



Trabajo

Pereira, 4 de octubre de 2025

Señores

Ministerio de Justicia y del Derecho

gestion.documental@minjusticia.gov.co

ASUNTO: conceptualización

Cordial saludo,

Por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas, procedo a solicitar concepto, sobre los siguientes temas:

1. Si un inspector de trabajo cuestiona la validez de un acta de conciliación de horas extras realizada en una inspección de trabajo porque: El acta no tiene la firma del funcionario que dirigió la audiencia, No está la constancia de calidad del conciliador, Se evidencia que el trabajador no quería firmar porque la fórmula de pago es contrario a sus intereses y fue presionado por el funcionario a hacerlo generando duda de la neutralidad e imparcialidad del conciliador.

Respecto al acuerdo que llegan las partes el funcionario debe **COMO PRIMERA MEDIDA:** ¿Declarar la nulidad del acuerdo por falta de competencia del conciliador iniciando el trámite al ser derechos ciertos e indiscutibles O debe Reconocer el acuerdo como transacción Inter partes procediendo a **ARCHIVAR** por **DESCONOCER**, los derechos inciertos y discutibles?

ESTHER ZORAYDA CÉSPEDES DE LOS RÍOS

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Celular: 3105153298

ecespedes@mintrabajo.gov.co

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa

Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24 y 25

Conmutador: (601) 3779999
Bogotá

Atención presencial

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

No. Radicado: 08SE2025706600100006305
Fecha: 2025-10-04 02:31:09 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: MINISTERIO DEL DERECHO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2025706600100006305



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

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

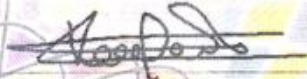
NUMERO

RESTREPO ALVAHEZ

APELLIDOS

CAMELIA

NOMBRES



FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO

16-NOV-1984

ARMENIA
(QUINDIO)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.63

ESTATURA

O+

G.S. RH

F

SEXO

19-NOV-2002 PEREIRA

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sánchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

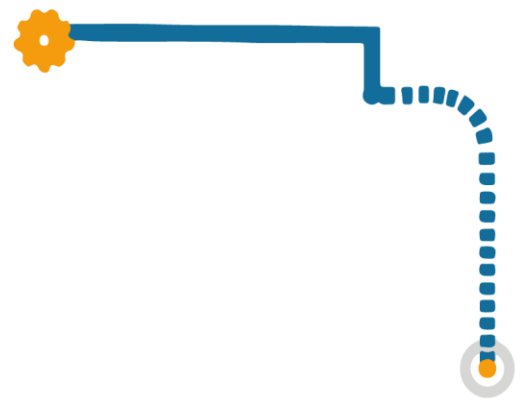


A-2400100-00531531-F-0042159947-20131227

0036346457A 1

4562679783

ESTADO CIVIL



Bogotá D.C., octubre de 2025.

Aspirante

CAMELIA RESTREPO ALVAREZ

Inscripción:

Cédula:

Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

La ciudad.

Nro. de Reclamación SIMO 1156957750

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados preliminares de las pruebas escritas aplicadas en el marco del Proceso de Selección Ministerio del Trabajo No. 2618 al 2024 del Sistema General de Carrera Administrativa.

Aspirante:

La Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Universidad Libre suscribieron Contrato de Prestación de Servicios No. 413 de 2025, cuyo objeto es *“Adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en la modalidad ascenso y abierto del sistema especial de carrera administrativa de las contralorías territoriales, identificado como proceso de selección no. 1358 al 1417 de 2020, así como la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema general de carrera administrativa del ministerio del trabajo, identificado como proceso de selección no. 2618 de 2024, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles.”*

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de *“9) Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia de este y con ocasión de la Ejecución de las etapas de los procesos de selección contratada.”*; por ello, nos dirigimos a usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada contra los resultados preliminares de las

pruebas escritas aplicadas en el marco del Proceso de selección Ministerio del Trabajo, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de convocatoria del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y su respectivo Anexo, el pasado 10 de septiembre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de las Pruebas Escritas; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes, es decir, **desde las 00:00 horas del 11 de septiembre hasta las 23:59 horas del día 17 de septiembre de 2025**. Precizando que los días **13 y 14 de septiembre de 2025** no se habilitó el aplicativo SIMO; en consideración a que esos días no eran hábiles, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo de Convocatoria y en concordancia con el artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya.

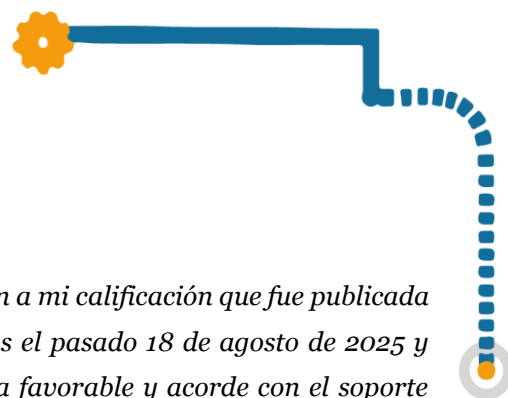
Es pertinente precisar que usted fue citada la jornada de acceso al material de las pruebas; la cual se llevó a cabo el día 28 de septiembre de 2025; y tuvo la opción de realizar su complemento los días 29 y 30 de septiembre de 2025.

“Complementación, Reclamación al puntaje obtenido como resultado de las pruebas escritas realizadas”

“CAMELIA RESTREPO ALVAREZ, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Dosquebradas Risaralda, identificada con cedula de ciudadanía No. 42.159.947, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia y en la oportunidad procesal, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de efectuar reclamación inicial en contra del resultado de las pruebas escritas aplicadas el pasado 18 de agosto de 2025 conforme a las siguientes consideraciones: en el adjunto”

Adicionalmente, usted presentó adjunto donde manifiesta:

“(…) correctas?, cómo se asignaron los puntajes? y cómo esto afectó en el resultado total? lo anterior teniendo en cuenta las preguntas que fueron eliminadas del cuestionario correspondiente a mi OPEC. Esta supresión de ítems, cómo se refleja en el resultado definitivo



de mis pruebas? En estos términos interpongo la reclamación a mi calificación que fue publicada en la lista de resultados de las pruebas escritas adelantadas el pasado 18 de agosto de 2025 y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta favorable y acorde con el soporte técnico y jurídico ilustrado en cada uno de los puntos, para lo cual manifiesto que recibo correspondencia a través de mi correo electrónico kamerestrepo@gmail.com, indicando para lo pertinente que acepto y autorizo ser notificado electrónicamente por medio de la mencionada cuenta. (...)"

En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta suficiente, coherente y pertinente a sus cuestionamientos, interpuestos en su escrito de reclamación:

1. Sobre la calificación de la prueba escrita de competencias funcionales, se informa que, para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación con ajuste proporcional, el cual permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba. El cálculo de las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < Prop_{REF} \rightarrow \frac{65,00}{n_k * Prop_{REF}} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq Prop_{REF} \rightarrow 65,00 + \frac{100 - 65,00}{n_k * (1 - Prop_{REF})} * [X_i - (n_k * Prop_{REF})] \end{cases}$$

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.

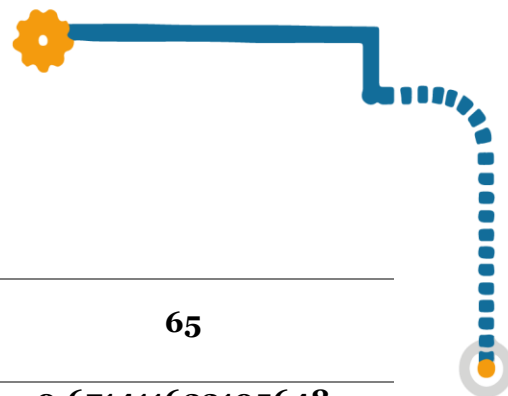
n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

$Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba

46



n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)

65

$Prop_{REF}$: Proporción de referencia

0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

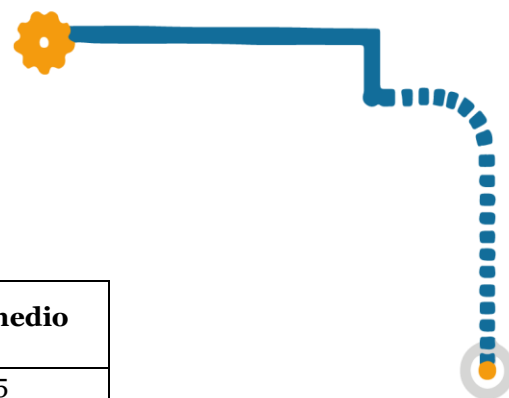
68.86

El método utilizado asegura que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante. En otras palabras, un menor número de aciertos en la prueba siempre resulta en una puntuación final más baja. Esta calificación, que refleja el desempeño del aspirante, será igual para los que hayan obtenido el mismo número de aciertos.

Sobre la calificación de la prueba de competencias comportamentales es necesario indicar que, esta prueba se encuentra conformada por **10** competencias y un total de **129** ítems.

Inicialmente, de acuerdo con el registro realizado por usted, se promedian las puntuaciones de los ítems que conforman cada competencia, a continuación, se encuentran sus promedios para cada una:

Competencia	Promedio
Competencia 1	5
Competencia 2	5
Competencia 3	5
Competencia 4	5
Competencia 5	4.692307692
Competencia 6	5
Competencia 7	4.692307692



Competencia	Promedio
Competencia 8	5
Competencia 9	5
Competencia 10	4.692307692

Posteriormente se suman todos los promedios, que para su caso la suma sería **49,07** y este puntaje es reescalado de 0 a 100 usando la siguiente fórmula:

$$Cal_{comp} = \frac{S_i}{S_{max}} * 100$$

Donde:

Cal_{esc} : Calificación en la prueba comportamental

S_i : **49,0769230769231**

S_{max} : **50**

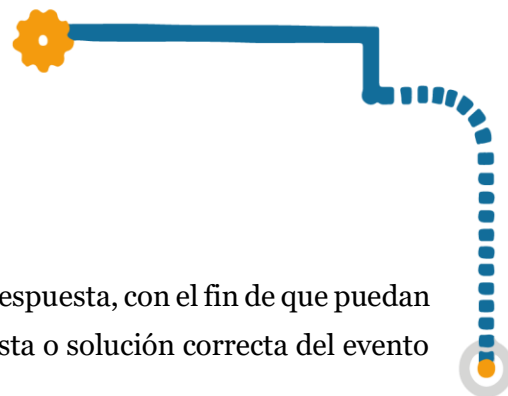
Dado lo anterior, la calificación de su prueba de competencias comportamentales es:

Calificación

98.15

Es importante destacar que, al calcular la puntuación es necesario considerar los ítems eliminados de la prueba. Estos ítems NO se incluyen en el cálculo de la calificación, dado que, tras realizar el análisis técnico correspondiente, se determinó que no contribuyeron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se buscaba medir.

2. Con el fin de dar claridad sobre el formato de evaluación aplicado en las pruebas del presente Proceso de Selección, le informamos que este se conoce como Prueba de Juicio Situacional (PJS) y consiste en situar a los aspirantes en circunstancias que se pueden presentar en los diferentes contextos laborales y, en ese escenario hipotético, se les plantea una serie de eventos críticos que deberán resolver. Estas situaciones hipotéticas reflejan constructos que pueden ser de tipo interpersonal (por ejemplo, trabajo en equipo), intrapersonal (por ejemplo, estabilidad emocional) o intelectual/cognoscitivo (por ejemplo, conocimiento técnico) (Weekley & Ployhart,



2013). Para ello, los aspirantes cuentan con tres alternativas de respuesta, con el fin de que puedan hacer uso de sus competencias laborales para llegar a la respuesta o solución correcta del evento crítico planteado.

Este enfoque conlleva al diseño de pruebas o instrumentos que evalúan los conocimientos, habilidades y capacidades evidenciados en actividades propias y/o hipotéticas del ámbito laboral, por lo cual las pruebas construidas direccionan a los aspirantes para que expongan las competencias que poseen, resolviendo eficazmente situaciones cercanas a las que se podrán enfrentar en el empleo al cual aspiran. Esta evaluación considera el ámbito institucional y el de la administración pública, entendidos como las generalidades del funcionamiento de las entidades estatales, así como los contextos asociados a las funciones del empleo.

Adicionalmente es importante resaltar que la construcción de la prueba parte del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) de cada uno de los empleos que hacen parte de la entidad, o siendo este Manual el insumo que orienta la construcción de los ítems.

A diferencia de otro tipo de pruebas, estas no se construyen bajo el planteamiento de medir un único atributo o rasgo; por el contrario, buscan obtener una muestra de conducta representativa de un cargo específico. Por lo tanto, el principal supuesto de este tipo de pruebas es la consistencia conductual, esto es, que la calificación obtenida por los aspirantes durante la prueba será coherente y predictiva con su desempeño futuro en el cargo (Lievens, 2007).

Así mismo, Salter y Highhouse (2009) identificaron que la PJS es un formato eficiente para evaluar la inteligencia práctica o sentido común y que puede adaptarse fácilmente a muchos entornos en el trabajo. Específicamente, se ha identificado que predicen el desempeño futuro en el trabajo más allá de otros predictores típicos.

Es preciso señalar que los procesos de selección siguen la línea de la evaluación de competencias, garantizando que el acceso a los empleos públicos se realice de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y oportunidad. Lo anterior es posible a través de un procedimiento que salvaguarda la objetividad, la imparcialidad y la especialización del órgano de selección, lo cual supone implícitamente centrar los procesos de evaluación mediante instrumentos que vayan más

allá de la valoración de conocimientos puntuales requeridos para el desempeño de un empleo, con el fin de seleccionar al personal idóneo y calificado para las entidades públicas.

3. Para responder la construcción de las preguntas, es importante subrayar que las pruebas del *Proceso de Selección 2618 de 2024 de Ministerio del Trabajo* cuentan con los más altos estándares de calidad en construcción de pruebas, dada la experiencia de la Universidad Libre en este campo, pues cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado para la construcción de pruebas por competencias laborales, que garantizan que los ítems que conforman cada cuadernillo de pruebas, cumpla con la medición esperada para cada uno de los aspirantes de acuerdo con el empleo al que se presenta.

En cuanto al proceso de construcción de las pruebas escritas y sus respectivos ítems, es pertinente aclarar que la Universidad Libre fue responsable del diseño y construcción de estos, y lo hizo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Para ello, se desarrollaron las distintas fases, las cuales se describen a continuación:

- **Fase 1.** Análisis de los indicadores y su definición Operacional: en la etapa de planeación del proceso de selección Ministerio del Trabajo, la CNSC, realizó acompañamiento para que la entidad validara los indicadores de cara a las competencias funcionales realizando un análisis funcional de acuerdo con el MEFCL. Seguidamente la Universidad Libre recibió de la CNSC, la matriz que contiene los indicadores y la definición operacional de cada uno, establecidos para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y en cada empleo al que se presenta. Posteriormente, la Universidad Libre procede a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de cada indicador en cada empleo, estructura de prueba y el nivel jerárquico de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.
- **Fase 2.** Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción y validación: una vez definido el grupo de expertos constructores y validadores para la elaboración de los casos y enunciados que conformarían las pruebas, se realizaron varias jornadas de capacitación con el fin de unificar los aspectos psicométricos, metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para la construcción técnica de los ítems. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.

- **Fase 3.** Los indicadores, junto con su definición operacional y la distribución correspondiente para cada empleo, fueron evaluados y posteriormente entregados a un equipo de expertos en cada área de conocimiento. Este equipo está conformado por profesionales de apoyo, constructores y validadores, quienes tienen la responsabilidad de realizar el Análisis Funcional del empleo.

Este análisis implica identificar y detallar las funciones específicas asociadas a cada indicador y su respectiva definición operacional. A partir de esta información, los expertos proceden a construir y/o validar los ítems de las pruebas, asegurando que estos se alineen con las funciones previamente identificadas. Además, se verifica que cada ítem sea pertinente y relevante tanto para el indicador como para el cargo en cuestión.

Este proceso garantiza la calidad de las pruebas, asegurando que midan de manera precisa las competencias y habilidades necesarias para desempeñar las funciones específicas de cada empleo.

Fase 4. Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con la temática de cada indicador y la experticia de cada profesional constructor en los temas relacionados, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir por indicador; asimismo, se entregaron los insumos correspondientes relacionados con el manual de funciones; el *propósito principal*, las *funciones esenciales*, los *requisitos de formación académica y experiencia* de los empleos ofertados en el Proceso de Selección, con el objetivo de lograr que la construcción refleje la realidad laboral de los empleos que hacen parte del proceso.

- **Fase 5.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados contruidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación”, en la cual participaron el constructor (experto temático), dos validadores (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia semejante a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos), quienes revisaron simultáneamente el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba. De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron

comentarios durante el taller de validación, para así ser ajustados y proceder con la aprobación.

- **Fase 6.** Una vez fueron aprobados los casos y enunciados construidos en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un profesional “Doble Ciego” (cuarto experto), en la cual los ítems fueron aprobados en por completo, garantizando que no tuviesen ningún tipo de error técnico, teórico o metodológico.

Una vez los ítems fueron validados en esta última fase, se procede con la etapa de ensamble de las pruebas.

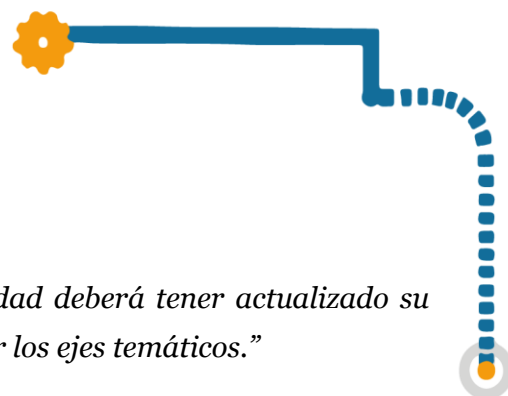
Con base en las fases anteriormente expuestas, se detalla la metodología sobre la que se establece el proceso de construcción de ítems de las pruebas del proceso de selección, por lo que se garantiza que ningún ítem de la prueba carece de estructura técnica metodológica y que cuenta con los conocimientos que se encuentran dentro del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) del Ministerio del Trabajo, los cuales, a su vez, responden al empleo y a las competencias requeridas; sin dejar de lado la experiencia para la construcción de ítems por parte de los expertos participantes.

Adicionalmente, es necesario mencionar que, posterior a la aplicación de la prueba y antes del proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia para los cuales fue aplicado.

4. En atención a la solicitud es necesario precisar que la normativa usada para justificar los ítems que fueron aplicados en las pruebas escritas es la que está vigente para los procesos o procedimientos que rigen la misión de la entidad en el momento en que inicia el proceso de selección y, específicamente, durante el desarrollo del proceso de construcción de las pruebas.

Vale la pena mencionar que los indicadores fueron definidos operacionalmente con la participación de la entidad y que, con la misma rigurosidad sobre la normatividad, la Universidad Libre procede a la construcción de las pruebas. Lo anterior en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.6.34, el cual señala en su inciso tercero

“(…)



Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos.”

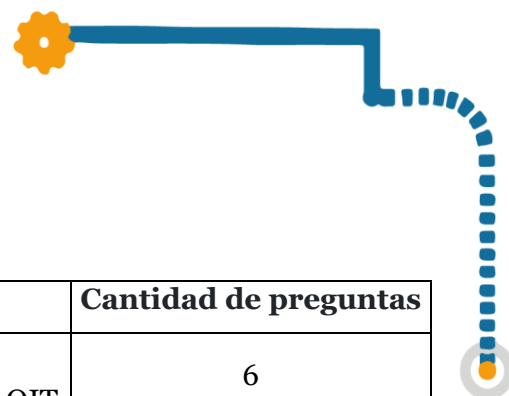
5. Frente a la reclamación en la que menciona “el peso que tiene cada una de las preguntas”, nos permitimos informar que, estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad de aciertos y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético del cálculo de la calificación.

Es así como, el valor porcentual para el puntaje consolidado definitivo sobre el cual se determinan las posiciones en las listas de elegibles no se estipula por ítems, se caracteriza por prueba, para los efectos de este proceso de selección la prueba de competencias funcionales de carácter eliminatorio tiene el siguiente peso:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO
Competencias funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	No aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	No aplica
TOTAL		100%	

6. Acerca de “ni con los ejes temáticos del empleo dados por la u libre”, Para atender su solicitud, es pertinente aclarar que la construcción de las pruebas se realizó bajo parámetros estandarizados, lo cual implicó una cantidad exacta de ítems, por lo que cada cuadernillo contó con la cantidad requerida para la adecuada evaluación de la estructura de prueba y de cada indicador.

