 de septiembre, ambas del año 2018, respectivamente; correspondientes éstas a la Resolución sanción número 213 fechada 30 de julio de 2018.

AL DÉCIMO SEXTO HECHO: Es cierto. -Se interpuso recurso de reposición por el señor DAIRO JOSÉ MOSQUERA GUETTE, en calidad de representante de SINTRAMIENERGÉTICA SECCIONAL CIÉNAGA contra la resolución número 213-18 de fecha julio 30 de 2018, cuyo argumento principal se orientó a que *el valor de la sanción a DRUMMOND LTD no correspondía a los perjuicios generados.*

AL DÉCIMO SÉPTIMO HECHO: Es cierto. -Se presentó recurso de apelación interpuesto por el doctor VICTOR EDUARDO DANGOND NOGUERA, en calidad de apoderado especial de la empresa DRUMMOND LTD, conforme con poder otorgado por el doctor JUAN CARLOS LOPEZ GONZALEZ, representante legal conforme con certificado de existencia y representación legal, en contra de la referida providencia resolución número 213-18 de fecha julio 30 de 2018, mediante escrito presentado ante la secretaria de la Inspección de Trabajo de Ciénaga - Magdalena, radicado bajo número interno 188 de fecha 20 de septiembre de 2018.

AL DÉCIMO OCTAVO HECHO: Es cierto. -Se expidió por el Despacho de la coordinadora del grupo interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo, resolución número 378 fechada 30 de noviembre de 2018, mediante la cual se resolvió el recurso de reposición interpuesto por la organización sindical, confirmando en todas sus partes lo dispuesto en la Resolución 213-18 fecha 30 de julio de 2018; y se concedieron los de apelación (subsidiario al de reposición por parte de la organización sindical y directo por parte de la investigada).

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



mintrabajocol



MinTrabajoColombia



@MintrabajoCol



AÑO INTERNACIONAL
PARA LA ELIMINACIÓN
DEL TRABAJO INFANTIL



Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

2021



El empleo
es de todos

Mintrabajo

AL DÉCIMO NOVENO HECHO: Es cierto. -Se expidió por el Despacho de la Directora Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo, Resolución número 243 de fecha 28 de agosto de 2019, mediante la cual se resolvieron los recursos de apelación interpuestos por la organización sindical en forma subsidiaria al de reposición y por la empresa sancionada en forma directa.

II. A LAS PRETENCIONES

ME OPONGO a TODAS LAS PRETENCIONES entre ellas a que se declare la nulidad de las Resoluciones No. 213 del 30 de julio de 2018 por medio de la cual se impone sanción a la empresa DRUMMOND LTD. a la Resolución No 378 de noviembre de 2018 por medio de la cual se resolvió recurso de apelación y la Resolución No. 243 del 28 de agosto de 2019 emitida por la Dirección Territorial del Trabajo del Magdalena del Ministerio del Trabajo, toda vez que se actuó bajos los parámetros normativos sin violar ningún derecho de los que aquí pretende hacer ver el demandante.

PRIMERA: ME OPONGO a que se declare la nulidad de la Resolución No. 213 del 30 de julio de 2018 por medio de la cual se impone sanción a la empresa DRUMMOND LTD de treinta y nueve millones sesenta y dos mil cien pesos (39.062.100) M/CTE”, toda vez que se actuó bajos los parámetros normativos sin violar ningún derecho de los que aquí pretende hacer ver el demandante.

Ahora bien, y como se expondrá más adelante, la señora Olga Lucia Flórez de manera improcedente despidió a sus trabajadores, pasando por alto lo establecido en la norma, de igual modo la empleadora desde el inicio del proceso, ha reconocido de manera expresa su falta.

SEGUNGO: ME OPONGO a que se declare la nulidad de la Resolución No. 378 de noviembre de 2018 emitida por la Coordinadora de Prevención, inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Magdalena del Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se resolvió recurso de apelación, confirmando la sanción impuesta mediante Resolución No. 213 de fecha 30 de julio de 2018, toda vez que se actuó bajos los parámetros normativos sin violar ningún derecho de los que aquí pretende hacer ver el demandante.

TERCERO: ME OPONGO a que se declare la nulidad de la Resolución No. 243 del 28 de agosto de 2019 emitida por la Dirección Territorial del Trabajo del Magdalena del Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se resolvió recurso de apelación, toda vez que se actuó bajos los parámetros normativos sin violar ningún derecho de los que aquí pretende hacer ver el demandante.