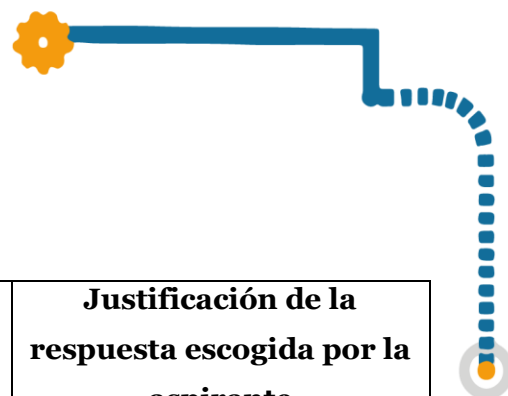
Dado lo anterior, se da respuesta de la siguiente manera:



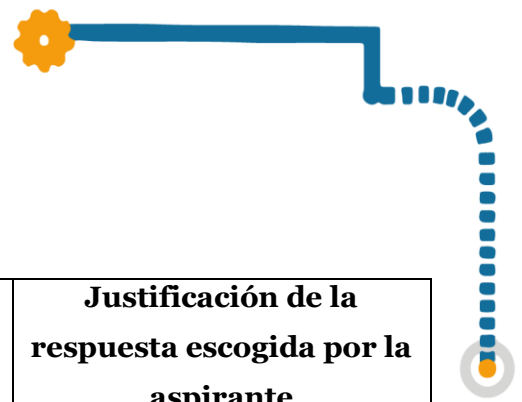
Tipo de prueba	Indicador	Cantidad de preguntas
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	6
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	6
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	6
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	6
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	6
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	6
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	6
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	6
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	6
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	6
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	6
Comportamental	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	13
Comportamental	APORTE TÉCNICO - PROFESIONAL	13
Comportamental	APRENDIZAJE CONTINUO	13
Comportamental	COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	13
Comportamental	COMUNICACIÓN EFECTIVA	13

7. Para atender su solicitud sobre las justificaciones de las preguntas 1, 10, 16, 18, 21, 22, 35, 37, 42, 52 y 58, se da respuesta de la siguiente manera:

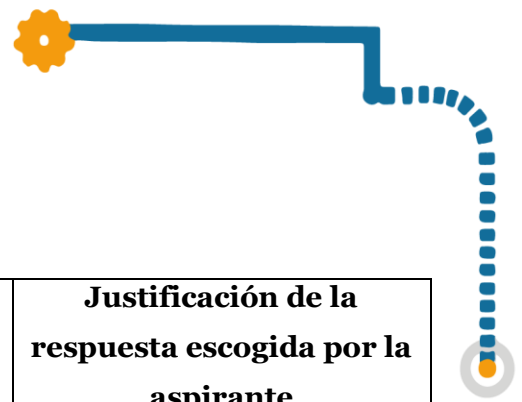
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
1	C	es correcta porque la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es un método fundamental y explícitamente establecido por el Convenio C111 de la OIT para llevar a cabo la política de no discriminación. El Artículo 3 (a) del	B	es incorrecta porque el enfoque principal del Convenio C111 de la OIT está en la formulación y aplicación de una política nacional para eliminar la discriminación de manera sistemática y preventiva, no en la búsqueda punitiva de antecedentes individuales con fines de sanción inmediata por parte de un funcionario. Si bien la discriminación individual es



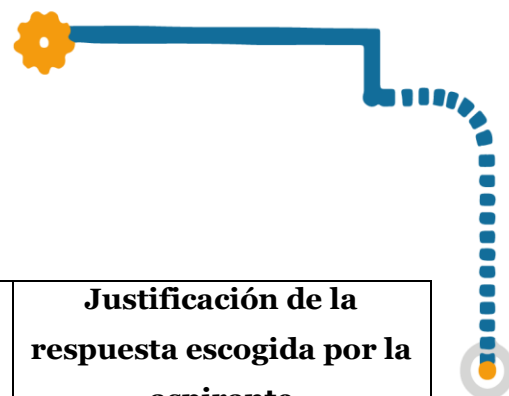
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Convenio indica que "todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor deberá, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales... procurar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de otros organismos apropiados". Fomentar este diálogo y buscar soluciones consensuadas es esencial para una implementación efectiva de la igualdad de trato, permitiendo abordar las denuncias de sesgo desde una perspectiva colaborativa y práctica, conforme al espíritu del Convenio.		una violación, la Convención se centra en cambiar las prácticas y sistemas. El Convenio no especifica métodos de investigación o sanciones individuales como la primera o principal acción del funcionario. Su rol es asegurar la implementación de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y trato, más que actuar como un ente exclusivamente punitivo centrado en el pasado individual.
10	B	es correcta porque la protección del derecho al buen nombre recae	C	es incorrecta porque la protección del derecho al buen nombre NO recae sobre la



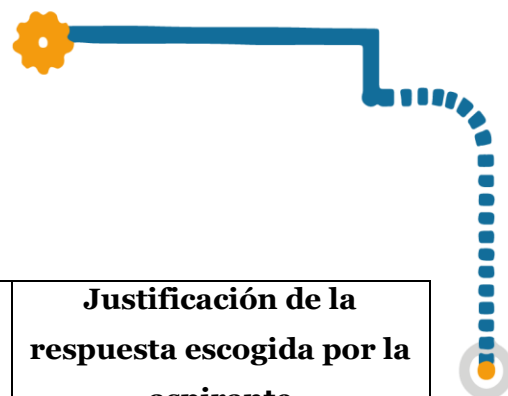
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		sobre la apreciación de una persona por su comportamiento dentro de la sociedad. Este derecho se encuentra establecido en el Art. 15 de la Constitución Política, el cual indica “Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. (...)”. En relación con el derecho al buen nombre la Corte Constitucional en la Sentencia T-007 de 2020 ha indicado que “Los derechos a la honra y el buen nombre ostentan tanto en instrumentos internacionales como en el ordenamiento constitucional interno,		valoración de cada persona por sus comportamientos privados, dado que esto se refiere al derecho a la honra, el cual esta establecido en el Art. 21 de la Constitución Política, que indica “Artículo 21. Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará la forma de su protección. Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia T-007 de 2020 ha indicado que “Los derechos a la honra y el buen nombre ostentan tanto en instrumentos internacionales como en el ordenamiento constitucional interno, un reconocimiento expreso. El primero, que busca garantizar la adecuada consideración o valoración de una persona frente a los demás miembros de la sociedad, ante la difusión de información errónea o la emisión de opiniones



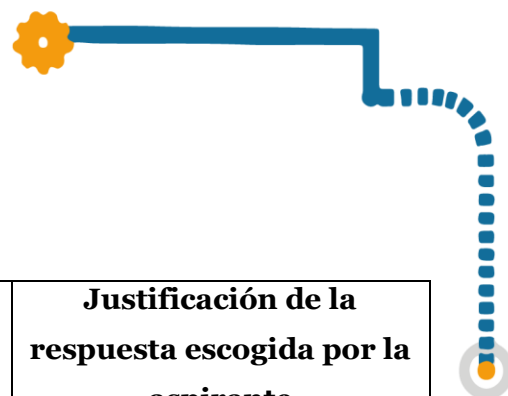
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		un reconocimiento expreso. (...) El segundo, dirigido a proteger la reputación o el concepto que de un sujeto tienen las demás personas, ante expresiones ofensivas e injuriosas, o la propagación de informaciones falsas o erróneas que distorsionen dicho concepto. Aunque el derecho a la honra guarda una relación de interdependencia material con el derecho al buen nombre, se diferencian en que, mientras el primero responde a la apreciación que se tiene de la persona a partir de su propia personalidad y comportamientos privados directamente ligados a ella, el segundo		tendenciosas que producen daño moral tangible a su titular. (...) Aunque el derecho a la honra guarda una relación de interdependencia material con el derecho al buen nombre, se diferencian en que, mientras el primero responde a la apreciación que se tiene de la persona a partir de su propia personalidad y comportamientos privados directamente ligados a ella, el segundo se refiere a la apreciación que se tiene del sujeto por asuntos relacionales ligados a la conducta que observa en su desempeño dentro de la sociedad.”.



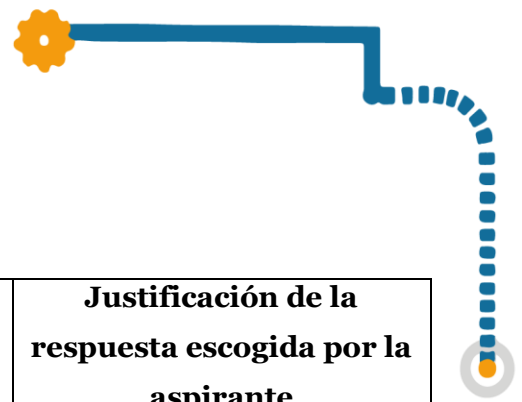
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		se refiere a la apreciación que se tiene del sujeto por asuntos relacionales ligados a la conducta que observa en su desempeño dentro de la sociedad.”		
16	B	es correcta porque dice que puede acudir a las casas de refugio como acogida temporal para la protección y atención integral estando a cargo del Estado, del contexto se indica que NO quiere regresar al lugar donde fue agredida porque justamente puede volver a ser violentada. Conforme se tiene en la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. Las Casas de Refugio son sitios de acogida temporales, dignos, gratuitos y seguros, en los que se	C	es incorrecta porque, refiere que en este caso está regulada la protección y atención a cargo del Instituto Nacional de Medicina Legal, pero se tiene del contexto que la agresión se da en el lugar de trabajo y debe poner en conocimiento ante las autoridades competentes por tratarse de un hecho de violencia, de otro lado el instituto atiende requerimientos de las autoridades judiciales, entidad que a través de peritos emite conceptos conforme sea requerido, pero no sería la protección y atención inmediata que amerita la trabajadora. Dicho peritaje se



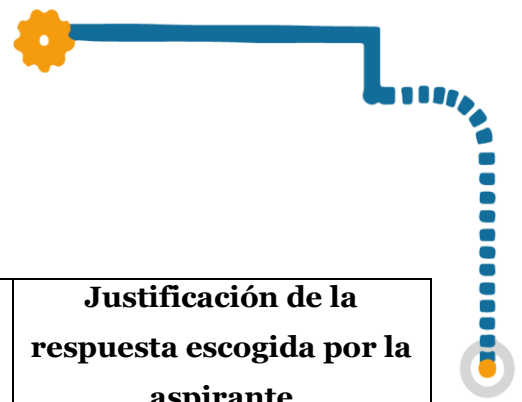
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		ofrece el alojamiento, la alimentación y vestimenta, para la protección y atención integral de las mujeres que son víctimas de los diferentes tipos y formas de violencia (...). En donde se realizan asesorías y asistencias técnicas-legales para asegurar el acceso a la justicia, el acompañamiento psicosocial y psicopedagógico, la orientación ocupacional Y/o educacional, la empleabilidad, el emprendimiento y el apoyo de fe; cuando así sea solicitado constituyéndose en el escenario principal para garantizar la seguridad, la interrupción del ciclo de la violencia, la		establece conforme la ley 906/04 parte III prueba pericial, procedencia, señala “art. 406 Prestación de servicio de peritos. El servicio de peritos se prestará por los expertos de la policía judicial del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, entidades públicas o privadas, ...”. Lo correcto en este caso, sería que la presunta víctima acudiera a una casa refugio para ser acogida temporalmente.



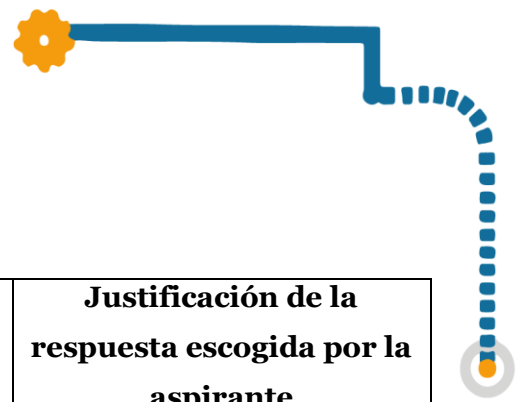
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		reconstrucción de los proyectos de vida, autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de la violencia.”		
18	A	es correcta porque, dice que puede acudir ante la Fiscalía General de la Nación como ente acusador para la defensa de los derechos como víctima según el contexto que corresponde a un hecho que se configura delito de VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (art. 229 del código penal ley 599/00), quienes tomarían las acciones pertinentes para su protección y las acciones en contra del agresor. Conforme se señala en la Constitución Nacional de 1991 “ARTÍCULO	B	es incorrecta porque, dice que debe acudir ante el gerente de la misma empresa quien con prelación garantizará todos sus derechos, al decir que debe como imposición NO necesariamente es quien le podría garantizar todos sus derechos, quizá podría aperturar investigación interna, pero según el contexto del caso al tratarse de un hecho de VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (art. 229 del código penal ley 599/00) si debe ser puesto en conocimiento ante la autoridad competente esto es Fiscalía General de la Nación, quienes tomarían las acciones pertinentes para su protección



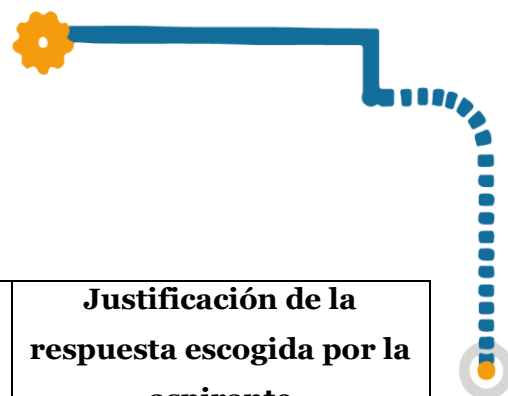
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		277. El Procurador General de la Nación, por sí o por medio de sus delegados y agentes, tendrá las siguientes funciones: 1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos. 2. Proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, con el auxilio del Defensor del Pueblo. (...) ARTÍCULO 282. El Defensor del Pueblo velará por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos, para lo cual ejercerá las siguientes funciones: 1. Orientar e instruir a los habitantes del territorio nacional y a los colombianos en el		y las acciones en contra del agresor. Igualmente, conforme se señala en la Constitución Nacional de 1991 “ARTÍCULO 277. El Procurador General de la Nación, por sí o por medio de sus delegados y agentes, tendrá las siguientes funciones: 1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos. 2. Proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, con el auxilio del Defensor del Pueblo. (...) ARTÍCULO 282. El Defensor del Pueblo velará por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos, para lo cual ejercerá las siguientes funciones: 1. Orientar e instruir a los habitantes del territorio nacional y a los colombianos en el exterior en el ejercicio y



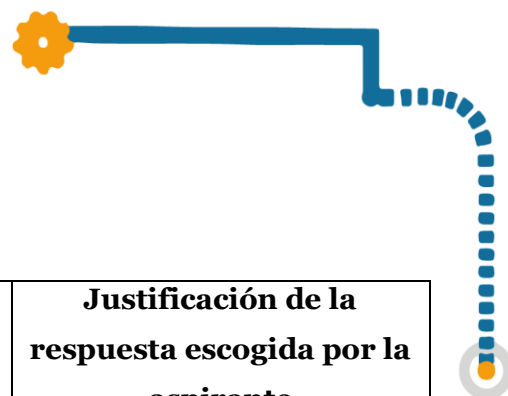
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		exterior en el ejercicio y defensa de sus derechos ante las autoridades competentes o entidades de carácter privado”, además Procuraduría General de la Nación o Defensoría del Pueblo Regional del lugar de los hechos garantizará la protección de sus derechos como presunta víctima.		defensa de sus derechos ante las autoridades competentes o entidades de carácter privado”.
21	B	es correcta, porque de acuerdo con el Artículo 449 del CST, hay lugar a vincular nuevos trabajadores siempre y cuando sea indispensable a juicio del inspector de trabajo, la norma en comento dispone: "Efectos jurídicos de la huelga. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El	A	es incorrecta, porque la opción plantea un curso de acción totalmente improcedente e incluso se vulnera el derecho de huelga. El artículo 449 del CST prohíbe la reanudación de servicios mediante nuevos contratos de trabajo, salvo autorización expresa del Inspector cuando concurren condiciones excepcionales. La sugerencia de pactar con trabajadores NO huelguistas para realizar funciones



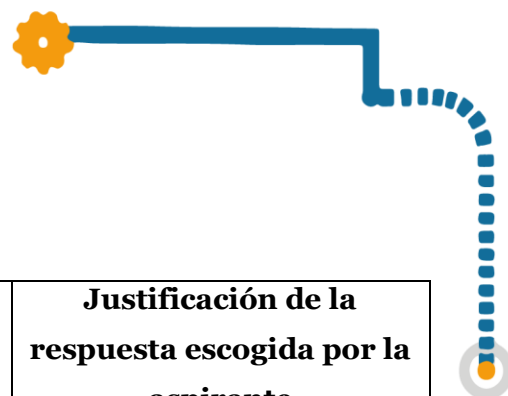
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del		sustitutivas ignora el procedimiento legal previsto y desconoce la competencia exclusiva del Inspector de Trabajo para resolver estos casos, lo que invalida cualquier medida adoptada por el empleador sin esa autorización: “Artículo 449. Efectos jurídicos de la huelga. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la



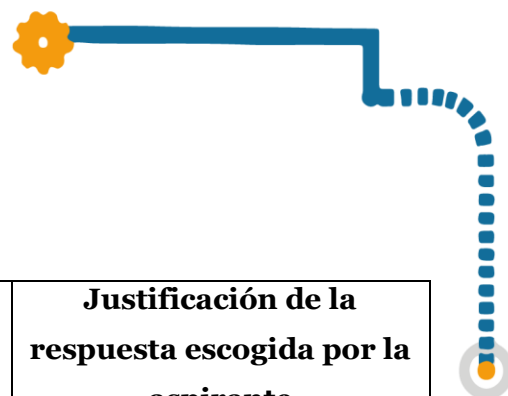
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		personal necesario de estas dependencias”.		ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias”.
22	A	es correcta, porque si un acuerdo laboral fue celebrado directamente por las partes, aunque NO haya sido formalizado ante funcionario competente o carezca de formalidades propias de la conciliación extrajudicial, el mismo surte plenos efectos como una transacción, siempre que se haya celebrado de forma libre, sin apremio, y sin vulnerar derechos ciertos e indiscutibles	B	es incorrecta, aunque utiliza una fórmula aparentemente equilibrada. El error radica en la contradicción conceptual y procedimental: si el derecho es "discutible", NO requiere una nueva conciliación formal. Como se desprende de la Sentencia SL38706-2012 Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los derechos inciertos y discutibles pueden ser objeto de acuerdos entre partes sin necesidad de intervención formal de autoridad alguna, siempre que no se vulneren derechos fundamentales o



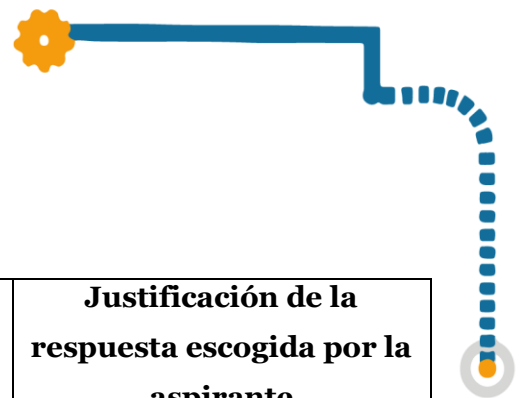
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		del trabajador. Esto se ajusta al espíritu de la conciliación laboral como mecanismo de solución pacífica y voluntaria de conflictos, y a los principios de autonomía de la voluntad, seguridad jurídica y eficacia sustancial sobre la forma. (Sentencia SL38706-2012 Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia). De otra parte, un derecho incierto es aquel sobre el cual NO existe certeza y, por tanto, es posible discutirlo o controvertirlo para que el juez sea quien defina quién tiene la razón, y la certeza llega solo cuando el juez falla y esa sentencia queda		derechos ciertos e irrenunciables. Por tanto, NO es necesario iniciar nuevas diligencias ni nombrar otro conciliador si las partes ya llegaron a un acuerdo directo, aún en ausencia del funcionario competente o su firma. En el curso de acción propuesto, el acuerdo produce efectos legales como transacción, que es una forma autónoma de solución del conflicto conforme a los artículos 2469 y siguientes del Código Civil. Además, la frase “derecho cierto y discutible” es contradictoria. En el marco legal colombiano, un derecho NO puede ser a la vez cierto (indiscutible) y discutible (incierto). El primero NO puede ser objeto de conciliación ni transacción por estar protegido por normas de orden público laboral; el segundo sí puede ser



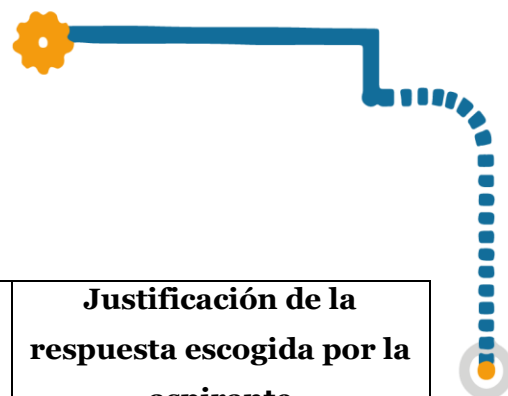
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		ejecutoriada. En el caso propuesto, el trabajador puede afirmar que el empleador le adeuda horas extras, pero ese NO es un derecho cierto. El trabajador tendrá que probar que realizó ese trabajo extra y que estaba autorizado para laborarlo, y mientras esa prueba NO exista, NO hay certeza frente a ese derecho reclamado, y por tanto es discutible. Los derechos inciertos, que por su falta de certeza son discutibles, sí pueden ser renunciados por el trabajador, y se puede hacer una conciliación o transacción sobre ellos, precisamente porque hay incertidumbre sobre su existencia, así que las partes, mediante		negociado por las partes. En consecuencia, esta opción además de incorrecta plantea una imprecisión conceptual y una sobreactuación procedimental, al ordenar iniciar diligencias innecesarias que desconocen el valor de la transacción ya lograda por las partes.



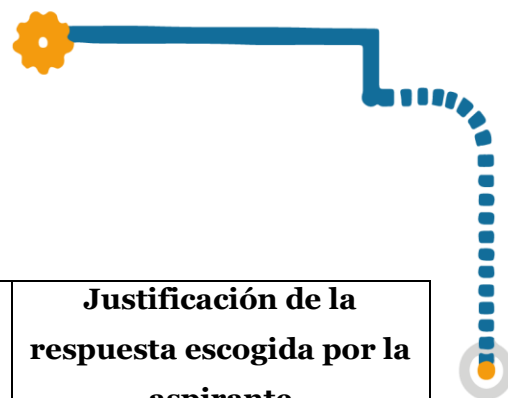
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		acuerdo de voluntades, deciden darle esa certeza.		
35	C	es correcta porque para el caso particular, tanto el descuento judicial por alimentos, como el descuento por cooperativas, tienen una prelación SUPERIOR a las de un hipotecario. En primera medida, el artículo 134 del Código de Infancia y Adolescencia señala que “los créditos por alimentos a favor de los niños, las niñas y los adolescentes gozan de prelación sobre todos los demás”. Entonces, la que está en primer lugar para el descuento es la orden del juzgado de familia. Luego, tenemos que las obligaciones con cooperativas también	A	es incorrecta porque un embargo hipotecario no tiene mayor prelación que deducción en favor de una cooperativa. No hay discusión en cuanto a que las obligaciones alimentarias van en primer lugar de todas las demás, pero hay norma en específico que le da preferencia a los descuentos de cooperativas sobre los demás créditos. El artículo 144 de la Ley 79 de 1988, dice: “Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Así mismo, el artículo 299 del Código Civil clasifica a las obligaciones hipotecarias como de tercera clase. Veamos: “Art. 2499. La



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		tienen prelación sobre todas las demás obligaciones, excepto las alimentarias. Así lo dice el artículo 144 de la Ley 79 de 1988. Veamos: “Artículo 144. Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Finalmente, y de conformidad con el artículo 2499 del Código Civil, las obligaciones hipotecarias se consideran de tercera clase, estando por debajo de las alimentarias, de cooperativas, y las de primera y segunda clase civil. Así las cosas, y haciendo el ejercicio de prelación frente a las		tercera clase de créditos comprende los hipotecarios. A cada finca gravada con hipoteca podrá abrirse, a petición de los respectivos acreedores, o de cualquiera de ellos, un concurso particular para que se les pague inmediatamente con ella, según el orden de las fechas de sus hipotecas. Las hipotecas de una misma fecha que gravan una misma finca, preferirán unas a otras en el orden de su inscripción. En este concurso se pagarán primeramente las costas judiciales causadas en él”. Así las cosas, y haciendo el ejercicio de prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE

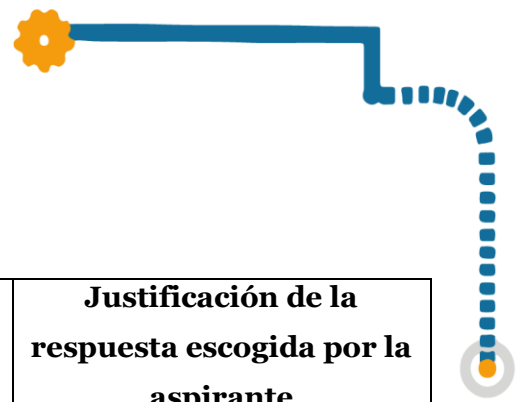


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS): \$997.500, o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: “1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que		SOBRE TODOS): \$997.500, o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: “1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo

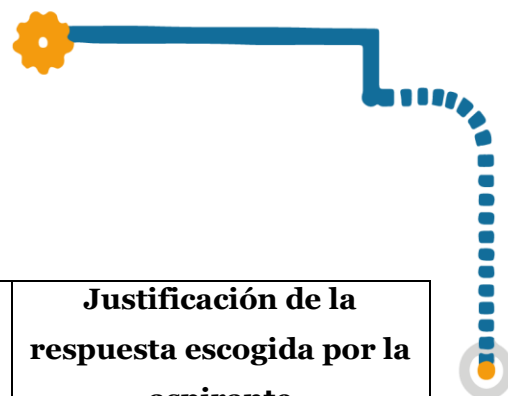


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago”. DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR		proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago”. DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA. DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta

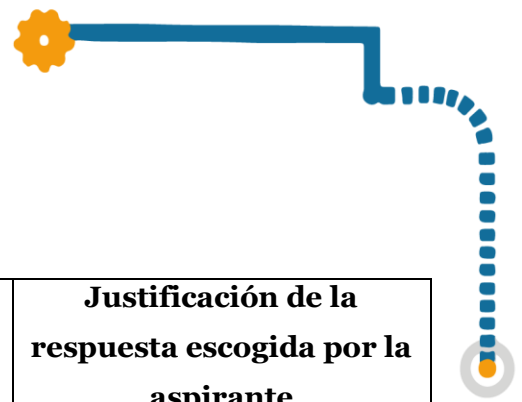
Item	correcta	respuesta correcta	del aspirante	respuesta escogida por la aspirante
		ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA. DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque el salario del empleado es		parte que exceda del mínimo, porque el salario del empleado es de apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad.



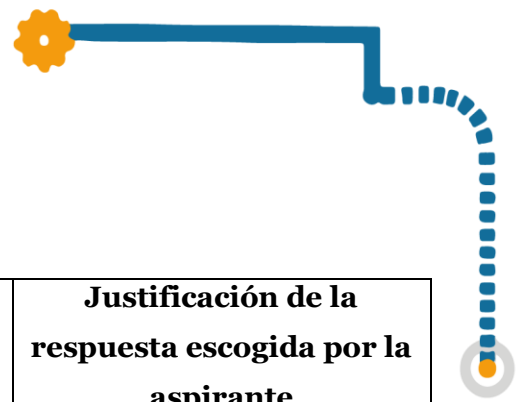
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad. Entonces, no es posible acatar la orden de descuento del hipotecario, porque en todo caso hay dos créditos por delante de él en cuanto a prelación, y al haberse aplicado el primero de ellos excede el monto que puede ser aplicado para cumplir la orden judicial.		
37	C	es correcta, porque es una causal de suspensión de las empresas de servicios temporales cuando “no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario	B	es incorrecta, porque las causales de sanciones por multas están establecidas en el artículo 20 del Decreto 4369 de 2006. El inciso 4 de esta norma indica que cuando la empresa de servicios temporales preste sus servicios con violación a las



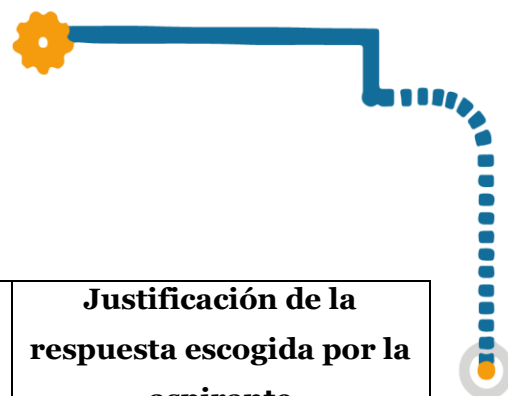
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene sus ajustes”, de conformidad con el inciso 1 del artículo 21 del Decreto 4369 de 2006, es una causal expresa de suspensión el hecho que la EST no actualice la póliza de garantía de cumplimiento de obligaciones laborales dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo legal vigente.		normas que regulan la actividad será sancionada siempre y cuando NO exista fuente de una sanción superior como la suspensión o cancelación de funcionamiento.
42	C	es correcta, porque la justa causa de retiro forzoso prima sobre el fuero sindical, toda vez que cumplida la edad de retiro forzoso la persona queda inmediatamente inhabilitada para ejercer empleo público. En consecuencia, prima la	B	es incorrecta, porque solicitar el reconocimiento de la pensión no es la acción previa que debe cumplir el profesional encargado, dado que el retiro forzoso prima sobre el reconocimiento pensional. Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública



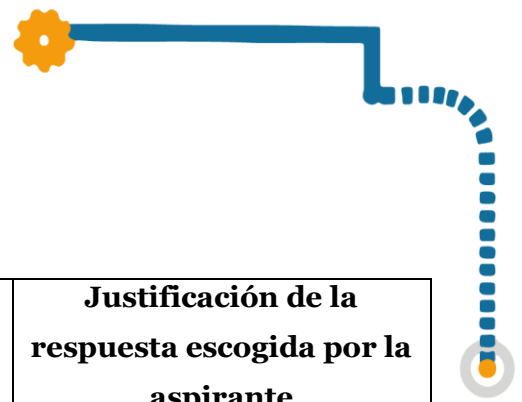
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		desvinculación con justa causa de cara al fuero sindical. El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto 056901 de 2023 argumentó: “Según el análisis realizado, la edad de retiro forzoso es una causal (justa causa) para el retiro del servicio de servidores públicos. Por lo tanto, aquel servidor público que ha cumplido la edad de 70 años, se encuentra inhabilitado para seguir trabajando en una entidad pública, de manera que el trabajador que cumpla 70 años deberá ser retirado del servicio independientemente si cuenta o no con fuero		mediante Concepto 056901 de 2023 argumentó: “De conformidad con lo previsto en el literal e) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, la pensión por vejez es causal de retiro del servicio, ahora máxime si se cuenta con resolución de pensión de vejez, deberá ser retirado del servicio independientemente si cuenta o no con fuero sindical.” Sin embargo, la edad de retiro forzoso es en sí misma una justa causa de retiro, razón por la cual el funcionario no tiene porqué solicitar la resolución de pensión porque prima la causal de inhabilidad: el retiro forzoso. Es decir, en el caso prima la justa causa sobre el fuero sindical. La Corte Constitucional en sentencia C-563 de 1997, MP Eduardo Cifuentes Muñoz, expresó que: “El cumplimiento de la edad



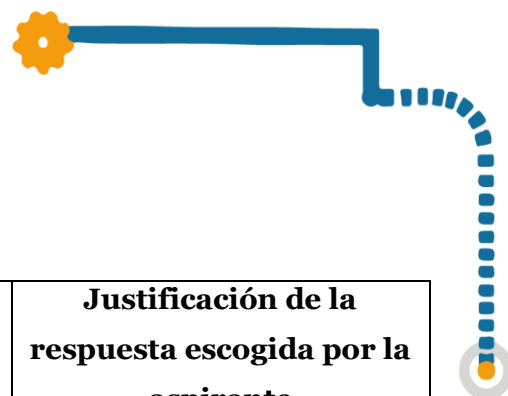
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		sindical.” Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia C-563 de 1997, MP Eduardo Cifuentes Muñoz, expresó que: “El cumplimiento de la edad de retiro forzoso como causal para desvincular a un servidor público de su cargo se encuentra directamente consagrada por el Estatuto Superior para el caso de los magistrados de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado (C.P., artículo 233). “En efecto, la posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y		de retiro forzoso como causal para desvincular a un servidor público de su cargo se encuentra directamente consagrada por el Estatuto Superior para el caso de los magistrados de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado (C.P., artículo 233). “En efecto, la posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos (C.P., artículos 13 y 40-7) y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado (C.P., artículo 25).”



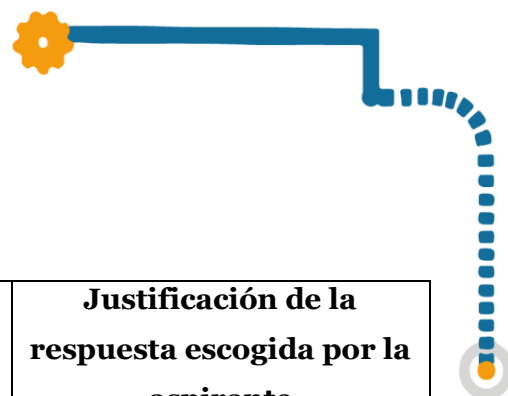
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos (C.P., artículos 13 y 40-7) y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado (C.P., artículo 25).”		
52	B	es correcta, porque al existir un documento que preste título ejecutivo en donde se contenga una obligación clara, expresa y actualmente exigible, es deber de la entidad iniciar la acción de cobro. Al respecto, el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 manifestó que: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y	C	es incorrecta, porque las entidades públicas gozan de jurisdicción coactiva para reclamar por la vía administrativa las obligaciones a su favor, por lo tanto, no procede el traslado de la sanción. Lo anterior se fundamenta en el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 que, al respecto, señala: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito ejecutivo de conformidad con este Código. Para tal efecto, están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”. Por su parte, el mencionado parágrafo del artículo 104 de la misma Ley señaló que “Para los solos efectos de este Código, se entiende por entidad pública todo órgano, organismo o entidad estatal, con independencia de su denominación; las		públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito ejecutivo de conformidad con este Código. Para tal efecto, están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”.



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		sociedades o empresas en las que el Estado tenga una participación igual o superior al 50% de su capital; y los entes con aportes o participación estatal igual o superior al 50%”.		
58	B	es correcta, porque esta acción cumple con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.6 el cual determina, entre otros puntos específicos, que debe contener de forma explícita el compromiso a la mejora continua, autocuidado y gestión de peligros y riesgos, así mismo en la resolución 0312 de 2019 en su artículo 16, esta política debe estar revisada como mínimo una vez al año haciéndola parte de	A	es incorrecta, porque mantener la política debido a que el lineamiento específico es independiente, contraviene el deber de incluir de forma explícita la mejora continua como parte fundamental para la gestión de los peligros y riesgos, esto de acuerdo con lo estipulado en el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.6. Adicionalmente, la política debe ser acorde al contexto de la organización.



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		todas las políticas de gestión de la entidad.		

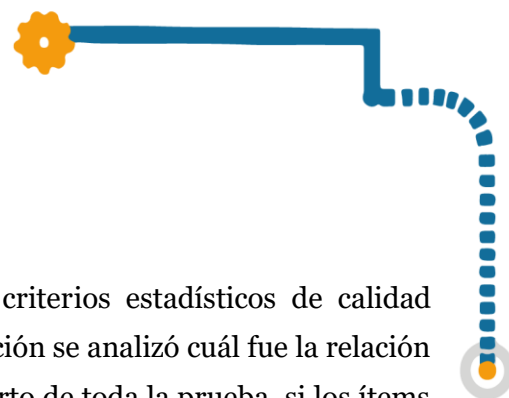
Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta cuenta con su respectiva justificación conceptual y técnica y fue validado su sustento teórico por los expertos participantes en su construcción, lo cual demuestra que para cada pregunta solo existe una única respuesta correcta.

Cabe señalar que, para la construcción de estas pruebas, se contó con un equipo de expertos en cada una de las temáticas que aborda, cada uno de los indicadores que componen la prueba, quienes cumplen con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente proceso de selección, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

8. En cuanto a su solicitud “Anulación no se me califique dicha pregunta”, nos permitimos informar que, sobre el proceso de construcción y validación de pruebas que se da antes de la construcción de ítems:

La CNSC, realiza acompañamiento para que la entidad validara los indicadores de cara a las competencias funcionales realizando un análisis funcional de acuerdo con el MEFCL. Seguidamente, la Universidad Libre recibió de la CNSC la matriz que contenía los indicadores y la definición operacional de cada uno de estos, dicho insumo fue base para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y en cada cargo al que se presentaba. Posteriormente, la Universidad Libre procedió a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de cada indicador en cada cargo y el nivel jerárquico de acuerdo con el Manual de Funciones de la entidad e iniciar con la construcción de los ítems. En consecuencia, los ítems incluidos en las pruebas planteadas incluyeron las competencias laborales, habilidades y capacidades mínimas requeridas, de cara los indicadores validados por la entidad.

Luego de la aplicación de las pruebas y la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems,



observando que los patrones de respuesta cumplieran con criterios estadísticos de calidad previamente establecidos. En esta etapa del proceso de calificación se analizó cuál fue la relación entre el porcentaje de acierto del ítem y los porcentajes de acierto de toda la prueba, si los ítems tuvieron algún problema de redacción, si algún(os) ítem(s) no era(n) pertinente(s) para el perfil que se evaluó, etc. Los análisis en mención se llevaron a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran los expertos constructores y validadores de los ítems, la coordinadora de pruebas, profesional en psicología (psicómetra) y el analista de datos.

Adicional a lo anterior, se realizó la revisión cualitativa de los ítems que no cumplieron con los criterios estadísticos o que fueron reportados en el formato de preguntas dudosas, determinando la eliminación del ítem que no cumpliera con los criterios a cabalidad; de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

Así las cosas, para el caso particular de los ítems 1, 10, 18, 21, 22, 35, 37, 42, 52 y 58 señalados por usted, y luego del análisis descrito, se confirma que estos dan cuenta de un comportamiento acorde con los parámetros establecidos dentro del instrumento de evaluación, superando el análisis psicométrico y técnico al cual se exponen.

Por otro lado, como resultado del análisis mencionado, en la prueba presentada por usted los ítems eliminados fueron los siguientes:

Tipo de prueba	Ítems	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	resultado
Funcional Específico	25	ELIMINADO	A	ELIMINADO

9. En lo referente a la petición relacionada con *“Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, El proceso de construcción de las pruebas escritas se llevó a cabo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS), el cual se desarrolla a través de cuatro (4) expertos en el área: un (1) autor constructor, encargado de su diseño y elaboración; dos (2) validadores, quienes se encargan de validar los ítems en un taller con pares, que es un espacio de discusión técnica donde se garantiza que los ítems cumplan con todas las*

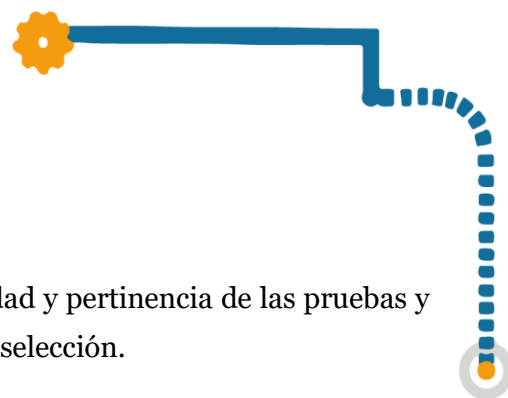
especificaciones técnicas y metodológicas; y un (1) validador doble ciego, quien valida por tercera vez la calidad técnica y los sustentos (justificaciones) de la construcción.

Cabe mencionar que, durante este proceso, todos los expertos cuentan con el acompañamiento de un profesional en Psicología (psicómetra), quien es el encargado de verificar y garantizar los aspectos metodológicos esenciales del Formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS) y, adicionalmente, hizo parte del equipo un corrector de estilo encargado de revisar que el ítem cumpliera con criterios de claridad y ortotipográfico.

En este sentido, se precisa que la construcción de las pruebas obedeció a un proceso de validación técnico y metodológico que asegura la claridad de cada uno de los ítems o preguntas que las conforman.