CUARTA: ME OPONGO a la declaratoria y condena de todas y cada una de ellas, en contra del MINISTERIO DEL TRABAJO, por carecer de fundamento legal y fáctico.

QUINTO: ME OPONGO a la declaratoria y condena de todas y cada una de ellas, en contra del MINISTERIO DEL TRABAJO, por carecer de fundamento legal y fáctico.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

SEXTO: ME OPONGO a la declaratoria y condena de todas y cada una de ellas, en contra del MINISTERIO DEL TRABAJO, por carecer de fundamento legal y fáctico.

SÉPTIMO: ME OPONGO a la declaratoria y condena de todas y cada una de ellas, en contra del MINISTERIO DEL TRABAJO, por carecer de fundamento legal y fáctico.

III. ARGUMENTOS DE LA DEFENSA

DRUMMOND LTD incumplió con la obligación legal y constitucional de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a sus trabajadores, señores DAIRO MOSQUERA GUETTE Y CESAR FLOREZ RODRIGUEZ, los días 8 y 19 de julio de 2016, respectivamente, de conformidad al artículo 26 de la ley 361 de 1997 que contempla la estabilidad laboral reforzada y la ampliada protección constitucional por debilidad manifiesta, derivada directamente de la Carta Política en sus artículos 13, 47 y 53 donde se brinda un amparo de estabilidad reforzada.

Señala el artículo 26 de la ley 361 de 1997,

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

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

Para el despacho la inteligencia del artículo 26 de la ley 361 de 1997 aludida es diáfana, y sus efectos deben estimarse teniendo en cuenta las demás normas que conforman este precepto normativo, especialmente su artículo 1, que delimita los destinatarios de la ley y su campo de aplicación de la siguiente manera: “ Los principios que inspiran la presente ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesaria”

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Cotejando la información arriba señalada, inicialmente se despejó la presencia del presupuesto de haberse encontrado los trabajadores en situación de debilidad manifiesta al momento de la determinación de la terminación del vínculo sin autorización del Ministerio del Trabajo, conforme con lo señalado por la jueza Segunda Civil del Circuito de Santa Marta en segunda instancia de tutela; quien si enfatizó en sus consideraciones que los trabajadores (DAIRO MOSQUERA y CESAR FLOREZ) se encontraban en estado de indefensión y eran sujetos de especial protección.

Luego entonces es preciso dejar sentado que no obró esta dependencia en exceso de competencia al haber señalado el juez de tutela tales consideraciones. El Ministerio en esta oportunidad no está declarando la situación de los trabajadores, la calificación fue estimada por parte del juez constitucional que revisó sus casos concretos.

Bajo tales presupuestos, remitiéndose el Despacho al caso concreto del señor DAIRO MOSQUERA GUETTE, (y más adelante se explicitarán los argumentos de la decisión para el caso del señor CESAR FLOREZ RODRIGUEZ), no pueden ser de recibo los argumentos esgrimidos por la investigada, debido a que dentro de la averiguación preliminar y proceso sancionatorio, el Ministerio del Trabajo a través del grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Magdalena, **se enfocó en observar si se dio o no, cumplimiento de las normas laborales en cuanto al deber legal del empleador de solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo en situación de debilidad manifiesta, sin mediar juicio en relación a las disminuciones o limitaciones que padece el trabajador, al momento de la terminación del contrato de trabajo.**

Por lo anterior es oportuno advertir en esta instancia, que, bajo el tema en asunto, el marco funcional de esta entidad Ministerial se encuentra ampliamente vertido por normas constitucionales, legales, sobre las competencias para ejercer las funciones de inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales.

Es claro para este despacho, que dentro del marco investigativo no se observa que la empresa investigada haya dado cumplimiento integral a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del decreto 19 de 2012, subraya la prohibición de despedir a una persona o terminar su contrato por razón su debilidad **sin que medie una autorización del Ministerio de Trabajo**, es decir, se prohíbe el despido, creando así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo laboral después de solicitar una autorización previa al Ministerio de Trabajo.

Este requisito es imperioso en razón que **el Ministerio del Trabajo debe valorar si las causas alegadas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo son justa o no, es decir, analizar el cumplimiento por parte del Empleador de obligaciones legales que implica la realización de**

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



mintrabajocol



MinTrabajoColombia



@MintrabajoCol



AÑO INTERNACIONAL
PARA LA ELIMINACIÓN
DEL TRABAJO INFANTIL



Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

2021



El empleo
es de todos

Mintrabajo

actividades y tareas previas que debió cumplir al realizar el reintegro del trabajador a su labor vencida la incapacidad o la rehabilitación.