10. Así mismo, para dar respuesta a su requerimiento “NO SE RELACIONA CON EL PROPÓSITO Y FUNCIONES RELACIONADAS EN LA OPEC 221268”, nos permitimos informar que, la construcción de la prueba del Proceso de Selección No.2618 de 2024 -Ministerio del Trabajo, fue estructurada de acuerdo con la necesidad de cada cargo y determinada por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad que ofertó el empleo al que se inscribió. En la fase de planeación de este proceso de selección, la CNSC adelantó mesas de trabajo con la entidad participante, con el fin de analizar los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), de los empleos reportados por la entidad para el proceso de selección, en cuanto al propósito principal, las funciones esenciales, los conocimientos básicos o esenciales, las competencias comportamentales, y los requisitos de formación académica y experiencia. Esto con la finalidad de conocer a profundidad la naturaleza de los empleos y de esta manera identificar los conocimientos y competencias que debían ser evaluados en los aspirantes que presentaron las pruebas escritas.

Vale la pena mencionar que los ejes evaluativos e indicadores fueron validados o por la entidad, con la misma rigurosidad sobre la normativa aplicable, la Universidad libre procedió a la construcción de las pruebas, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 2.2.6.34 Decreto 1083 de 2015.



Todo lo anterior garantizando los más altos estándares de calidad y pertinencia de las pruebas y acordes con los documentos que soportan y rigen el proceso de selección.

11. En lo que corresponde a la notificación de la presente respuesta a través de correo electrónico, es pertinente recordar lo dispuesto en el Anexo del Acuerdo de Convocatoria, el cual hace parte integral de la normatividad que regula el presente proceso de selección y señala:

“4.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

(...)

En la(s) fecha(s) que disponga la CNSC, que será(n) informada(s) con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en su sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.”

De conformidad con lo anterior, cabe destacar lo descrito en el numeral 1.1 del referido Anexo, que sobre la publicación y divulgación de la información establece:

“1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES

1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones.

Los aspirantes a participar en este Proceso de Selección deben tener en cuenta las siguientes consideraciones, antes de iniciar el trámite de su inscripción:

(...)

g) Con su registro y/o inscripción, el aspirante acepta: (...) iii) que el medio de publicación, divulgación e información oficial para este proceso de selección, es el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co únicamente a través del enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarlo permanentemente (...)

Así las cosas, se dispone que no es procedente notificar la respuesta a la reclamación a través de correo electrónico, toda vez que, ya se han establecido los canales oficiales de comunicación para el presente Concurso de Méritos.

Con fundamento en los anteriores argumentos fácticos y jurídicos, se CONFIRMA el puntaje publicado el 10 de septiembre de 2025. Los cuales, para su **Prueba de Competencias Funcionales** corresponden a: **68.86** y para su **Prueba de Competencias Comportamentales** corresponde a **98.15**. Motivo por el cual, usted **CONTINUA** en el concurso, dado que el puntaje mínimo aprobatorio en la Prueba Funcional es **65.00**. Dicha información la puede evidenciar en la plataforma SIMO, con ocasión a la aplicación de las Pruebas Escritas, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo, que rigen el Proceso de Selección.

La presente decisión atiende de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en la Ley 1755 de 2015.

Asimismo, se le informa que esta decisión se comunicará a través de la página web oficial de la CNSC, www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su Artículo 33.

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente decisión no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,



CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO.

Coordinador General - Proceso de Selección Ministerio del Trabajo.

UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Michelle Gutiérrez

Supervisó: Magda Segura

Auditó: Gisely Pinzón

Aprobó: Luz Mery Naranjo Cárdenas

Bogotá D.C. 22 de octubre del 2025

No. Radicado:	08SI202517000000021635
Fecha:	2025-10-22 11:50:26 am
Remitente: Sede:	CENTRALES DT
GRUPO INTERNO DE TRABAJO PARA LAS Depon: VICTIMAS Y LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GENERO	
Destinatario:	DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Anexos:	0
Folios:	3
	
08SI202517000000021635	

MEMORANDO

PARA: ESTHER ZORAYDA CÉSPEDES DE LOS RIOS
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DE: LUISA MARGARITA GIL OLAYA
COORDINADORA GRUPO INTERNO DE TRABAJO PARA LAS
VICTIMAS Y LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GENERO

ASUNTO: Respuesta SOLICITUD DE TRASLADO POR COMPETENCIA A LA SUBDIRECCION
DE IVC - Radicado 08SI2025706600100001127.

Desde el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género nos permitimos remitir respuesta a las siguiente preguntas:

1. *Teniendo en cuenta que el CUMPLIMIENTO DE LA NORMA NO SE DIALOGA NI SE PACTA y la existencia de un convenio sobre la discriminación del empleo que crea la obligación de darle aplicación y solución a las DENUNCIAS de sesgo y trato equitativo; ante una DENUNCIA DE SESGO en los procesos de selección de una empresa, UN INSPECTOR DE TRABAJO, en pro de velar por la aplicación del convenio sobre la discriminación del empleo y asegurar un trato equitativo para todos los candidatos, de acuerdo con la función de vigilancia y control como policía administrativa y a la luz de la Ley 1610 de 2013 y del Manual del Inspector, debe como PRIMERA MEDIDA: REQUERIR la verificación de contratos laborales existentes y eliminar las cláusulas que puedan pasar por alto la igualdad de todos, O , debe fomentar el DIÁLOGO y la búsqueda de soluciones consensuales?*

De acuerdo con la ley 1610 de 2013, dentro de las funciones principales de las inspecciones de trabajo y seguridad social está la función coactiva o de Policía Administrativa, relacionada con la facultad coercitiva que tienen como autoridades de policía del trabajo, "... de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad..." (art. 3), de tal forma que se debe actuar en ejercicio de su función de Inspección, Vigilancia y Control, requiriendo información, documentación y verificando el cumplimiento estricto de la normatividad, entendiendo así que el cumplimiento de la norma no se puede pactar ni negociar.

Igualmente, de acuerdo con la ley 22 de 1967 con la cual Colombia ratificó el Convenio 111 de la OIT, “...*Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación ...*” (art. 1).

Por su parte, de acuerdo con el Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social adoptado mediante la Resolución 1309 de 2013, el inspector debe actuar de manera inmediata frente a presuntas vulneraciones al derecho a la igualdad.

Es así como, ante una denuncia de sesgo en los procesos de selección de una empresa, las medidas que se tomen deben enmarcarse dentro de sus funciones, requiriendo la documentación correspondiente con el fin de identificar posibles cláusulas o prácticas que vulneren el principio de **igualdad de oportunidades** en el acceso al empleo y de hallar mérito deberá iniciar procedimiento de averiguación preliminar y eventualmente un procedimiento administrativo sancionatorio, entendiendo que estas conductas vulneran no sólo derechos laborales sino derechos constitucionales.

Visto también desde un ejercicio preventivo, según lo que establece la Ley 1610 de 2013 frente a las funciones de los y las inspectoras del trabajo y la seguridad social:

Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

1. **Función Preventiva:** Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

En ese sentido, la persona no puede simplemente inspeccionar, podrá además, solicitar a la empresa través de un plan de mejoramiento al que pueda realizarle seguimiento que se refuerce la formación de las personas encargadas de realizar los procesos de selección y reclutamiento, la actualización y modificación de todos los perfiles de la empresa que puedan contener sesgos, las listas de preguntas en las entrevistas y los procedimientos internos. Podría solicitar además la creación de una política de género que incluya un componente de no discriminación, atención del acoso y la violencia laboral, entre otros temas.

Todo lo anterior, sin perjuicio de que en etapas posteriores se promueva el diálogo, siempre y cuando no se sustituya con ello la obligación de hacer cumplir la normatividad vigente.

2. **A la luz del artículo 485 y 486 del CST, la Ley 1610 de 2013 y el Manual del Inspector, ante una DENUNCIA DE SESGO en los procesos de selección de una empresa, UN INSPECTOR DE TRABAJO, como PRIMERA MEDIDA debe: REQUERIR a la empresa informes de la composición demográfica de su fuerza laboral y su planta de contratación específica, O debe Incentivar el uso de programas educativos y de sensibilización en la empresa?**

De acuerdo con la reglamentación mencionada, la primera medida que se debe tomar por parte del inspector o inspectora del trabajo está relacionada con la solicitud de información objetiva con el fin de identificar si existe afectación al derecho a la igualdad de tal forma que se cumpla

con el deber de a vigilancia y el control en el cumplimiento de las normas del CST y demás disposiciones sociales.

Es así como, de acuerdo con el **artículo 486 del C.S.T.** numeral 1, “...los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes; la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos relacionados con las relaciones individuales o colectivas de trabajo; practicar inspecciones a los lugares de trabajo, cuando lo consideren necesario; y en toda empresa, establecimiento o unidad económica, ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias para hacer cumplir las normas de trabajo...”, permitiendo al inspector, como primera medida ante una denuncia de sesgo, requerir a la empresa informes verificables, tales como la composición demográfica de su fuerza laboral, los criterios utilizados en la selección, y las características de su planta de personal, con el fin de identificar posibles prácticas discriminatorias y adoptar las medidas correctivas correspondientes.

Finalmente es importante mencionar que, la promoción de programas de sensibilización o educación, puede ser considerada como medida complementaria pero no como la respuesta inicial ante una posible vulneración de derechos fundamentales.

Atentamente,



Luisa Margarita Gil Olaya
Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género
Ministro del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Carolina Pérez Valderrama	Contratista - Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género	
Revisado por:	Alissa Altaria	Inspectora de Trabajo y Seguridad Social - Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género	
Aprobado por:	Luisa Margarita Gil Olaya	Coordinadora - Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género Ministro del Trabajo	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

Bogotá D.C., 21 de octubre de 2025

Respetada

Esther Zorayda Céspedes de los Ríos

Inspectora del trabajo y S.S
Ministerio del Trabajo

ASUNTO: Conceptualización sobre competencia en medidas de protección a mujer víctima de violencia en el lugar de trabajo

Cordial saludo,

En atención a la solicitud elevada por esa entidad, y en el marco de las competencias constitucionales y legales de la Defensoría del Pueblo, esta Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género emite el presente concepto técnico-jurídico con el propósito de precisar los alcances de la actuación institucional frente a hechos de violencia basada en género (VBG) en el ámbito laboral.

La Defensoría del Pueblo, como órgano autónomo de control y garante del respeto y promoción de los derechos humanos, reitera que la actuación diligente, articulada e inmediata de las autoridades constituye una obligación derivada del principio de debida diligencia reforzada, reconocido tanto por el bloque de constitucionalidad como por la jurisprudencia constitucional e interamericana.

En este contexto, se presenta a continuación un concepto con enfoque de género, interseccional y diferencial, que busca visibilizar que las violencias en el trabajo afectan de manera diversa a las mujeres según su condición social, étnica, económica, territorial, etaria, migratoria, de discapacidad o de orientación sexual e identidad de género, y que el Estado tiene el deber de garantizar respuestas integrales, culturalmente adecuadas y libres de discriminación.

Para la recepción, análisis y tratamiento de estos casos, se adoptan principios de **atención informada por trauma** y estándares internacionales de documentación segura, incluyendo el **Código Murad**: consentimiento **previo, libre, informado y específico** para cualquier recolección de información; **control de la persona sobreviviente** sobre el uso, almacenamiento y circulación de sus datos; **confidencialidad reforzada**; y **no-maleficencia** como regla rectora. Este marco se articula con el deber de prevención, investigación, sanción y reparación integral, y con el enfoque de **autonomía progresiva** y **capacidad jurídica plena** de las mujeres con discapacidad (en sintonía con el enfoque de apoyos y salvaguardias). Se prioriza la **minimización de la exposición** y el **principio de necesidad**: solo se recaba la **información mínima indispensable** para activar medidas de protección y garantías laborales, evitando repeticiones innecesarias del relato y reduciendo el riesgo de **retraumatización**.

1. Marco constitucional de protección y enfoque jurídico aplicable

La consulta se centra en establecer, con enfoque de género interseccional y de debida diligencia reforzada, cuál debe ser la primera orientación institucional cuando una mujer trabajadora es agredida por su pareja en su sitio de trabajo. La respuesta debe conciliar el deber organizacional de prevenir violencias en el

mundo del trabajo con la competencia de las autoridades judiciales y administrativas para dictar medidas inmediatas de protección.

La Constitución Política de Colombia reconoce en sus artículos 13, 25, 43 y 53 la igualdad sustantiva, la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones seguras y la obligación del Estado de brindar especial protección a las mujeres frente a toda forma de violencia o discriminación. Este marco constitucional se articula con el bloque de constitucionalidad, integrado por tratados internacionales de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana de Belém do Pará, que obligan a los Estados a prevenir, investigar, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres en todos los espacios, incluido el laboral.

Desde la perspectiva interseccional, estas obligaciones internacionales exigen reconocer que las violencias afectan de manera más severa a mujeres campesinas, afrodescendientes, indígenas, LGBTIQ+, migrantes, con discapacidad o en situación de pobreza, quienes enfrentan mayores barreras institucionales y sociales para acceder a la justicia. Por ello, la respuesta estatal debe ser contextualizada, territorial, accesible y culturalmente adecuada.

Se incorpora un **control de convencionalidad** constante en la actuación administrativa, de modo que toda medida de orientación y protección se interprete **pro persona** y con **enfoque de igualdad sustantiva**, ponderando **múltiples e interseccionales discriminaciones** (género, raza/etnia, edad, discapacidad, condición migratoria, ruralidad, orientación sexual e identidad de género, maternidad). En clave psicosocial, la atención debe prever **ajustes razonables** (accesibilidad comunicativa, intérpretes, lengua propia, formatos alternativos), **acompañamiento de confianza** (abogadas/os, duplas psicojurídicas, liderazgos comunitarios) y un **plan de seguridad básico** (contactos de emergencia, rutas de salida segura del lugar de trabajo, transporte protegido, y alertas internas). La aplicación del **Código Murad** demanda **evaluación de riesgos de divulgación** y **planes de mitigación** antes de cualquier intercambio interinstitucional de datos, preservando la **autonomía** y el **consentimiento revocable** de la persona.

2. Competencia para medidas de protección y sustento normativo

En Colombia, la competencia para decretar medidas de protección inmediatas frente a situaciones de violencia intrafamiliar o de pareja corresponde a las Comisarías de Familia (o, en su defecto, a los jueces de familia o promiscuos municipales), conforme a la Ley 294 de 1996, la Ley 575 de 2000 y la Ley 1257 de 2008. Estas disposiciones configuran un marco procesal sumario y garantista que busca salvaguardar los derechos fundamentales a la vida, la integridad y la seguridad personal.

La Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que la función de las Comisarías de Familia es eminentemente tuitiva y preventiva, y que sus medidas de protección deben dictarse de forma inmediata, oficiosa y eficaz. De igual manera, la Corte Constitucional, en sentencias SU-080 de 2020, T-878 de 2014, T-141 de 2024 y T-242 de 2025, ha señalado que la falta de respuesta diligente o la remisión pasiva de las autoridades configura una vulneración directa al derecho de acceso a la justicia de las mujeres y al principio de debida diligencia.

El cumplimiento de estos mandatos debe además observar los principios de accesibilidad e inclusión, garantizando la disponibilidad de intérpretes, formatos accesibles, información en lenguas propias y medidas especiales para mujeres con discapacidad o en situación de vulnerabilidad múltiple.

El catálogo de **medidas de protección** comprende, entre otras, **órdenes de alejamiento, prohibición de contacto, regulación de visitas, retiro del agresor del lugar de residencia, protección reforzada de datos personales y ubicación, y medidas de seguridad en el entorno laboral** (control de accesos, rutas seguras, custodias temporales, avisos internos discretos). La tramitación debe ser **expedita** y bajo el principio de **máxima protección**, admitiendo **medidas provisionales de urgencia**. Desde lo psicosocial, la adopción de medidas debe ir acompañada de una **valoración de riesgo** breve y estandarizada (p. ej., listas de verificación de riesgo letalidad/escala de peligrosidad), con **revaluaciones periódicas y actualización del plan de seguridad**. Alineado con el **Murad Code**, toda documentación sensible será **pseudonimizada** cuando sea posible y compartida únicamente bajo **necesidad estricta**, con **consentimiento** y **registro** de accesos a la información.

3. Orientaciones para la actuación institucional (Ministerio del Trabajo - Inspección de Trabajo)

La actuación de la inspección de trabajo debe regirse por los principios de oficiosidad, celeridad, coordinación interinstitucional, no discriminación y enfoque diferencial, en coherencia con el mandato constitucional de igualdad sustantiva.

El artículo 67 del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004) dispone que toda persona, y en especial los servidores públicos, están obligados a denunciar inmediatamente las conductas que puedan constituir delitos perseguibles de oficio. Este deber adquiere una dimensión reforzada cuando se trata de hechos que afectan a mujeres por razones de género o discriminación, en virtud del mandato de protección especial del artículo 43 de la Constitución.

Este deber se articula con la Ley 1257 de 2008, que ordena a las instituciones actuar de forma integral y con debida diligencia, y con la Ley 1542 de 2012, que eliminó la querrela en casos de violencia intrafamiliar. En materia internacional, la Convención de Belém do Pará (Ley 248 de 1995) y la CEDAW (Ley 51 de 1981), así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009), refuerzan la obligación estatal de adoptar medidas positivas que reconozcan las desigualdades estructurales que agravan la vulnerabilidad de las mujeres víctimas.

Por tanto, la inspección de trabajo debe actuar con sensibilidad y competencia técnica, asegurando:

- Atención privada, segura y confidencial.
- Registro en acta con valoración preliminar del riesgo y enfoque interseccional.
- Activación inmediata de la ruta de protección ante Comisaría de Familia y/o Fiscalía.
- Coordinación con la organización para medidas preventivas y ajustes razonables que eviten exposición o contacto con el agresor.

4. Responsabilidad institucional y del empleador en la prevención y atención de las violencias de género

El Ministerio del Trabajo, en su condición de autoridad administrativa, y los empleadores, como garantes de la seguridad laboral, comparten el deber jurídico de asegurar entornos de trabajo libres de violencia, acoso y discriminación, en cumplimiento de los artículos 13 y 25 de la Constitución, el Convenio 190 de la OIT (Ley 2528 de 2025) y la Ley 1010 de 2006.

El enfoque interseccional exige que estos protocolos no sean neutros, sino que consideren las condiciones diferenciales de las trabajadoras, en particular aquellas que enfrentan vulnerabilidades múltiples: mujeres racializadas, madres cabeza de familia, víctimas del conflicto armado o con discapacidad. La gestión del riesgo psicosocial debe incorporar variables de género, identidad étnica, orientación sexual y contexto socioeconómico.

El incumplimiento de estas obligaciones constituye una infracción laboral y puede comprometer la responsabilidad administrativa, disciplinaria y penal de los empleadores y funcionarios públicos que omitan activar las rutas de protección.

5. Activación de la ruta de atención y medidas de protección

La activación de la ruta de atención debe ejecutarse con un enfoque de derechos, género, interseccionalidad y territorialidad, garantizando la coordinación entre las autoridades administrativas, judiciales y de protección.

De acuerdo con la Ley 1257 de 2008 y el Decreto 4799 de 2011, toda autoridad que conozca un caso de violencia contra la mujer debe remitirlo de manera inmediata a la Comisaría de Familia para la adopción de medidas de protección urgentes. Estas medidas incluyen la orden de alejamiento, la suspensión del contacto, la custodia temporal y cualquier otra necesaria para salvaguardar la vida, integridad o seguridad de la víctima.

Si los hechos constituyen delito, debe radicarse denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, de conformidad con los artículos 11 y 250 de la Constitución. Cuando se identifique un riesgo alto o extremo, el Estado tiene la obligación de garantizar el ingreso a Casa Refugio o subsidio temporal, conforme a la Ley 2215 de 2022 y los lineamientos del MSPS (2023).

El enfoque interseccional impone que la atención en Casa Refugio sea culturalmente adecuada, respetuosa de la identidad étnica, de género y orientación sexual, y que contemple las necesidades particulares de mujeres con discapacidad, adultas mayores o pertenecientes a pueblos indígenas o comunidades afrodescendientes.

La actuación de la inspección no puede limitarse a orientar: debe hacer seguimiento activo, verificar las medidas adoptadas y asegurar que la respuesta institucional sea integral y libre de barreras.

6. Remisión a mecanismos de género territoriales

La actuación estatal debe fortalecerse mediante la articulación territorial y diferencial. Las inspecciones y las empresas deben informar a la víctima sobre la existencia de los mecanismos de género locales, tales como:

- Secretarías de la Mujer o Direcciones de Equidad de Género,
- Mesas interinstitucionales de género,

- Duplas de Género de la Defensoría del Pueblo,
- Programas de acompañamiento psicojurídico y de apoyo social.