Por tanto, el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo, no es un simple formalismo, debido a que este se estableció con la finalidad de que la autoridad administrativa verifique que el empleador no afecte de manera directa los derechos de una persona en situación de debilidad por salud que cuenta con especial protección constitucional.

Por lo anterior se evidenció el incumplimiento integral de los parámetros establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 por parte de DRUMMOND LTD, en relación con la obligación que tiene el empleador, previo a la terminación del contrato, de solicitar permiso ante la autoridad competente; sin entrar en la esfera de declarar derecho ni decidir controversia en relación al grado de limitación en que se encuentre el trabajador al momento de la terminación del contrato.

La sanción no se fundamentó en establecer la objetividad de la decisión de despido por parte de la empresa demandante; ello se habría revisado dentro del trámite de solicitud de autorización del despido que fue la omisión en la que incurrió el empleador y que por tanto fincó la sanción impugnada. Evidentemente se observó dentro del plenario las circunstancias fácticas esgrimidas por la sancionada en cuanto la presunta legitimidad del despido con base en la participación del trabajador en la huelga declarada ilegal por la alta corte; pero la conducta penada fue el no haber acatado la previsión legal de informar a la autoridad administrativa que existían las condiciones objetivas para el despido y que, por lo tanto su decisión frente a un trabajador que, declarado por la autoridad judicial en estado de debilidad manifiesta, no correspondía a un acto discriminatorio, y que entonces en conjunto las circunstancias fueren valoradas por el inspector del trabajo previamente.

De acuerdo con lo expuesto, se concluye que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de dar por terminado el contrato de trabajo a un trabajador en condición de debilidad manifiesta en dado caso debe cumplirse con el procedimiento establecido en la ley 361 del 1997.

Por otro lado, durante la investigación administrativa no desconoce lo que prolija la Corte Constitucional, en profusos pronunciamientos incluso más recientes, pero que se trae a colación de los inicios la Sentencia T-850/11, M.P. Juan Carlos Henao. En línea:

“Esta Corporación ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la “estabilidad laboral reforzada” de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces,

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz". La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica no sólo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.

En tal sentido, esta Corporación ha reconocido la especial protección de que son sujetos las personas en situación de debilidad manifiesta por su salud, dando aplicación a las cláusulas constitucionales que les garantizan la realización de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su plena integración a la misma. De igual manera, ha reconocido la situación de marginación social en que ha permanecido esta población a lo largo de la historia y ha señalado que tal reconocimiento impone la toma de decisiones con el fin de remover los obstáculos que impiden su adecuada integración social en igualdad de condiciones reales y efectivas.

En consonancia con los argumentos expuestos la Coordinación del grupo de Prevención, Inspección, vigilancia y control de la Dirección territorial del Magdalena impuso sanción a la empresa DRUMMOND LTD en lo que respecta al caso del señor DAIRO MOSQUERA GUETTE.

Para el caso del señor FLOREZ RODRIGUEZ, no es menos cierto que se indicó en los pronunciamientos de tutela que ésta obraba como mecanismo transitorio y en consecuencia que las circunstancias serían eventualmente revisadas ante la justicia ordinaria como en efecto se hizo.

Y es ante esta instancia que se materializa entonces acuerdo conciliatorio en el que el extrabajador manifiesta renunciar, con conocimiento de su eventual estabilidad laboral reforzada por pérdida de capacidad laboral o de las posibles secuelas médicas de cualquier índole, tal y como se planteó; y acuerdo al que el juez de conocimiento impartió aprobación.

En consecuencia, este es un hecho que, en consideración del Despacho de la coordinación de grupo referenciada, impactó el curso del proceso administrativo sancionatorio que ocupa y que definitivamente marcó el rumbo de la decisión que conllevó la no imposición de sanción a la investigada respecto del caso del señor CESAR FLOREZ RODRÍGUEZ.

Por otra parte, la sanción impuesta cumplió una función coactiva toda vez que como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, conforme con el principio de proporcionalidad, atendiendo para el caso sub júdice el daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados que para el caso concreto se circunscriben a la estabilidad laboral del trabajador; evidenciándose ausencia de diligencia en la atención de los deberes y aplicación de las normas legales pertinentes por parte de la investigada.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Según el Artículo 7° de la Ley 1610 de 2013, que modificó el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral 1 y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La dependencia que impuso la sanción, confirmada en segunda instancia, observó lo normado por el artículo 12 de la ley 1610 de 2013 referido por el recurrente en su escrito; que dispone la graduación de las sanciones teniendo en cuenta: 1) Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados. 2) Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero. 3) Reincidencia en la comisión de la infracción. 4) Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión. 5) Utilización de medio fraudulento o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos. 6) Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes. 7) Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente. 8) Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas y 9) Grave violación a los derechos humanos de las y los trabajadores.