Estas instancias permiten una atención más próxima y contextualizada, teniendo en cuenta los factores territoriales, étnicos y culturales que condicionan el acceso a la justicia. La coordinación territorial es expresión del principio de corresponsabilidad institucional y del deber estatal de adoptar medidas adecuadas a la diversidad social y geográfica del país.

7. Prevención de la revictimización en procedimientos administrativos y laborales

Con el fin de prevenir la revictimización, la exposición innecesaria o la revictimización simbólica, los funcionarios deben asegurar un trato digno, empático y diferenciado. En las diligencias administrativas ante la inspección, el relato de los hechos no debe repetirse innecesariamente; la narración detallada corresponde a la Comisaría de Familia o a la Fiscalía, para no causar desgaste emocional ni retraumatización.

La confidencialidad debe observarse como un principio de rango constitucional (arts. 15 y 21), y los datos personales deben tratarse conforme a la Ley 1581 de 2012. En ningún caso podrá divulgarse información que identifique a la víctima sin su autorización expresa.

El enfoque interseccional exige reconocer que la revictimización institucional afecta con mayor intensidad a mujeres de grupos históricamente discriminados. Por ello, el personal de inspección y las empresas deben estar capacitados en atención con perspectiva de género, enfoque étnico y diversidad sexual, conforme a los lineamientos de la Ley 1257 de 2008 y las recomendaciones del Comité CEDAW.

Se recomienda aplicar **técnicas de entrevista centradas en la persona** (ritmo marcado por la mujer, pausas, posibilidad de detenerse), **lenguaje no culpabilizante**, y **prácticas de enraizamiento** si la persona exhibe signos de **angustia aguda**. El expediente administrativo debe **evitar juicios de valor** y contener únicamente información **objetiva y necesaria**; toda **copia o traslado** de documentos requiere **consentimiento y justificación**. En alineación con el **Murad Code**, se prohíbe **compartir testimonios o descripciones sensibles** con fines distintos a la protección y acceso a la justicia; cualquier uso secundario (como estadísticas) requerirá **anonimización robusta** y **consentimiento adicional**.

8. Conclusión

La actuación diligente con enfoque de género interseccional implica una respuesta inmediata, coordinada, contextualizada y sostenida de todas las instituciones involucradas.

1. Recepción segura y diferenciada: garantizar privacidad, lenguaje accesible y acompañamiento especializado. Priorizar la atención a mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, migrantes o con discapacidad, conforme a los principios de igualdad real y no discriminación.
2. Activación de medidas de protección: remisión inmediata a Comisaría de Familia para medidas urgentes; coordinación con Casa Refugio o subsidio de acogida; acompañamiento psicosocial y jurídico culturalmente adecuado.

3. Articulación penal y seguimiento: denuncia ante la Fiscalía; coordinación con el sistema judicial; acompañamiento por entidades de género y la Defensoría del Pueblo.
4. Gestión del riesgo laboral con enfoque de diversidad: requerir al empleador la implementación de ajustes razonables y medidas de seguridad, respetando las diferencias territoriales y sociales de las trabajadoras.
5. Seguimiento interinstitucional y territorial: verificación del cumplimiento de medidas, contacto permanente con autoridades locales, monitoreo de seguridad y no repetición de la violencia.

Este esquema garantiza una doble protección y un enfoque de justicia transformadora:

- Por una parte, la protección personal, jurídica y emocional de la víctima;
- Por otra, la gestión estructural del riesgo laboral y social, que aborda las causas subyacentes de las violencias de género en contextos de desigualdad y discriminación múltiple.

Solo una actuación estatal con enfoque interseccional, territorial y de derechos humanos asegura el cumplimiento del deber de debida diligencia estricta, la erradicación de la violencia basada en género en el mundo del trabajo, y la materialización efectiva del derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencias.

Atentamente,

Equipo psico-jurídico de la delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género
Defensoría del Pueblo



El empleo
es de todos

Mintrabajo



MINISTERIO DEL TRABAJO

**INSPECCIÓN
VIGILANCIA
Y CONTROL**



Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social

MANUAL DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Edición Revisada

© Ministerio del Trabajo de la República de Colombia

Alicia Victoria Arango Olmos

Ministra del Trabajo

Carlos Alberto Baena Lopez

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

Helena Bermúdez Arciniegas

Secretaria General

Carol Ines Villamil Ardila

Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Revisión

Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Entrenamiento
y Análisis de la Inspección del Trabajo

Agradecimientos

A los funcionarios del Ministerio del Trabajo que participaron en la elaboración de los contenidos e igualmente por el apoyo técnico y asesoría de la Organización Internacional del Trabajo.

ISBN: 97494-8

Diagramación: Ministerio del Trabajo - Grupo Interno de Trabajo
para la Gestión del Entrenamiento y Análisis de la Inspección del Trabajo

Bogotá, D. C. 2020

Contenido

Presentación	11
Introducción	15
I. Concepto	21
II. Componentes de la Prevención, Inspección, Vigilancia y Control	22
a. Despacho del Ministro del Trabajo	22
b. Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección	23
c. Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial	24
i. Subdirecciones de Inspección y de Gestión Territorial	24
ii. Unidad de Investigaciones Especiales	24
iii. Direcciones Territoriales de Trabajo y Grupos Internos de Trabajo	25
iv. Oficinas Especiales de Trabajo	26
v. Inspecciones de Trabajo	27
REPRESENTACIÓN GRAFICA	27
ESTRUCTURA DE LAS DIRECCIONES TERRITORIALES	27
.....	27
.....	28
.....	28
.....	29
.....	31
I. EL EJERCICIO DE LA PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	33
II. GENERALIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL	37
a. ¿Cuáles son los principios que gobiernan la actividad?	37
b. ¿Cuáles son las actuaciones administrativas de prevención, inspección, vigilancia y control?	40
c. ¿Cómo son los procedimientos administrativos?	41
d. Aspectos transversales a todas las actuaciones	42
1. EL DERECHO DE PETICION	49
1.1. Finalidad del trámite del derecho de petición	49
1.2. ¿Qué materias o asuntos se tramita a través de un derecho de petición?	49
1.3. ¿Cuál es el trámite de un derecho de petición?	51
1.4. Normas aplicables en el trámite del derecho de petición	55
1.5. Jurisprudencia relevante	55
1.6. Procedimientos vinculados al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del trámite del derecho de petición	56
1.7. Sistemas de información asociados	56
2. EL PROCEDIMIENTO DE AVERIGUACION PRELIMINAR	58
2.1. Finalidad del procedimiento de averiguación preliminar	58

2.2. ¿Qué materias o asuntos se conocen en virtud de una averiguación preliminar?	58
2.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento de averiguación preliminar?	58
2.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE AVERIGUACION PRELIMINAR	61
2.5. Normas aplicables al procedimiento de averiguación preliminar	66
2.6. Jurisprudencia relevante	66
2.7. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento administrativo de averiguación preliminar	66
2.8. Sistema de información asociado	66
3. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	68
3.1. Finalidad del procedimiento administrativo sancionatorio	68
3.2. ¿Qué materias o asuntos se conocen en un procedimiento administrativo sancionatorio?	68
3.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento administrativo sancionatorio?	69
3.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	73
3.5. Normas aplicables al procedimiento administrativo sancionatorio	80
3.6. Jurisprudencia relevante	80
3.7. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento administrativo sancionatorio	80
3.8. Sistema de información asociado	80
4. EL PROCEDIMIENTO DE TRAMITES Y SERVICIOS	83
4.1. Finalidad del procedimiento administrativo de trámites y servicios	83
4.2. Qué materias o asuntos se conocen en un procedimiento administrativo de trámites y servicios	83
4.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento de trámites y servicios?	88
4.4. Normas aplicables al procedimiento de trámites y servicios	94
4.5. Jurisprudencia relevante	95
4.6. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento administrativo de trámites y servicios	95
4.7. Sistema de información asociado	95
I. EN RELACION CON PERSONAS DE ESPECIAL CONDICION Y/O PROTECCION	96
a. Autorización para terminación de contratos de trabajadoras en estado de embarazo, lactancia o en licencia de maternidad	96
b. Autorización de terminación de contratos de trabajo o de vinculación a trabajo Asociativo respecto de los Trabajadores en situación de Discapacidad.	103
c. Autorización para el trabajo de niños, niñas o adolescentes y realización de visitas de verificación de las condiciones de trabajo y salud frente a la autorización otorgada.	106
d. Realizar visita de verificación con el fin de certificar si el porcentaje de trabajadores en condiciones de discapacidad de un empleador supera el 10% del total de su nómina.	109
II. EN RELACION CON LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	113
a. Autorización para el funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales y de sus	

sucursales.	113
b. Exigibilidad de modificación de razón social de las Empresas de Servicios Temporales.	116
c. Aprobación del reglamento interno de trabajo para los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales.	117
d. Declaratoria de siniestro por estado de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales para hacer efectiva la póliza de garantía constituida en favor de los trabajadores en misión.	118
III. EN RELACION CON LA ASOCIACION DE PENSIONADOS	120
IV. EN RELACION CON EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL	123
a. Depósito del acta de constitución de las organizaciones sindicales de sus juntas directivas, estatutos y reformas	123
b. Depósito de los cambios totales o parciales de las juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales	129
c. Depósito de las convenciones y pactos colectivos de trabajo y Denuncia de estos y los laudos arbitrales, con envío de copia al Grupo de Archivo Sindical, dependencia competente para la custodia de dichos documentos	130
d. Depósito de los contratos sindicales dada su naturaleza de contrato colectivo laboral	132
e. Registro de las Actas de negociación con empleados públicos	134
f. Presenciar y comprobar las votaciones de las organizaciones sindicales mediante las cuales se opta por la declaratoria de huelga o por la decisión de un tribunal de arbitramento	136
g. Constatar ceses colectivos de actividades	138
h. Identificar y adoptar las medidas necesarias para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de talleres, locales, equipos, maquinarias y elementos básicos y para la ejecución de labores tendientes a la conservación de cultivos, así como el mantenimiento de semovientes, en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario	142
ASUNTOS QUE SE CONOCE EN EL PROCEDIMIENTO DE TRAMITES Y SERVICIOS	144
I. EN RELACION CON EL TIEMPO Y/O VINCULACION DE LA ACTIVIDAD LABORAL	144
a. Autorización para laborar horas extras	144
b. Efectuar la comprobación sobre los turnos especiales de trabajo	150
c. Comprobación de las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que originan la suspensión del contrato de trabajo	152
d. Adelantar las diligencias administrativas dentro de las solicitudes de autorización para cierre parcial o total cuando implique despido colectivo de trabajadores, suspensión de actividades hasta por 120 días en empresas que no sean del servicio público	155
II. EN RELACION CON ASPECTOS ECONOMICOS Y/O TECNICOS QUE INCIDEN EN LAS RELACIONES LABORALES	159
a. Intervención del Inspector de Trabajo para demostrar los créditos por salarios, cesantías,	

prestaciones sociales, indemnizaciones y demás acreencias laborales causados o exigibles de los trabajadores.	159
b. Autorización a Empresa de disminución de capital social	161
c. Declaratoria de unidad de empresa.	162
III. OTROS TRAMITES/SERVICIOS	165
a. Aprobar el régimen de trabajo y compensaciones de las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado especializadas en vigilancia	165
b. Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y conminar preventivamente al empleador para dar aplicación a los mecanismos de prevención de acoso laboral	170
c. Desarrollar programas de asistencia preventiva a las empresas y establecimientos, con el fin de que se dé cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales y así mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales	175
d. Presentar los informes relacionados con el proceso de inspección, vigilancia y control de trabajo con la oportunidad y calidad requerida, así como actualizar, interpretar y utilizar los datos e información en la ejecución de este.	176
5. EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION	179
5.1. Finalidad del procedimiento de conciliación	179
5.2. ¿Qué materias o asuntos se conocen en un procedimiento de conciliación?	180
5.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento de conciliación?	183
vii. Otras consideraciones para tener en cuenta en la Conciliación de carácter laboral	187
viii. De la Conciliación en casos de fueros de estabilidad laboral reforzada	187
ix. De la Conciliación en contratos de prestación de servicios	188
5.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION	189
a. Acta de conciliación	195
b. Registro	197
5.5. Normas aplicables al procedimiento de conciliación	199
5.6. Jurisprudencia relevante	199
5.7. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento de conciliación	200
5.8. Sistema de información asociado	200
6. EL PROCEDIMIENTO DE COBRO COACTIVO	202
6.1. Finalidad del procedimiento de cobro coactivo	202
6.2. ¿Qué materias o asuntos se conocen en un procedimiento de cobro coactivo?	202
6.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento de cobro coactivo?	202
6.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE COBRO COACTIVO	204
6.5. Normas aplicables al procedimiento de cobro coactivo	206
6.6. Jurisprudencia relevante	206
6.7. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento de cobro coactivo	206
6.8. Sistema de información asociado	206

7. SUBPROCESOS COMUNES.	208
7.1. Subproceso de comunicación	208
7.2. Subproceso de notificación	209
7.3. Subproceso de interposición de recursos	211
7.4. Subproceso de practica de pruebas	214
8. INCIDENCIAS PROCESALES	215
8.1. Incidencias de corrección	215
8.2. Incidencias que influyen en el conocimiento de un asunto	215
8.3. Incidencias en la ejecución de acto administrativo definitivo	217
8.4. Incidencias transversales dentro de la actuación	218
8.5. Incidencias especiales	218



Abreviaturas

AFL.	Acuerdo de Formalización Laboral
ARL.	Administradora de Riesgos Laborales
ARP.	Administradora de Riesgos Profesionales
Art.	Artículo
C. de P. L.	Código de Procedimiento Laboral
C. Pl.	Código Penal
C.	Convenio
C.C.A. (1984)	Código Contencioso Administrativo
C. Cio.	Código de Comercio
CAN.	Comunidad Andina de Naciones
C.G.P.	Código General del Proceso
C.P.	Constitución Política/Consejero Ponente
C.P.A.C.A. (2011)	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
C.P.C.	Código de Procedimiento Civil
C.P.T.	Código Procesal del Trabajo
C.S.T.	Código Sustantivo del Trabajo
Cf.	Confróntese
D.T.	Dirección Territorial
DRAE.	Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española
Ed.	Editorial/Editor
EPS.	Entidades Promotoras de Salud
etc.	Etcétera
GT.	Gestión Territorial
Ibid.	(Misma autora/mismo autor)
Ibidem	(Misma autora/mismo autor)
IT.	Inspector de Trabajo y Seguridad Social
IVC.	Inspección, Vigilancia y Control
Lit.	Literal
Loc. Cit.	Lugar citado

M.P.	Magistrado Ponente
M.P.S.	Ministerio de la Protección Social
MASC.	Mecanismos alternativos de solución de conflictos
Nro.	Número
O.E.	Oficinas Especiales
O.I.T.	Organización Internacional del Trabajo
op. cit.	Obra citada
p.	Página
P. ej.	Por ejemplo
pp.	Páginas
R.	Resolución
Rad.	Radicado/Radicación
Ref.	Referencia
s.	Siguientes
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SGRL	Sistema General de Riesgos Laborales
SGRL y P.	Sistema General de Riesgos Laborales y de Pensiones
Sic	Error en la norma.
Smmlv	Salarios mínimos mensuales legales vigentes
TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación
UIE	Unidad de Investigaciones Especiales
v. gr.	verbigracia

Presentación

La legislación laboral surge como una de las mayores expresiones democráticas de participación y justicia social, producto de las luchas sociales y del reconocimiento de estas por los Estados, no siendo Colombia ajena a esta situación. Desde mediados del Siglo XX, se expidió el Código Sustantivo de Trabajo en cuyo primer artículo, consagra como objeto y finalidad de este, lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Es labor del Ministerio del Trabajo darle plena vigencia al cumplimiento de la legislación laboral, para hacer efectivo el ordenamiento jurídico en procura del respeto y el bienestar de los trabajadores y sus familias en todo el territorio nacional, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, como nos lo señala nuestra Constitución Política.

Para ello, contamos con los Inspectores de Trabajo, conformados por un equipo interdisciplinario de profesionales, quienes como policía administrativa laboral y con el apoyo de las Direcciones Territoriales y el Nivel Central de la Administración, les corresponde de manera preventiva orientar, informar, capacitar sobre el debido cumplimiento de la normatividad en materia laboral y de seguridad social referente a pensiones y riesgos laborales, buscar la resolución de conflictos y la conciliación, adelantar las investigaciones administrativas e inspeccionar los lugares de trabajo, coadyuvar con la sanción de aquellos que incumplan con sus obligaciones y vigilar que efectivamente se cumplan los correctivos como las adecuaciones necesarias que impidan la violación de los derechos de los trabajadores.

Dicha labor requiere la armonización de los criterios jurídicos y la estandarización de los procedimientos en la actuación administrativa para dar transparencia y seguridad a los ciudadanos. Con ese fin, se expide la Resolución 1309 de 2013, mediante por la cual se adopta el **MANUAL DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**, en el cual se compendian los diferentes temas que son de su competencia y que se desarrollan a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, constituyéndose en la herramienta permanente de consulta para garantizar actuaciones coherentes con los principios constitucionales, legales y las orientaciones del Gobierno Nacional, el cual será objeto de actualización continua, en la medida en que se expidan nuevas normas y pronunciamientos de las Altas Cortes, así como las instrucciones fijadas por el propio Ministerio.

Este manual armoniza las normas vigentes en materia prevención, inspección, vigilancia y control en lo laboral con el nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) garantizando así, la aplicación de los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad en las funciones de los inspectores de trabajo.

El presente manual es un paso más hacia el fortalecimiento del Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo y debe constituirse en un documento permanente de consulta para asegurar unidad en la acción, armonización en la aplicación de los criterios y objetividad en los resultados.

ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS

Ministra del Trabajo

Prefacio

Nuestro país ha venido sufriendo un conjunto de cambios en las relaciones de trabajo, generado por una dinámica cada vez diferente de los mercados de trabajo, situación que hace necesario una reorganización de la Inspección del Trabajo, de tal manera que permita responder de un modo más eficiente a los diferentes escenarios, garantizando el cumplimiento de las normas, a través de medidas preventivas, acompañamiento, orientación y detección de infracciones de nuestra normatividad en materia laboral.

Los nuevos modelos de negocio, así como los de producción, sumado al ambiente de globalización y al desarrollo tecnológico, han llevado a desnaturalizar la parte social que el trabajo implica, de tal forma, que se han venido generando figuras arbitrarias en algunos casos, que afectan los derechos básicos constitucionales de los trabajadores colombianos, causando afectaciones más allá del campo meramente individual, generando impactos sociales y distorsionando la figura del trabajo decente.

Desde noviembre de 2011, fecha en la cual el Ministerio del Trabajo fue reorganizado, se han venido desarrollando en forma gradual, un conjunto de mecanismos enfocados al fortalecimiento de la inspección del trabajo, encaminado principalmente a permitir que los funcionarios Inspectores del Trabajo y Seguridad Social puedan afrontar todos esos cambios ya enumerados buscando la protección integral de los derechos que tienen los trabajadores en el país, sobre todo aquellos cuyas condiciones laborales son más difíciles o vulnerables.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social necesitan tener más en cuenta estas preocupaciones y examinar el papel particular que desempeñan al hacer frente a estos problemas, ya sea actuando dentro de las competencias que le asisten, así como con colaboración de otros agentes responsables de velar por el cumplimiento de la legislación. Es por esto, que, en primer lugar, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social deben disponer de las herramientas necesarias para prevenir, advertir y sancionar con la diligencia requerida. En segundo lugar, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social deben poder acceder más fácilmente a la información referente a los procesos y procedimientos que pueden desarrollar en virtud de los principios de la Inspección del Trabajo. Finalmente, deben naturalmente contar con la preparación, capacitación y capacidad para desempeñar funciones importantes de prevención, sensibilización, vigilancia y control sobre aquellas desviaciones existentes en materia laboral.

En este contexto, este manual resulta particularmente apropiado. Especialmente, proveerá un conocimiento útil y adecuado de los aspectos e implicaciones de la inspección del trabajo que pueden contribuir al desarrollo de nuestro país a través de sus esfuerzos en la prevención de

accidentes de trabajo, protección de los trabajadores y mejora de sus condiciones de trabajo. Una inspección del trabajo eficiente tiene el potencial de incrementar la productividad laboral mediante la garantía de un ambiente de trabajo decente, lo que responde a los intereses tanto de trabajadores como de empleadores.

Es por lo anterior, que el presente documento deberá utilizarse como herramienta de prevención y formación. Su objetivo es doble. Por un lado, instruye a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, sobre quiénes son en el marco del Estado, cuáles son sus competencias, sus tendencias actuales, los desafíos a los que ellos se enfrentan, y por otro lado, concreta y estandariza la forma en la cual las Inspecciones del Trabajo desarrollan y ejercen sus diferentes funciones, desde el enfoque de la atención al ciudadano, la prevención, la conciliación y la inspección, vigilancia y control.

El Ministerio del Trabajo ha optado por robustecer la inspección del trabajo como política prioritaria, ya que el papel de la inspección del trabajo, en la protección de los trabajadores, se ha incrementado notablemente durante este periodo, hecho que ha acelerado constantemente los esfuerzos para fortalecer la competencia y efectividad de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. En forma gradual se han venido entregando herramientas de trabajo, fortaleciendo la planta de personal, capacitándolos de diferentes maneras y temáticas y ahora actualizando la presente guía institucional, con la plena confianza, que la misma servirá de base primordial para lograr el cometido nacional de mayor empleabilidad con calidad y trabajo decente.

Para este Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, la Inspección del Trabajo continúa siendo el elemento esencial para el logro de los objetivos y políticas principales en materia del trabajo y tiene el papel fundamental en la promoción de conformidad con los principios y derechos derivados de la normativa laboral tanto nacional como internacional.

CARLOS ALBERTO BAENA LOPEZ

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

Introducción

El manual tiene como objeto brindar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social una herramienta de conocimiento que corresponda a las exigencias de su función esencial de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional, para el cumplimiento de las normas laborales y demás disposiciones sociales.

Los contenidos del manual comprenden la normatividad laboral tendiente a satisfacer la necesidad de proporcionar elementos y criterios para el ejercicio de la función del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, además proporcionar asesoramiento técnico a los trabajadores, empleadores y usuarios del sistema, para así garantizar la idónea participación del Inspector de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de los cometidos estatales.

Con este objeto, realiza un compendio de los diferentes temas que se desarrollan en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial para la unificación de criterios y conceptos en los procedimientos, a través de argumentos normativos, jurisprudenciales y doctrinales en la consulta cotidiana del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, así como de quien asume con interés el conocimiento jurídico en el marco de las competencias asignadas al Ministerio del Trabajo.

La forma como está organizado el documento facilita al Inspector de Trabajo y Seguridad Social la resolución de los asuntos que le planteen para obtener actuaciones concordantes en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del país, mejorar su desarrollo, lograr eficacia, justicia, equidad y autonomía en el ejercicio de las funciones y competencias asignadas.

Concordantemente, el manual contiene conceptos actualizados sobre disposiciones legales y reglamentarias, actos administrativos vigentes del Ministerio del Trabajo, decisiones jurisprudenciales, doctrina, conceptos emitidos por la Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo, circulares, memorandos, notas internas y modelos guías relacionados con la gestión de la Entidad.

El manual está organizado en tres partes, las cuales a su vez se estructuran en módulos con objetivos generales y contenidos que permiten su actualización. Cada módulo se desarrolla por capítulos y temas relevantes para su comprensión y aplicación. Así, la primera parte esboza el sistema de inspección de trabajo en tres módulos que son: (A) concepto y componentes; (B) el Inspector de Trabajo y Seguridad Social con su definición, requisitos, principios de su ejercicio, funciones y los procedimientos que desarrolla; (C) los procedimientos de investigación administrativa, atención y trámites y conciliación, los cuales se presentan adicionalmente en diagramas correspondientes a los contenidos normativos.

Adicionalmente, se aporta un glosario temático de los conceptos centrales del manual, así como un acápite de bibliografía que resalta la normatividad, jurisprudencia, doctrina nacional, legislación y jurisprudencia comparada; finalizando con una enunciación de bases de datos de consulta gratuita.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Primera parte

Sistema de Inspección de Trabajo

MINISTERIO DEL TRABAJO

**INSPECCIÓN
VIGILANCIA
Y CONTROL**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Módulo A

Concepto, Contexto y Componentes de la Prevención, Inspección, **Vigilancia y Control del Trabajo.**



Objetivo

Identificar los elementos
que hacen parte del concepto
de inspección del trabajo y sus componentes

I. Concepto

El Convenio 81 de 1947 de la OIT¹, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio, vigente en Colombia en virtud de la Ley 23 de 1967², prevé en sus artículos 1-3 que la inspección del trabajo es un sistema. Del mismo modo, es así concebida por el artículo 3 del Convenio 129 de la OIT, relativo al sector y actividades agrícolas³, aprobado, igualmente, por la Ley 47 de 1975.

En armonía con el numeral 1, artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 1, del artículo 7 del Convenio 129⁴, el órgano rector del sistema de inspección en Colombia es el Ministerio del Trabajo⁵, en quien está radicada la competencia de vigilancia y control.

De conformidad con el contenido del artículo 3 del Convenio 81 el sistema de inspección del trabajo está encargado de:

- "(a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;*
- (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;*
- (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes".*

El contenido y ámbito de acción del sistema de inspección colombiano es concordante con el contenido de los Convenios 81 y 129 de la OIT, y se amplía al determinar el cumplimiento de los objetivos del Ministerio del Trabajo, según el artículo 1 del Decreto Ley 4108 de 2011⁶, a

¹ OIT, "C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio".

² Excluyendo la parte II sobre la "inspección del trabajo en el comercio". Cf. Cf. OIT, Normlex, Ratificación del C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). El Decreto 1275 de 1997, promulgó el "Convenio 81 relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y Comercio", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 11 de julio de 1947", vigente de conformidad con el inciso III de su considerando, desde 13 de noviembre de 1968.

³ OIT, "C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) Convenio relativo a la inspección del trabajo en la agricultura (Entrada en vigor: 19 enero 1972)".

⁴ El inciso tercero del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia establece: *Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*

⁵ Sobre la evolución de la inspección del trabajo en Colombia entre otros aspectos, Molina, C. E., La inspección de trabajo en Colombia. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Nro. 6, 2008, pp. 65-92.

⁶ Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo".

través de *"un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control"*. Igualmente, este decreto señala en el numeral 14 del artículo 2, que una de las funciones especiales del Ministerio del Trabajo es la de: *ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente*.

La función de inspección en Colombia es pública, y de conformidad con su naturaleza de policía administrativa, pertenece al Ministerio del Trabajo ejercerla en las relaciones laborales, como cabeza del sector del trabajo⁷. De manera concordante, la actuación estatal en el sistema de inspección del trabajo se basa en finalidades públicas y se dirige al cumplimiento de los cometidos del Ministerio del Trabajo, en especial, la salvaguarda de la estabilidad de las relaciones laborales, dentro del respeto y efectividad de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, promoviendo un equilibrio entre trabajadores y empleadores.

Ello surge de los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se radica la competencia para ejercer la prevención, inspección, vigilancia y control, que verifica el cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo⁸. Para su realización le son asignadas potestades administrativas especiales y una facultad como autoridad de policía, administrativa general y permanente de imposición de multas.

II. Componentes de la Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Como se mencionó, el Ministerio del Trabajo es la cabeza del sector trabajo, dentro de su estructura organizacional se encuentra el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, del cual hacen parte: el Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección; la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial; la Subdirección de Inspección; la Subdirección de Gestión Territorial; las Direcciones Territoriales; las Oficinas Especiales y las Inspecciones de Trabajo.

a. Despacho del Ministro del Trabajo

El Decreto 4108 de 2011 establece en el numeral 15 del artículo 6 como función especial del Despacho del Ministro:

⁷ Rice, A. (Ed.), A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour Budapest, International Labour Office, 2006, Principles and Practice of Labour Inspection, p. 26.

⁸ Art 17 C.S.T.

"Dirigir el ejercicio de inspección y vigilancia sobre las entidades, empresas, trabajadores, grupos y demás instancias que participen en la generación, promoción o ejercicio del trabajo y el empleo de acuerdo con lo señalado por la Ley".

Esta es una competencia donde se concentra el ejercicio de la inspección y vigilancia en el Despacho del Ministro del Trabajo, la que es desarrollada para su eficaz cumplimiento, desde los principios de la administración pública, como lo es la desconcentración, en las competencias funcionales y organizacionales del Ministerio.

b. Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

De conformidad con el inciso noveno del artículo 32 de la Ley 1562 de 2012⁹, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo¹⁰, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, ejercerá un poder preferente frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del Sistema Nacional de Inspecciones de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el inciso sexto del artículo 32 de esta Ley. Para tal efecto establece la norma:

"(...) expresa facultad para decidir si una Dirección Territorial o los inspectores asignados, continúan y/o terminan una investigación administrativa adelantada por otra Dirección Territorial o si esta es asumida directamente por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del nivel central".

Adicionalmente indica el inciso décimo del artículo 32, que el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, tiene la potestad de asumir el control de las investigaciones y actuaciones cuando lo considere pertinente, para lo cual prevé la disposición de una Unidad de Investigaciones Especiales (UIE) adscrita al Despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales.

La articulación y desarrollo de los mecanismos mediante los cuales se genera la intervención oportuna de la Unidad de Investigaciones Especiales, de conformidad con el inciso once del artículo 32, es competencia de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, previas instrucciones y lineamientos del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, *que le permita conocer, iniciar, adelantar y culminar cualquier actuación administrativa dentro del marco de las competencias del Ministerio del Trabajo, así como comisionar y adelantar*

⁹ Congreso de la República de Colombia, Ley 1562 de 2012, "por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".

¹⁰ Cfr. al respecto el artículo 22 del Decreto 4108 de 2011, sobre las funciones del despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección.

investigaciones administrativas en riesgos laborales o laboral, con su propio personal o con inspectores o personal multidisciplinaria de otras jurisdicciones o Direcciones Territoriales”.

El Decreto 34 de 2013¹¹, reglamentó parcialmente el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012. Para tal efecto consideró la protección especial del derecho fundamental al trabajo del artículo 25 constitucional, en armonía con los artículos 485 y 486 CST sobre la competencia del Ministerio del Trabajo para ejercer la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales e imponer las multas a que hubiere lugar. Ello en garantía de la prevalencia del debido proceso con fundamento en los principios de igualdad, transparencia, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, en las investigaciones administrativas llevadas a cabo por el Ministerio del Trabajo.

c. Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

El artículo 27 del Decreto 4108 de 2011 recoge las funciones de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial. Adicionalmente esta Dirección deberá cumplir con las competencias asignadas en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012 para el ejercicio del poder preferente asignado al Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, así como frente a la articulación y desarrollo de los mecanismos para la intervención oportuna de la Unidad de Investigaciones Especiales.

i. Subdirecciones de Inspección y de Gestión Territorial

Los artículos 28 y 29 del Decreto 4108 de 2011, recogen las funciones con las que contarán las Subdirección de Inspección y la Subdirección de Gestión Territorial, al interior de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

ii. Unidad de Investigaciones Especiales

La Ley 1562 de 2012 establece en el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, la potestad de dar inicio, adelantar y culminar cualquier actuación administrativa dentro del marco de las competencias del Ministerio del Trabajo. Para cumplir con esta labor fue creada la Unidad de Investigaciones Especiales a través de la Resolución 382 del 20 de febrero de 2013 del Ministerio del Trabajo, que se encuentra compuesta por Inspectores del Trabajo y Seguridad Social. Mediante el Decreto 34 de 2013 se regula el ejercicio preferente de dicho poder investigativo y sancionador en cabeza del señalado Viceministerio, el cual podrá iniciar, reasignar y comisionar actuaciones que vienen siendo conocidas por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, a través de la Unidad de Investigaciones Especiales,

¹¹ Decreto 034 del 15.1.2013, “Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012”.

que permita así lograr mayor eficacia y celeridad, cuando por la complejidad del asunto o por los efectos económicos o sociales, que ameriten una intervención especial por parte de la cartera laboral.

Así, la Resolución 382 de 2013, crea en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, el Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones Especiales, el cual desempeñará las siguientes funciones:

"1. Conocer, iniciar, adelantar y culminar cualquiera de las actuaciones administrativas que por competencia general corresponda a los Directores y Coordinadores de Grupo de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, siempre que se le asigne tal conocimiento, en virtud del ejercicio del poder preferente, en los términos establecidos en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012 y su Decreto Reglamentario 034 de 2013

- 2. Mantener actualizada la información que en materia de su competencia corresponda.*
- 3. Adoptar, desarrollar e implementar los programas del Sistema Integrado de Gestión que en materia de su competencia se establezcan.*
- 4. Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de sus competencias".*

iii. Direcciones Territoriales de Trabajo y Grupos Internos de Trabajo

De conformidad con la Resolución 2143 de 2014 y la Resolución 3192 del 2018, que modifican parcialmente la primera, existen 33 Direcciones Territoriales en el país: Amazonas, Antioquia, Arauca, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Guainía, Guaviare, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés y Providencia, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Vaupés, Vichada. Así mismo, se cuenta con tres Oficinas Especiales de Barrancabermeja, Buenaventura y Urabá - Apartadó.

Las funciones de las Direcciones Territoriales se encuentran recogidas en el artículo 30 del Decreto 4108 de 2011¹². De forma complementaria, la Resolución 2143 de 2014¹³ del Ministerio del Trabajo, establece en su artículo 1, funciones especiales para las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca.

¹² Estas funciones se encuentran reglamentadas en la Resolución 2143 de 2014 del Ministerio del Trabajo.

¹³ La Resolución 2143 de 2014, derogó la Resolución 404 de 2012.

Por su parte, el artículo 2 crea en las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Cesar, Magdalena, Norte de Santander, Santander y Valle del Cauca, los grupos internos de trabajo dedicados a: i) Atención al Ciudadano y Trámites; ii) Resolución de Conflictos – Conciliación; iii) Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, y le asigna funciones a cada uno de los grupos.

El artículo 3 establece en las Direcciones Territoriales de Boyacá, Caldas, Cauca, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Meta, Nariño, Quindío, Risaralda y Tolima, los Grupos de Trabajo de Atención al Ciudadano y Trámites con las funciones del numeral 1 del artículo 2 de la Resolución 2143 y de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos - Conciliación con las funciones de las letras b) y c) del artículo 2 de la Resolución 2143.

El artículo 4 asigna funciones a los Directores Territoriales de Arauca, Caquetá, Casanare, Chocó, Putumayo y Sucre y a las Oficinas Especiales de Barrancabermeja, Buenaventura y Urabá y Apartadó.

El artículo 5 establece en las Direcciones Territoriales de Arauca, Caquetá, Casanare, Chocó, Putumayo, y Sucre y en las Oficinas Especiales de Barrancabermeja, Buenaventura y Urabá - Apartadó, el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos - Conciliación, con las funciones respectivamente de los literales b) y c) del artículo 2 de la Resolución 2143.

El artículo 6 asigna funciones a los Directores Territoriales de Amazonas, Guaviare, Guainía, San Andrés, Providencia y Santa Catalina Islas, Vaupés y Vichada.

¡De especial atención!

Como regla de competencia territorial, en el evento de una violación de disposiciones legales sobre trabajo, empleo, seguridad social, convenciones, pactos colectivos o laudos arbitrales que comprende a más de una Dirección Territorial, el artículo 12 de la Resolución 2143 de 2014 determina que la decisión será adoptada por aquella donde se ubique el domicilio principal de la empresa.

iv. Oficinas Especiales de Trabajo

De acuerdo con el artículo 31 del Decreto 4108 de 2011:

"El Ministro podrá organizar Oficinas Especiales de Trabajo para atender los asuntos de competencia del Ministerio en una determinada región, con una o más inspecciones, cuando a su juicio las condiciones políticas, económicas y sociales lo ameriten, las cuales cumplirán las funciones señaladas para las Direcciones Territoriales".

El artículo 5 de la Resolución 2143 de 2014, modificado por la Resolución 3192 del 2018, establece en las Oficinas Especiales de Barrancabermeja, Buenaventura y Urabá - Apartadó, el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos - Conciliación, con las funciones de las letras b) y c) del artículo 2 de la citada resolución.

v. Inspecciones de Trabajo

El artículo 32 del Decreto 4108 de 2011 prevé: "El Ministerio tendrá Inspecciones de Trabajo, las cuales desarrollarán las funciones que la Ley y el Ministerio les señalen; su sede y jurisdicción serán determinadas por el Ministro".

REPRESENTACIÓN GRAFICA ESTRUCTURA DE LAS DIRECCIONES TERRITORIALES

De acuerdo con la estructura señalada en la Resolución 2143 de 2014, las Direcciones Territoriales son clasificadas según su tamaño y número de Grupos Internos de Trabajo a cargo, en Direcciones Tipo A, B, C y D de la siguiente manera:



DIRECCIONES TERRITORIALES TIPO B DOS GRUPOS

Boyacá	Córdoba	Meta
Caldas	Guajira	Nariño
Cauca	Huila	Quindío
Risaralda	Tolima	Cundinamarca



DIRECCIONES TERRITORIALES TIPO C UN GRUPO

Arauca	Putumayo	Sucre
Caquetá	Chocó	Casanare
Urabá - Apartadó		Barrancabermeja



DIRECCIONES TERRITORIALES TIPO D SIN GRUPOS

Amazonas	San Andres	Vichada
Guanía	Vaupes	Amazonas
	Guaviare	

**DIRECTOR
TERRITORIAL**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Módulo **B**

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social

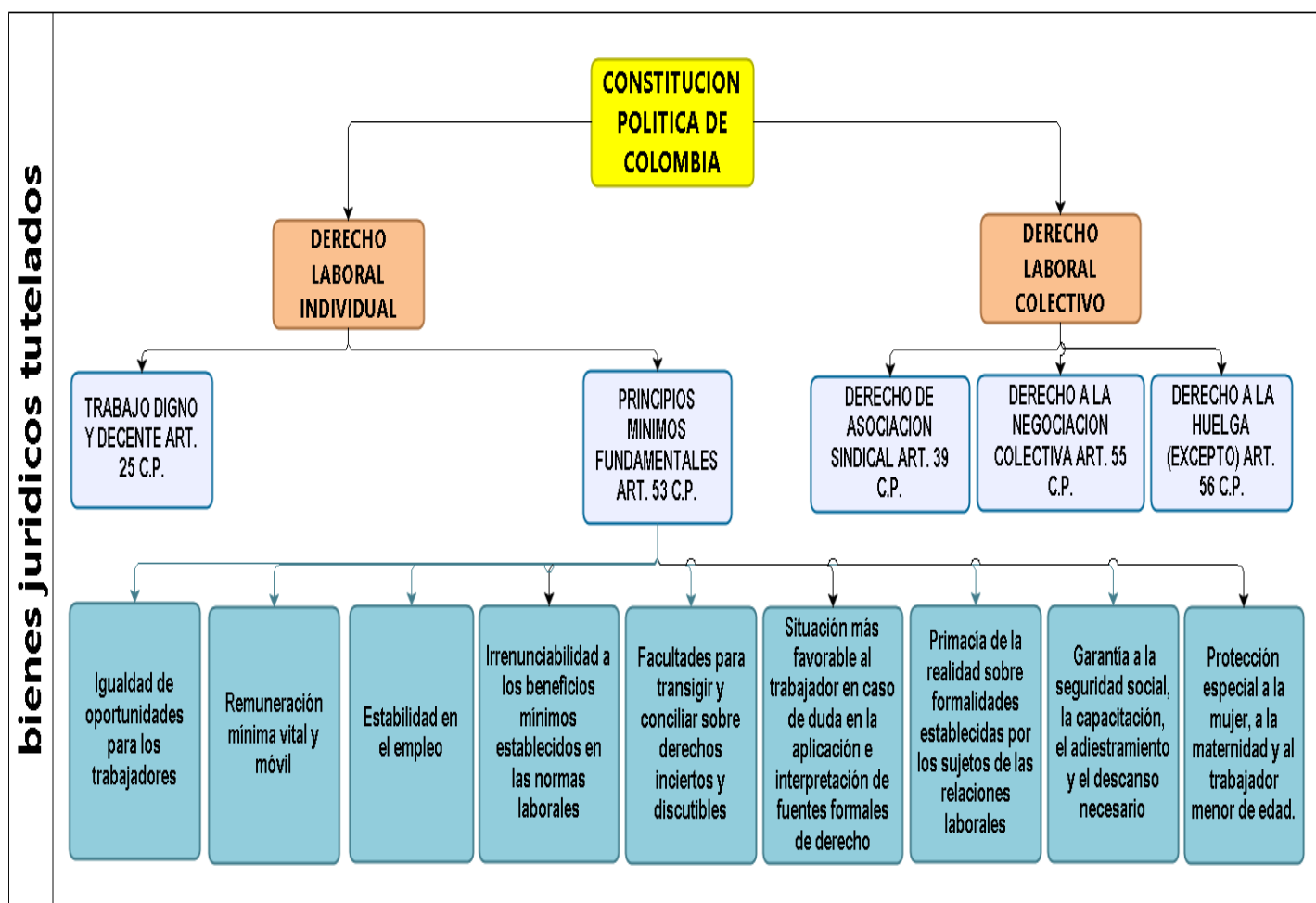
Objetivo

Identificar los elementos
que hacen parte del concepto
de inspección del trabajo y sus componentes