No es esta autoridad la competente para determinar perjuicios individuales y tasar las sanciones en función de condenas destinadas a resarcimientos. Dichas facultades escapan a la órbita de este ente ministerial, y por ello se reiteró en párrafo anterior la función que cumplió la multa impuesta, por lo cual no tuvo acogida la argumentación de los recursos interpuestos por la organización sindical.

Para el efecto, se informó incluso que al momento de la fijación de la sanción en el caso que ocupa, se encontró empresa con más de doscientos trabajadores, que registra en su favor no haber presentado obstrucción a la acción investigadora de este Despacho, ni renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por el mismo, atendiendo la normativa en materia de graduación tantas veces mencionada.

Por otra parte, tal como se señaló en el acto administrativo que resolvió los recursos de apelación, concordó este Despacho con los argumentos esgrimidos por el juez constitucional en concordancia con lo instruido en el lineamiento institucional presupuestado en la circular 0049 del 01 de agosto de la presente anualidad, cuando manifiesta los aspectos que debe tener en cuenta el Inspector de trabajo para autorizar o negar la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando expresa lo siguiente:

(...) Se atenderá al mandato establecido y reiterado por la Corte Constitucional al respecto como máximo órgano de interpretación y unificación, en el cual se enfatiza que, si un empleador requiere

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

*terminar el contrato de trabajo de una persona con estabilidad laboral reforzada por salud, en consideración a la garantía de especial protección que lo cobija, “**debe contar ineludiblemente con la autorización previa del inspector del trabajo para dar por terminado el vínculo laboral. (...)”**.*

En conclusión, los actos administrativos están todos revestidos de legitimidad y legalidad que se les atribuye al contar con todos los requisitos establecidos por el procedimiento administrativo.

El proceso administrativo sancionatorio corresponde a aquella actuación administrativa reglada en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo modificado por la Ley 1610 de 2013, adelantada por los servidores del Ministerio del Trabajo por medio de la cual, se verifica el cometimiento o no de infracciones de orden laboral y se adopta una decisión con fundamento en la Ley.

En tal contexto la formulación de cargos responde al acto administrativo que señala los hechos que originan el Procedimiento Administrativo Sancionatorio. En éste se identifican claramente las personas naturales o jurídicas objeto de investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes, en caso de comprobarse la infracción; requerimientos que se encuentran presentes en su totalidad en el auto de formulación obrante en el expediente, tanto como las demás decisiones expedidas y que hoy son materia de solicitud de conciliación por parte de la investigada.

No huelga resaltar en este punto que da cuenta el expediente de desarrollo de procesos de comunicaciones y notificaciones en debida forma, con agotamiento de etapas procesales en las que siempre hubo pronunciamiento por parte de la empresa con exposición de argumentos de defensa, verbi gracia la oportunidad de descargos, alegatos, inclusive; con lo cual se evidencia el férvido interés y procura por parte de esta entidad en garantizar y respetar los derechos constitucionales de defensa y debido proceso.

III.I EN CUANTO A LA FALSA MOTIVACION INVOCADA POR PARTE DE LA PARTE ACTORA

Con relación a la falsa motivación, vulneración del principio de legalidad y tipicidad, la igualdad, la buena fe y el derecho al debido proceso, de defensa y contradicción, se debe indicar que los actos administrativos expedidos dentro de la investigación administrativa adelantada en contra del empleador convocante, fueron conforme a las pruebas obrantes dentro del expediente y la normatividad la Ley 50 de 1990 en su artículo 67, ante los evidentes incumplimientos que no fueron desvirtuados por el empleador convocante, aunado a que como querellado tuvo la oportunidad de intervenir, de aportar pruebas, siendo comunicada y notificada en debida forma de cada una de las decisiones emitidas por el despacho, y así mismo, el empleador investigado al interponer los recursos de ley, tuvo la oportunidad de controvertir las decisiones emitidas por el fallador de primera instancia, siendo del caso resaltar que la Sala Plena de la Corte Constitucional, ha precisado frente al debido proceso, lo siguiente:

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





“(…) en lo que hace relación con los procedimientos administrativos, es necesario precisar que el derecho con que cuentan los ciudadanos, relativo a la posibilidad de controvertir las decisiones que se tomen en dicho ámbito es consubstancial al debido proceso. Si bien ambas son garantías que se derivan del principio de legalidad, son dos caras de la misma moneda, esto es, mientras que el derecho a cuestionar la validez de las decisiones funge como garantía posterior, las garantías propias del derecho fundamental al debido proceso, tales como (i) el acceso libre y en igualdad de condiciones a la justicia; (ii) el acceso al juez natural; (iii) la posibilidad de ejercicio del derecho de defensa (con los elementos para ser oído dentro del proceso); (iv) la razonabilidad de los plazos para el desarrollo de los procesos; y, (v) la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces y autoridades, son elementos que deben ser garantizados durante el desarrollo de todo el procedimiento, y apuntan, principalmente, a brindar garantías mínimas previas. En efecto, los elementos del debido proceso arriba enumerados buscan garantizar el equilibrio entre las partes, previa la expedición de una decisión administrativa. Por el contrario, el derecho a cuestionar la validez de la misma hace parte de las garantías posteriores a la expedición de la decisión por parte de la autoridad administrativa, en tanto cuestiona su validez jurídica.

De esta manera, la posibilidad de control de un acto administrativo, mediante los recursos de la vía gubernativa y la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, parte del presupuesto de que al interesado se le ha permitido ejercer su derecho de defensa, al otorgársele la oportunidad de ser oído, aportar pruebas y controvertir las que le resulten adversas”. (Negrita y subrayado fuera de texto original).

Por lo anteriormente expuesto, se tiene entonces que en la investigación administrativa adelantada en contra del empleador convocante se le garantizó el derecho al debido proceso, de defensa y contradicción, y finalmente se comprobó que hubo negligencia por parte de la empresa DRUMMOND LTD en el cumplimiento con la obligación legal y constitucional de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a sus trabajadores, señores DAIRO MOSQUERA GUETTE Y CESAR FLOREZ RODRIGUEZ, los días 8 y 19 de julio de 2016, respectivamente, de conformidad al artículo 26 de la ley 361 de 1997 que contempla la estabilidad laboral reforzada y la ampliada protección constitucional por debilidad manifiesta, derivada directamente de la Carta Política en sus artículos 13, 47 y 53 donde se brinda un amparo de estabilidad reforzada.; con esta sanción se busca que la empleadora cumpla con las estipulaciones normativas y sus acciones sean realizadas de acuerdo a la normatividad.

III.II PRONUNCIAMIENTO JURIDICO SOBRE NULIDAD DE LA EXPEDICION DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS CUESTIONADOS.

Frente a la pretensión de la compañía demandante de declaratoria de Nulidad de los actos administrativos demandados por presunta violación del debido proceso por expedición de forma irregular, y supuesta aplicación de disposiciones inexistentes al momento de ocurrencia de los hechos es necesario precisar que el argumento principal para confirmar la sanción impuesta al empleador resultó del ejercicio minucioso de verificación de la existencia de los presupuestos para determinar que el trabajador goza del fuero legal,

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





presupuestos establecidos mediante la postura sostenida y pacífica de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, emitida incluso antes de la ocurrencia de los hechos que dieron origen al proceso administrativo sancionatorio. En la Resolución 243 de 2019 se citó la Circular 049 de 2019 del Ministerio del Trabajo, a manera ilustrativa, precisamente porque la misma recoge los lineamientos esbozados por las altas cortes que sirvieron de argumento para la decisión primigenia (argumentos claramente descritos en el concepto técnico) que fue plenamente confirmada al resolver el recurso de apelación en el marco de la competencia atribuída a esta Territorial.

Frente a la pretensión de la compañía demandante de declaratoria de Nulidad de la Resolución 243 de 2019 por violación del principio de contradicción y del derecho de defensa. Expedición irregular por falta de motivación, me permito manifestar que, en la alzada, una vez analizado el expediente, la suscrita al momento de emitir el acto administrativo que resuelve el recurso de apelación coincide con los argumentos esgrimidos en primera instancia, y con lo resuelto en el recurso de reposición, y por tal motivo se sostuvieron en esta instancia las razones que motivaron las decisiones precedentes confirmando la sanción. Dichos fundamentos, como se ha dicho anteriormente, emanan de la jurisprudencia que está condensada de forma prolija en la Circular 049 de 2019.

1. Precisar fechas de emisión de actos administrativos que se cuestionan con sus respectivas constancias de notificación.