I. EL EJERCICIO DE LA PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

La Constitución Política de Colombia incorporó como principios fundantes, el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, así mismo estableció como fines del Estado, entre otros, el de asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

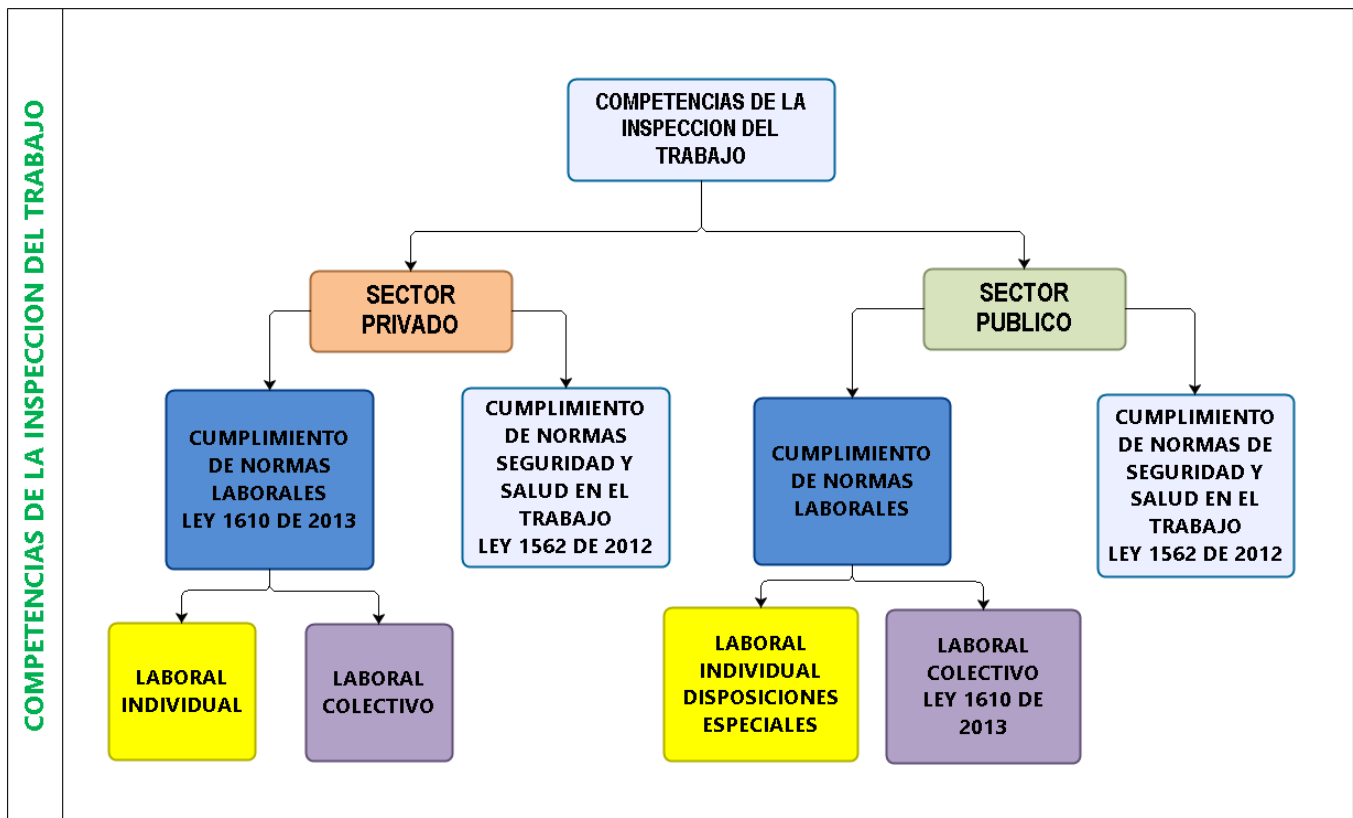
Estas dos premisas tienen especial relevancia en las actividades que se desarrollan en torno del Sistema de prevención, inspección, vigilancia y control, pues con él se protegen los bienes jurídicos tutelados en la Constitución Política tanto en materia de cumplimiento de normas laborales como en materia de seguridad y salud en el trabajo y resultan ser esenciales para la labor que gestionan las inspecciones del trabajo.



A su turno, el ejercicio propio del Sistema de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control se materializa a través de una serie de competencias, funciones principales, procesos y

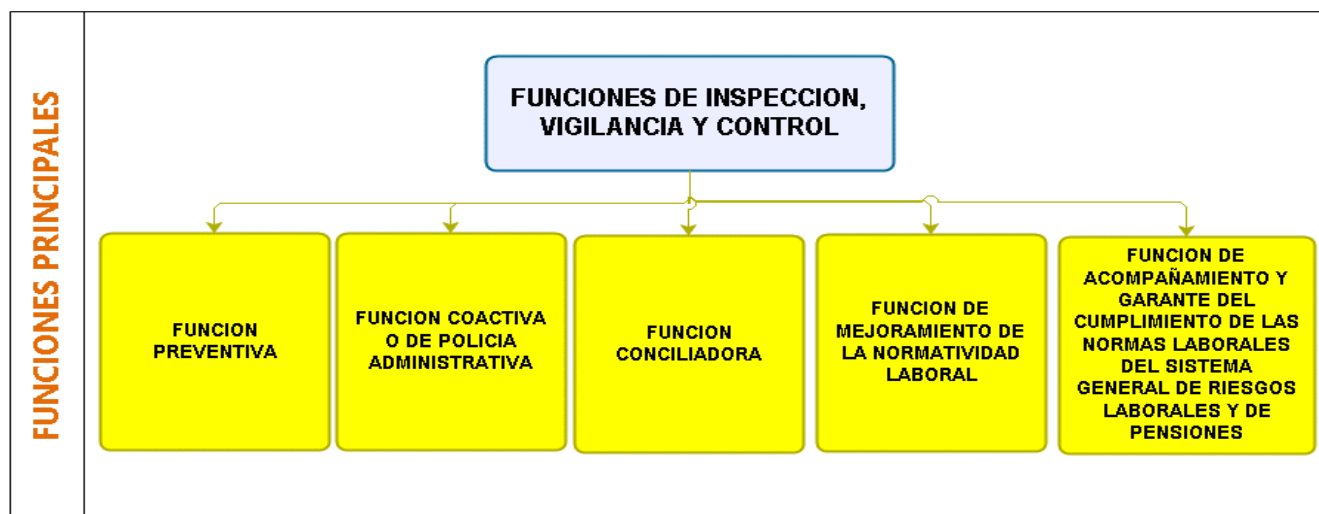
procedimientos incorporados tanto en la legislación Nacional como en los instrumentos que la desarrollan (decretos, resoluciones, directivas, etc) para asegurar precisamente que las relaciones de trabajo se desenvuelvan dentro de la convivencia pacífica, justa y armónica.

En consideración a lo anotado, la Ley 1610 de 2013 en su artículo 1 estableció un marco de competencia general que tienen las inspecciones del trabajo en todo el territorio nacional, el cual se articula con las disposiciones específicas que le otorgan competencias adicionales al Ministerio del Trabajo. P. ej. La norma establece que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público, sin embargo, en este último sector, también se otorga facultad de conocer en asuntos específicos de las normas laborales individuales, como lo prevé el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 respecto de entidades públicas que hagan actividades de intermediación laboral prohibida, o en aquellos casos que un ente público preste servicios de gestión y colocación de empleo en los términos del artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, entre otros asuntos.



Ahora bien, frente a las funciones asignadas a las inspecciones de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo cuya competencia territorial abarca todo el país, éstas deben verse de dos

formas, una desde la naturaleza de los asuntos encomendados por el legislador y la otra desde la distribución funcional por parte del Ministerio de Trabajo. En ese orden de ideas, respecto de la naturaleza de los asuntos encomendados, el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 prevé las siguientes funciones principales del Ministerio del Trabajo



1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

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

3. Función Conciliadora: Corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.

4. Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.

5. Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.

En cuanto a la distribución funcional ha de señalarse que de conformidad con el artículo 17 del C.S.T. la vigilancia y cumplimiento de las disposiciones sociales esta atribuida a las autoridades

administrativas del Ministerio del Trabajo, así mismo, el artículo 485 del C.S.T. prevé que el Gobierno o el mismo Ministerio pueden determinar la forma como se ejercerá, es decir puede P. ej. organizar grupos o atribuir competencias internas a determinados funcionarios, de acuerdo a la distribución funcional o jerárquica que se adopte.

En la actualidad el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 2143 de 2014, entre otras normas, atribuyen funciones expresas a diferentes autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo en cabeza de los operadores de prevención, inspección, vigilancia y control para el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

En consideración a lo anotado, los cuatro componentes del sistema como son la Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, se accionan de la siguiente forma para el cumplimiento de los bienes jurídicos tutelados, teniendo como carta de navegación las competencias y funciones atribuidas a las autoridades administrativas del trabajo:

PREVENCIÓN: Acción que busca orientar, informar y capacitar a los actores que intervienen en las diferentes relaciones de trabajo sobre el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo mediante la promoción de acciones específicas en beneficio de los actores que intervienen y la disminución de riesgos asociados a la ocurrencia de conflictos de trabajo.

INSPECCIÓN: Acción que permite al inspector del trabajo solicitar informaciones, la exhibición de libros, registros, planillas y documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, la realización de entrevistas mediante la práctica de testimonios que puedan brindar los trabajadores o personal de la empresa; para tal efecto puede ingresar a los establecimientos, lugares o sitios de trabajo, en cualquier momento sin necesidad de orden de registro y sin previo o hacer los requerimientos o comparecencias para hacer efectiva la inspección desde los despachos de las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo.

VIGILANCIA: Acción que permite el ejercicio constante de guarda en el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, mediante la aplicación concreta de los procedimientos asignados a la autoridad del trabajo y que luego de su definición, se cumplan con los correctivos y adecuaciones necesarias que impidan la violación de los derechos laborales.

CONTROL: Acción concreta y específica de: a) Resolución de situaciones jurídicas mediante autorizaciones, constancias, constataciones, registros y certificaciones; b) Adopción de medidas preventivas que conlleven la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores; c) imposición de la facultad sancionatoria por violación en el cumplimiento de las normas. Todo lo anterior en el marco de las competencias

administrativas que ostentan las autoridades inspectivas del Ministerio y que no conlleva a la declaración de derechos.

II. GENERALIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

Las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo deben cumplir las competencias y funciones de prevención, inspección, vigilancia y control aplicando en sus diferentes actuaciones y/o procedimientos los siguientes principios orientadores que determina el artículo 2 de la Ley 1610 de 2013 y que sirven como regla general para **interpretar, integrar y llenar los vacíos de la ley**.

a. ¿Cuáles son los principios que gobiernan la actividad?

1. Del Orden Constitucional:

Desde la órbita constitucional el ejercicio de las competencias y funciones deben verse desde los principios mínimos de orden laboral como los principios de la función administrativa:

- i. **Principios mínimos de orden laboral:** Son los que establece el artículo 53 de la C.P.
- ii. **Principios mínimos de la función administrativa:** El artículo 209 de la C.P. enseña que las actuaciones deben adelantarse con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la delegación y desconcentración de funciones que, además, debe coordinarse para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

2. Del Orden Legal:

Los principios de orden legal referente a la actuación administrativa que prevé el artículo 3 del C.P.A.C.A.

- i. **Debido proceso:** En el procedimiento administrativo sancionatorio se le garantiza al interesado o investigado los derechos de representación, defensa y contradicción, adicional a ello se observan los siguientes principios:

Principio de legalidad de las faltas y las sanciones: indica que las conductas objeto de eventual reproche deben estar previamente determinadas en la ley e informarse con claridad cuál es la norma que se le imputa y sanciona;

Principio de presunción de inocencia: Significa que dicha condición se presume hasta tanto no haya una decisión sancionatoria ejecutoriada o

en firme;

Principio de no reformatio in pejus: Significa que no se le puede hacer más gravosa la decisión sancionatoria si el investigado es apelante único;

Principio de non bis in idem: Que está orientado a que nadie puede ser sancionado más de dos veces sobre el mismo asunto sobre circunstancias de tiempo, modo y lugar idénticas; esta figura no aplica, por la finalidad de los procedimientos, cuando se sanciona al mismo tiempo por renuencia y luego por violación de las normas laborales, tampoco aplica si son circunstancias de tiempo, modo y lugar posteriores a la conducta objeto de imputación de cargos o con posterioridad a la ejecutoria de la primera sanción.

- ii. **Principio de igualdad:** Los operadores de IVC, como autoridad administrativa deben dar el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento; este criterio tiene dos acepciones, la primera en que las decisiones de los operadores de IVC deben ser armónicas pues para similitud de casos no puede existir tratamientos discriminatorios entre operadores y la segunda, tener claro que existen diferencias (no discriminación) en la aplicación de la normatividad, pues los interesados o investigados tienen unas garantías procesales diferentes a los terceros.
- iii. **Principio de imparcialidad:** Este principio indica que los operadores de IVC deben actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva, mediante la cual deba declararse impedido o ser recusado.
- iv. **Principio de buena fe:** Bajo este principio los funcionarios de IVC y los particulares vinculados a las actuaciones en calidad de peticionarios, interesados o usuarios presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.
- v. **Principio de moralidad:** Este principio predica que todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas.
- vi. **Principio de participación:** En virtud del principio de participación, las autoridades promoverán y atenderán las iniciativas de los ciudadanos, organizaciones y comunidades encaminadas a intervenir en todo el ciclo de la gestión pública.

- vii. **Principio de responsabilidad:** De acuerdo con las disposiciones establecidas en el C.P.A.C.A., los operadores de IVC deben cumplir sus responsabilidades y asumir las consecuencias derivadas de sus decisiones, omisiones o extralimitación de funciones.
- viii. **Principio de transparencia:** La regla general de aplicación de este principio es que toda la actividad administrativa en IVC es del dominio público salvo los documentos que son de reserva legal.
- ix. **Principio de publicidad:** Este principio está orientado a que las decisiones que se profieran en el curso de las actuaciones administrativas laborales deben darse a conocer las decisiones tanto a los interesados e investigados como a los terceros, mediante comunicaciones y notificaciones, lo cual incluye el empleo de tecnologías que permitan difundir tales decisiones.
- x. **Principio de coordinación:** Las autoridades concertarán sus actividades con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de sus derechos a los particulares.
- xi. **Principio de eficacia:** Un aspecto de sustancial importancia para el operador del IVC es este principio, como quiera que debe distinguir la función en la cual está revestido de acuerdo con la finalidad del procedimiento.

Otro aspecto relevante de este principio para el operador de IVC es que deberá remover de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearan las Irregularidades procedimentales que se presenten, lo anterior de acuerdo al artículo 41 del C.P.A.C.A.. En consonancia con ello, podría observarse que existen dos tipos de errores, los primeros que son los puramente formales para lo cual se remueven en el acto, luego los errores procedimentales y sustanciales que se resolverán de acuerdo con el artículo 41 del C.P.A.C.A. antes de expedir el acto definitivo.

- xii. **Principio de economía:** La autoridad administrativa laboral deberá proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.
- xiii. **Principio de celeridad:** En concordancia con este principio, el operador de IVC debe prever que constantemente debe impulsar oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones Injustificadas.

b. ¿Cuáles son las actuaciones administrativas de prevención, inspección, vigilancia y control?

Las actuaciones administrativas de conocimiento de los funcionarios encargados de la labor de prevención, inspección, vigilancia y control, tienen una secuencia lógica que permite determinar en qué momento nos encontramos ante una respuesta a un derecho de petición o cuando ésta o una actuación oficiosa genera la aplicación de los procedimientos administrativos, un flujo general de todo el mapa de procedimientos lo podemos observar a continuación:

Las actuaciones administrativas se inician siempre de dos formas, o a solicitud de parte o de oficio tal como lo establece la norma especial aplicable (artículo 6 de la Ley 1610 de 2013) el cual guarda armonía con el procedimiento general de inicio de actuaciones previsto en el artículo 4 del C.P.A.C.A.

En ese contexto, al hacer el filtro que determina las actuaciones futuras, lo primero que se analiza es si estamos ante un trámite de derecho de petición que se agota con una respuesta o ante una petición u acción oficiosa que amerita el inicio de un procedimiento

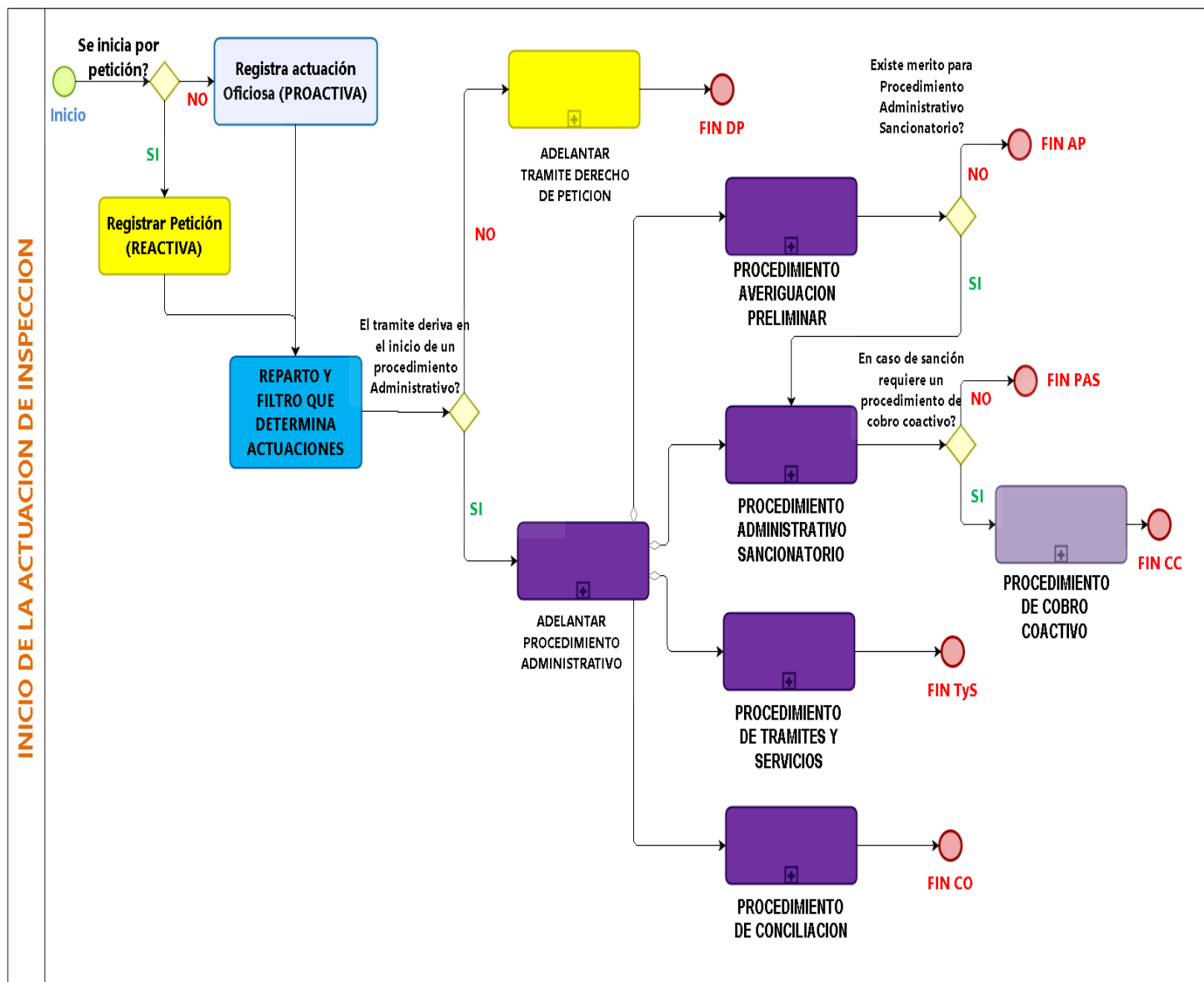
El tipo de actividad a seguir está determinado por la forma en que inicio la actuación sobre la base de 3 reglas que se presentan a continuación.