- ✓ **Resolución número 213-18 de 30 de julio de 2018** proferida por la entonces coordinadora del grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, doctora LEUDITH MAIGUEL ORTEGA: *“ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa DRUMMOND LTD, identificada con el NIT 800021308-5 domiciliada en la Calle 72 No10-07 OFI 1302 de la ciudad de BOGOTA, representada legalmente por JUAN CARLOS LOPEZ GONZALEZ o por quien haga sus veces, por infringir el contenido del artículo 26 de la ley 361 de 1997. ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a DRUMMOND LTD una multa de 50 SMLMV, equivalente a TREINTA Y NUEVE MILLONES SESENTA Y DOS MIL CIENTO PESOS M/L (\$39'062.100), que tendrán destinación específica al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo”.*
 - Notificada: Personalmente a la organización sindical el 22 de agosto de 2018, y a la empresa sancionada también personalmente el 12 de septiembre de 2018.
- ✓ **Resolución número 378-18 de 30 de noviembre de 2018** proferida por la entonces coordinadora del grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, doctora LEUDITH MAIGUEL ORTEGA: *“ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes, lo dispuesto en la Resolución 213-18 fecha 30 de julio de 2018, mediante la cual se dispuso: (...) ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER los recursos de apelación interpuestos, en forma directa por apoderado de la empresa DRUMMOND LTD y el subsidiario interpuesto por el señor DAIRO MOSQUERA GUETTE en calidad de presidente del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, PETROQUÍMICA, AGROCOMBUSTIBLE Y ENERGÉTICA,*

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

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





SINTRAMIENERGETICA, SECCIONAL CIÉNAGA, para ante la Directora Territorial del Magdalena del Ministerio del Trabajo, a fin que se sirva proveer los mismos”.

- Notificada: Personalmente a la organización sindical el 17 de enero de 2019, y a la empresa sancionada comunicada mediante oficio de fecha 2 de enero de 2019, enviado por correo 4-72 mediante planilla de la misma fecha.
- ✓ **Resolución número 243-19 de 28 de agosto de 2019** proferida por la Directora Territorial Magdalena, doctora CLAUDIA LUZ LÓPEZ RAMOS: *“ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes, la Resolución 213-18 del 30 de julio de 2018, por las razones expuestas en el presente proveído. (...)”.*
- Notificada: Personalmente a la organización sindical el 3 de septiembre de 2019, y a la empresa sancionada también personalmente el 9 de septiembre de 2019.

Es importante poner de presente que, se observa en el expediente, respecto de la notificación de la resolución 243-19 que resolvió los recursos de apelación, memorando número 9047189-077 con fecha de recibido 30 de enero de 2020, dirigido a la Coordinadora del Grupo de Prevención, inspección, Vigilancia y Control de la Dirección territorial del Magdalena, doctora MARYURIS PAREJA BARRIOS, por parte del Inspector a cargo de la Inspección de trabajo de ciénaga, doctor ADRIAN ARGUELLE PERTUZ, mediante el cual remite el expediente objeto de análisis toda vez que *se requiere corregir la fecha de notificación de apelación, por la empresa Drummond Ltd, para así proceder a ejecutoriar y enviar al Sena para su efectividad.* Con base en lo cual, mediante memorando número 08SI2020734700100000043 del 30 de enero de 2020 la referenciada coordinadora de grupo traslada a la suscrita directora para que se proceda a efectuar la aclaración o corrección correspondiente a la fecha de notificación de la resolución que resolvió el recurso de apelación.

III.II INDEBIDA DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN IMPUESTA

En lo que a graduación de la sanción corresponde, ésta se efectuó en proporción concordante con la falta imputada, una vez argumentado por el Despacho que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la Ley y los Tratados Internacionales que se deben observar en las relaciones laborales, en el presente caso, se observa que efectivamente la Universidad vulneró lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Según el Artículo 7° de la Ley 1610 de 2013, que modificó el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de qué trata el numeral 1 y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El artículo 12 de la ley 1610 de 2013 dispone la graduación de las sanciones teniendo en cuenta: 1) Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados. 2) Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero. 3) Reincidencia en la comisión de la infracción. 4) Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión. 5) Utilización de medio fraudulento o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos. 6) Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes. 7) Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente. 8) Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas y 9) Grave violación a los derechos humanos de las y los trabajadores.

La sanción cumplió en el presente caso una función coactiva toda vez que como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, conforme con el principio de proporcionalidad, atendiendo para el caso sub júdice el daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados que para el caso concreto se circunscriben a la estabilidad laboral del trabajador; evidenciándose ausencia de diligencia en la atención de los deberes y aplicación de las normas legales pertinentes por parte de la investigada.

Se considera en todo caso importante traer a colación el Memorando emitido por la Coordinadora de Grupo de Trabajo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica, dirigido a la Coordinadora GPIVC y RCC de la Dt Huila, sobre *"Alcance al Concepto sobre Competencia del Ministerio de Trabajo, para sancionar a los Empleadores, por despido de Trabajador(a) aforado(a) por vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad, sin el permiso respectivo - Violación a las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo"*; que finalmente señala:

*"(...) El Ministerio de Trabajo el día 31 de octubre de 2018 realizó una Mesa de Trabajo, en la cual participaron el Subdirector de Inspección, Doctor Jhon Alexander Romero Nocobe, el Doctor Leonardo Fabio Salamanca Castro, Funcionario de esa dependencia, el Doctor Campo Elías Baquero Vanegas, miembro del Grupo de Derechos Fundamentales, la Señora Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica, Doctora Marisol Porras Mendez y miembros del mencionado Grupo, en la que después de un amplio debate, **se verificó la necesidad de dar un lineamiento para el Trámite de Autorización de despido y la Investigación administrativo laboral del proceso sancionatorio, por no solicitar la autorización por parte del Empleador, en los casos en los cuales sea de rigor, para lo cual se decidió la tarea de elaboración de una Circular única, proyectada por la Dirección de Derechos Fundamentales, la cual en su debido momento, se dará a conocer a las Direcciones Territoriales (...)**".*

Al respecto, se emitió seguidamente la Circular 049 antes enunciada, la cual hizo referencia al trámite de solicitud de la autorización para los casos en particular de terminación de vínculo de trabajadores en situación de debilidad manifiesta, más no disolvió la inquietud respecto de la competencia del Ministerio de Trabajo, para sancionar a los Empleadores, por despido de Trabajador(a) aforado(a) por vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad, sin el permiso respectivo, frente a lo cual definitivamente esta

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





Dirección territorial considera si existe dicha competencia en razón a la valoración de inobservancia del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como norma laboral que es, teniendo en cuenta las especificidades del caso que nos ocupa y que fueron estimadas en los actos administrativos cuya nulidad se pretende.

IV. EXCEPCIONES

Me permito proponer las siguientes excepciones de mérito:

IV.I LEGALIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE RESOLVIERON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y SUS RECURSOS

El fundamento jurídico de los actos administrativos demandados en el presente proceso goza de total validez legalidad, se expidieron en concordancia y en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos, esto es la artículo 26 de la ley 361 de 1997 que contempla la estabilidad laboral reforzada y la ampliada protección constitucional por debilidad manifiesta, derivada directamente de la Carta Política en sus artículos 13, 47 y 53 donde se brinda un amparo de estabilidad reforzada.

Es entonces perentorio reafirmar que es insuficiente la argumentación de la parte actora y queda claro que su pretensión no puede ser concedida como quiera que: DRUMMOND LTD incumplió con la obligación legal y constitucional de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a sus trabajadores, señores DAIRO MOSQUERA GUETTE Y CESAR FLOREZ RODRIGUEZ, los días 8 y 19 de julio de 2016.

Respetuosamente esta defensa solicita a este despacho considerar la valoración sobre el acervo probatorio.

Por las razones expuestas, esta excepción está llamada a prosperar.

IV.II VIOLACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Como bien se analizó anteriormente, se observa que la DRUMMOND LTD incumplió con la obligación legal y constitucional de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a sus trabajadores, señores DAIRO MOSQUERA GUETTE Y CESAR FLOREZ RODRIGUEZ, los días 8 y 19 de julio de 2016.

Por las razones expuestas, esta excepción está llamada a prosperar.

V.III. INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN DE PAGO DE LAS SUMAS SOLICITADAS POR LA PARTE DEMANDANTE.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada Dirección

Territorial o Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Como consecuencia de la legalidad y plena validez de los actos administrativos demandados en el presente proceso, no se genera obligación alguna en cabeza del Ministerio del Trabajo de pagar las sumas solicitadas por la empresa demandante, pues no le asiste tal derecho, toda vez, que el recaudo de la multa impuesta por esta Cartera Ministerial a la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA fue con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Por lo anterior tal excepción deberá prosperar.

IV.VI INNOMINADA

Teniendo en cuenta el más alto decoro, le solicito al señor Juez, dar aplicabilidad sobre cualquiera otra excepción que encuentre probada.

V. SOLICITUD

Conforme a las razones esbozadas en precedencia, con todo respeto se solicita al señor juez, desestimar en su totalidad las pretensiones de la demanda, en cuanto a La Nación - Ministerio del Trabajo se refiere ya que la demandante violó flagrantemente la normatividad vigente y aplicable en cuanto a derecho en cuanto a la obligación legal y constitucional de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a sus trabajadores.

Solicito de la manera más respetuosa a su señoría eximir a mi defendido del pago de costas teniendo en cuenta que se actuó conforme a lo establecido en la Ley y garantizando la misma.

VI. PRUEBAS

Téngase como tales las normas citadas a lo largo de este escrito de contestación, las cuales acreditan que La Nación - Ministerio del Trabajo está facultado para imponer la sanción aplicada.

VII. ANEXOS

-Expediente donde se registra todas las actuaciones adelantadas y los actos administrativos expedidos por la DT con sus respectivas comunicaciones o notificaciones y los documentos presentados por la accionante durante el proceso administrativo sancionatorio.

- Poder legalmente conferido por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y sus anexos.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

VIII. NOTIFICACIONES

La Nación - Ministerio del Trabajo y el suscrito apoderado, recibiremos notificaciones en la Carrera 14 No. 99 – 33, Piso 11, en la ciudad de Bogotá D.C., en la secretaría de la Jefatura de la Oficina Asesora Jurídica y en los correos electrónicos: vigilanciajudicial@mintrabajo.gov.co, aarias@mintrabajo.gov.co, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 197 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020.

Del señor Juez, respetuosamente,

ANDRY TATIANA ARIAS MENDEZ

C.C. 52.981.356 de Bogotá

T.P. 169127 del Consejo Superior de la Judicatura

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular: 120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El empleo
es de todos

Mintrabajo

00000601

SEÑORES
JUZGADO TERCERO ADMINISTRATIVO DE SANTA MARTA
SANTA MARTA – MAGDALENA

EXPEDIENTE: 47-001-3333-003-2020-00068-00
PROCESO: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: DRUMMOND LTD
DEMANDADO: MINISTERIO DEL TRABAJO

AMANDA PARDO OLARTE, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con la cédula de ciudadanía No. 20.948.946 de Sopo - Cundinamarca, en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, nombrada mediante la Resolución No. 0774 del 16 de marzo de 2020 y acta de posesión con fecha del 1 de Abril del 2020, en virtud de lo dispuesto por el numeral 5º del Artículo 8º del Decreto 4108 de 2011, manifiesto que, mediante el presente escrito, confiero poder especial, amplio y suficiente a la doctora ANDRY TATIANA ARIAS MENDEZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.981.356 de Bogotá D.C., abogada titulada con Tarjeta Profesional No. 169.127 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.

La apoderada queda facultada para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento de este mandato y la adecuada defensa de los intereses de la entidad y expresamente para conciliar en los precisos términos que decida el comité de conciliación de la Nación-Ministerio de Trabajo. En consecuencia, sírvase reconocerle personería.

Por último, a continuación, se indica expresamente el correo de la apoderada, en los términos del inciso segundo del artículo 5 del Decreto 806 de 2020: aarias@mintrabajo.gov.co.

Cordialmente,

AMANDA PARDO OLARTE
Jefe Oficina Asesora Jurídica
C.C. No. 20.948.946 de Sopo - Cundinamarca

11 SEP 2021

Acepto:

ANDRY TATIANA ARIAS MENDEZ
C.C. No. 52.981.356 de Bogotá
T.P. No. 169127 del Consejo Superior de la Judicatura

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



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

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

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

PODER CONFERIDO No. 601 DEMANDANTE DRUMMOND

📎 2 ✓

AO

Amanda Pardo Olarte

Mié 15/09/2021 14:35



Para: Andry Tatiana Arias Mendez

CC: Luis Miguel Castillo Silva; Johnny Alberto Jimenez Pinto

 06AutoAdmite.pdf 350 KB	 PODER 601 DRUMMON... 304 KB
--	--

2 archivos adjuntos (654 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive - Ministerio del Trabajo

Dra. Andry Tatiana Arias Mendez
Abogada Grupo de Defensa Judicial.

Tenga usted un respetuoso saludo, este despacho procede a enviar documento en el que se le confiere poder con facultades para adelantar todas las gestiones que precisen el cabal cumplimiento del mandato y la adecuada defensa de los intereses de la entidad dentro del proceso NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO convocante DRUMMOND LTDA expediente No.47001333300320200006800.

Cordialmente,