SI la petición o solicitud **NO REQUIERE** un procedimiento administrativo, pero si una respuesta dentro de los términos de ley, se adelantará el trámite de derecho de petición.

SI la petición o solicitud **SI REQUIERE** un procedimiento administrativo, se informará de ello al peticionario y se iniciarán las actividades propias de dicho procedimiento.

SI es una actuación oficiosa, tendrá siempre la regla de iniciar un procedimiento administrativo y por obvias razones no se respondería petición alguna.

El presente manual desarrollará más adelante cada una de estas actividades mediante flujos didácticos que permita el entendimiento de la actividad que se debe desplegar.



C. ¿Cómo son los procedimientos administrativos?

Como regla general los procedimientos que se activan por parte de las autoridades administrativas de IVC dan lugar, como a la activación de las siguientes tres fases:

Primera fase Actuación administrativa: Que va desde su inicio (a solicitud de parte -inspección reactiva- o de oficio -inspección proactiva), desarrollando las etapas

procesales propias del procedimiento mediante actos preparatorios o de trámite y culmina con el acto que define la actuación y su respectiva notificación.

Segunda fase agotamiento vía gubernativa o conclusión del procedimiento: Que va desde la notificación del acto que define la actuación hasta la ejecutoria de la decisión una vez resueltos los recursos interpuestos contra dicho acto si los hubo.

Tercera fase ejecución del acto definitivo: Una vez el acto administrativo queda en firme, produce una serie de efectos que permite ejecutar las ordenes que contiene el acto definitivo.

Una excepción a la regla de aplicación de todas estas fases, lo puede constituir el procedimiento de resolución de conflictos y conciliación, pues si bien la actuación administrativa del inspector se activa a solicitud de parte o de oficio, la forma como termina es mediante la consignación de los acuerdos en un acta que es suscrita por las partes que intervienen para la solución del conflicto particular o colectivo.

d. Aspectos transversales a todas las actuaciones

- i. **Formación del expediente:** El proceso deberá estar compilado en un solo expediente conformado por varios cuadernos que guardan la memoria sucesiva y cronológica de la actividad procesal; de manera especial y por mandato legal debe conformarse un cuaderno separado que contiene la información y documentos objeto de reserva, los cuales a la luz de lo señalado en el artículo 24 del CPACA y que interesan en la esfera laboral se establecen en el numeral 4 como aquellos que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica, salvo que sean solicitados por los propios interesados o por sus apoderados con facultad expresa para acceder a esa información.
- ii. **Acto Administrativo:** Un aspecto importante que permitirá la comprensión de las decisiones del operador de IVC es la de clasificar los diferentes actos administrativos que puede expedir en ejercicio de sus atribuciones, para efectos ilustrativos se presenta la siguiente gráfica:



- a. **Actos de trámite o preparatorios:** Se caracterizan por ser propios de la actuación administrativa que permiten el impulso de las diligencias; un atributo adicional es que contra ellos no procede recurso alguno, la mayoría son de comuníquese y cúmplase excepto el auto de formulación de cargos que es de notifíquese y cúmplase.
- b. **Actos definitivos:** Se caracterizan porque definen directa o indirectamente la situación objeto de conocimiento y contra ellos proceden los recursos de ley
- c. **Actos de ejecución:** Partiendo del concepto final anotado en precedencia, son aquellos que permiten ejecutar las órdenes impartidas en el acto definitivo que ha cobrado firmeza (ejecutoria) para su cumplimiento y no se pueden revivir las decisiones que mediante acto definitivo han cobrado dicha firmeza.

iii. Competencia para conocer los procesos:

- a. **Conflictos de competencia:** Los conflictos de competencia se dan ante autoridades administrativas de diferentes entidades no de aquellas autoridades que pertenecen a una misma entidad, en consecuencia nunca podrá darse este conflicto entre autoridades administrativas (áreas funcionales o dependencias) del Ministerio del Trabajo, en cambio, la **definición interna de competencias** se soluciona en virtud de las resoluciones internas del Ministerio o en su defecto por decisión del Director Territorial cuando son entre dos inspecciones de una misma Territorial o por el Director de IVC cuando son entre dos operadores de IVC de distintas territoriales.
- b. **Comisión:** Las comisiones que se imparten durante la actuación administrativa sólo están autorizadas para la práctica de pruebas y demás facultades inherentes a ella. El comisionado que conoce de la práctica de pruebas comunicará de la práctica a los intervinientes legítimos de acuerdo con el procedimiento.

- c. **Asignación de conocimiento:** El artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 establece que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control **en todo el territorio nacional**, en consecuencia, dicha asignación podrá realizarse de la siguiente manera:
- Cuando el superior funcional asigna el conocimiento de un asunto al operador de IVC.
 - Cuando el Viceministro de Relaciones Laborales en uso de las facultades previstas en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012 establece el ejercicio preferente de las actuaciones que adelante otro operador de IVC en la Unidad de Investigaciones Especiales.
 - Cuando el Director Territorial acepte un impedimento o recusación formulado contra un operador de IVC conocerá el que aquél asigne para que continúe el asunto, si es el Director Territorial que se declara impedido o es recusado y se acepta, el Director de IVC asignará el Director Territorial que continuará con la actuación.
- d. **Acumulación de expedientes:** La acumulación de expedientes procede cuando se acumulan actuaciones administrativas ante el operador de IVC que debe conocer el asunto, no procede para acumular sanciones administrativas, es decir, una vez se profiere el acto definitivo no se puede acumular ese expediente. Es importante indicar que en materia laboral procede las acumulaciones siempre y cuando quien conozca sea competente para conocer de las conductas acumuladas de acuerdo con la materia.
- e. **Factores de competencia:** El artículo 36 del CPACA establece que las actuaciones que se tramitaren ante distintas autoridades, la acumulación se hará en la entidad u organismo donde se realizó la primera actuación; sin embargo, esta regla no tiene la misma aplicabilidad en materia laboral en la medida que conocerá el operador de IVC con base a los siguientes factores de competencia:
- Naturaleza del asunto: De acuerdo con las competencias establecidas por el Ministerio del Trabajo o la norma que la modifique o sustituya.
 - Factor Territorial: Conocerá el operador de IVC en los siguientes casos:
 - En el lugar donde se presta el servicio.
 - En el lugar de domicilio principal de la empresa, a donde debe acumularse si se presentan quejas o actuaciones en diferentes territoriales.
 - En el lugar de los hechos donde se presentó el accidente de trabajo.
- f. **Facultad para resolver los recursos:** Este aspecto se da cuando luego de expedirse el acto sancionatorio, se interpusieron los recursos de reposición y apelación, sin embargo no se resolvieron los recursos en el término de un año contado a partir de su debida y oportuna interposición, por ende si no se resolvió los recursos de reposición y apelación o sólo se resolvió el de

reposición mas no el de apelación en dicho término se caduca la facultad en mención, lo que conlleva a la responsabilidad patrimonial y disciplinaria del operador de IVC. En caso de haber transcurrido el año y no se resolvieron los recursos, el operador de IVC dictará un acto definitivo declarando la caducidad para resolver los recursos y que ha perdido competencia para hacerlo, entendiéndose fallados a favor del recurrente. Si el operador de IVC no dicta dicho acto, el recurrente puede acudir al procedimiento establecido en el artículo 85 del CPACA para invocar el silencio administrativo positivo caso en el cual quedará en firme la decisión de que fueron fallados a favor del recurrente a partir del día siguiente a la protocolización establecida en dicha norma.

iv. **Confidencialidad y anónimos:** Los escritos que se soliciten confidencialidad o los que provienen de anónimos que se presenten ante los operadores de IVC debe tener el siguiente tratamiento:

- a. **Confidencialidad:** El artículo 15 literal c) del convenio 81 de la OIT incorporado en nuestra legislación por la Ley 23 de 1967 (norma especial que prevalece sobre el CPACA), cuyo objeto es el de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, establece que *"Los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja"*

En consideración a ello, se debe preservar la confidencialidad del origen de la queja si así lo decide el trabajador en el momento de **presentar su queja**, como un medio de salvaguardar el empleo de quien tiene que acudir a las instancias administrativas en procura de acceder a su derecho.

- b. **Anónimos:** Es una regla general en las distintas legislaciones rechazar los escritos anónimos, sin embargo, el operador de IVC debe considerar el contenido del escrito anónimo para determinar si contiene dos elementos esenciales para su trámite, el primero denominado **credibilidad** entendida esta como la condición de creíble que ostente la queja, donde se deben aportar las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon el hecho, así como la identidad del infractor; el segundo denominado **fundamento** donde debe aportarse o al menos indicarse las pruebas que sustentan dicha queja en las cuales se advierta la necesidad del ejercicio de las potestades de IVC desde la óptica sancionatoria.



Módulo C Procedimientos

Objetivo

El siguiente modulo tiene como propósito permitir al Inspector del Trabajo y Seguridad Social, distinguir detalladamente los procedimientos de investigación administrativa, de atención y trámites, y conciliación laboral

1. EL DERECHO DE PETICION

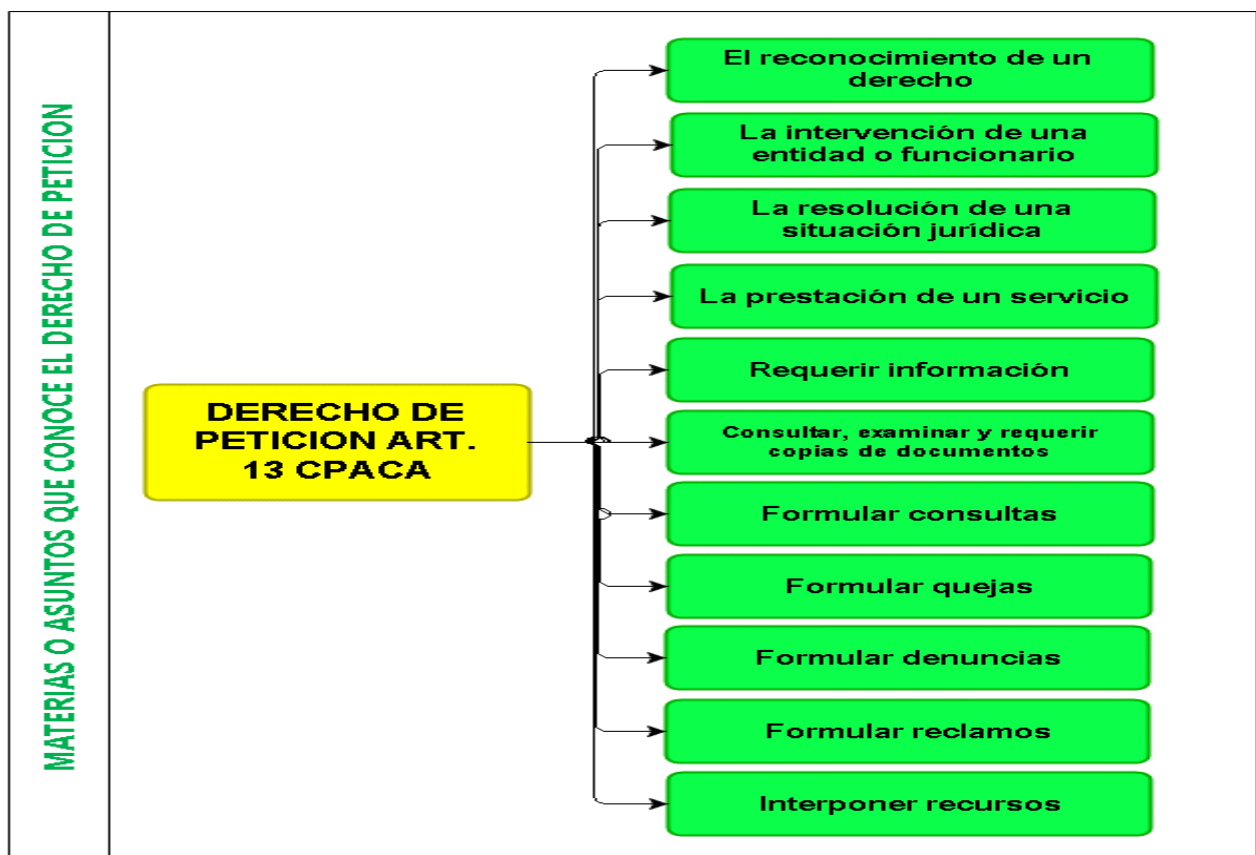
1.1. Finalidad del trámite del derecho de petición

Trámite mediante el cual toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades y funcionarios del Ministerio del Trabajo por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma.

1.2. ¿Qué materias o asuntos se tramita a través de un derecho de petición?

Las disposiciones legales indican que bajo el trámite del derecho de petición se conoce de 11 tipos de materias o asuntos, sobre los cuales se debe obtener pronta respuesta y de fondo de acuerdo con los términos de ley o en su defecto, la respuesta será la del inicio de un procedimiento que tiene etapas y tiempos, razón por la cual la respuesta definitiva será la decisión final que culmine con el procedimiento.

Los asuntos que se conocen en virtud del trámite del derecho de petición son:



En ejercicio de la competencia general y las funciones principales establecidas dentro del sistema de prevención, inspección, vigilancia y control, los asuntos o materias se gestionan así:

- i. **Reconocimiento de un derecho:** De conformidad con el artículo 486 del C.S.T. los funcionarios de IVC no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.
- ii. **La intervención de una autoridad o funcionario:** En virtud del sistema PIVC, la inspección del trabajo actúa ante requerimiento de una persona, estamento o autoridad. P. ej. Para la constatación de cese de actividades; para el trámite de conciliación; para que paralice o prohíba inmediatamente trabajos o tareas de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores; para que realice visitas de inspección; entre otros.
- iii. **La resolución de una situación jurídica:** En virtud del sistema PIVC se acude ante la autoridad administrativa del trabajo para que autorice o no una situación especial del trabajador o de la empresa. P. ej. Una autorización de despido de una persona discapacitada o en estado de embarazo; o autorización para laborar en horas extras; autorización a Empresas de Servicios Temporales, entre otros.
- iv. **La prestación de un servicio:** En virtud del sistema de PIVC ha de entenderse que los servicios que se presta a los ciudadanos, empresas y entes sin ánimo de lucro (organizaciones sindicales, asociación de pensionados, etc) está encaminada a la obtención de una certificación, registro, inscripción, depósitos. P. ej.
- v. **Requerir información y consultar, examinar y solicitar copias de documentos:** Este trámite denominado derecho de petición de información son de aquellos mediante los cuales se debe dar pronta respuesta, es decir en el término máximo de diez (10) días hábiles; la regla general es que la información de las autoridades de IVC es pública, pero tiene su excepción en la entrega de información y consulta o entrega de documentos en aquellos asuntos sometidos a reserva legal.
- vi. **Formular consultas:** Este trámite denominado derecho de petición de consultas, son aquellos mediante los cuales se le formula a la autoridad de IVC una consulta sobre asuntos de su competencia para que ésta lo conteste en un término de treinta (30) días hábiles.
- vii. **Formular quejas, denuncias y reclamos:** De conformidad con los procedimientos de atención al ciudadano del Ministerio del Trabajo, se distinguen así:
 - a. **Queja:** Manifestación de una persona natural o jurídica que tiene por objeto poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo conductas irregulares de sus funcionarios en el marco del cumplimiento de su labor
 - b. **Reclamo:** Expresión de inconformidad de una persona natural o jurídica referente a la prestación indebida o deficiente de un servicio o la falta de atención de una solicitud o de los servicios que en general ofrece el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de sus funciones.
- viii. **Denuncia:** Si bien el concepto no se encuentra definido en los procedimientos de atención al ciudadano, la denuncia se asimila al concepto de querella que trae el

procedimiento administrativo sancionatorio, como aquella petición verbal, escrita o vía correo electrónico, presentada por parte o tercero interesado ante la autoridad administrativa del trabajo con el fin de adelantar una actuación administrativa que permita verificar el cumplimiento de las normas laborales individuales, colectivas, del sistema de seguridad social en pensiones, riesgos laborales y demás prestaciones sociales a su cargo.

- ix. **Interponer recursos:** Acción propia del derecho de petición que permite la controversia sobre decisiones proferidas por la autoridad administrativa del trabajo mediante la interposición y sustentación de recursos en los casos expresamente previstos.

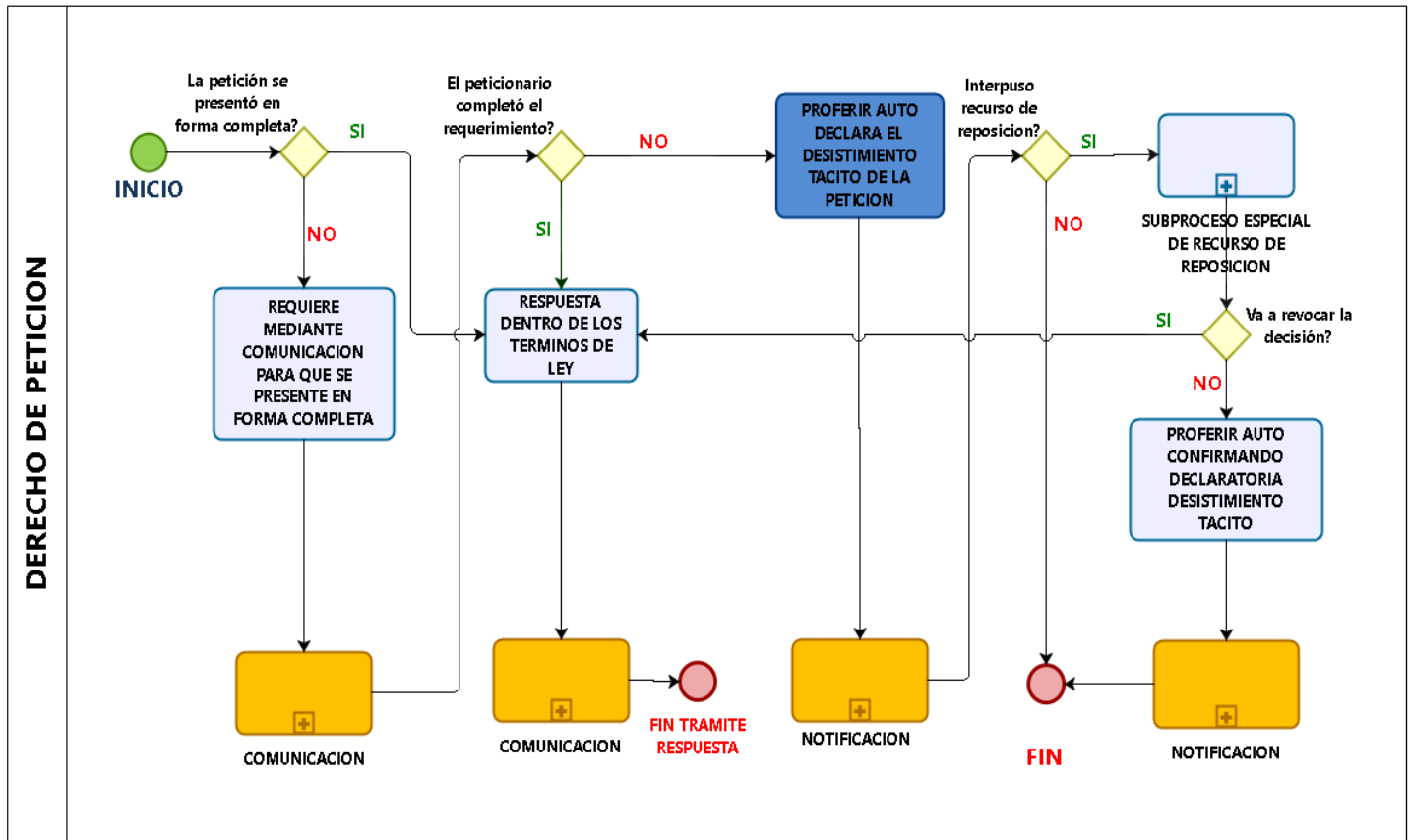
1.3. ¿Cuál es el trámite de un derecho de petición?

El derecho de petición como se ha mencionado tiene dos posibilidades de gestionarse:

P PRIMERA: Que requiera una respuesta pronta, de fondo y oportuna, si se promueve en interés general o particular la respuesta se da dentro de los quince (15) días hábiles siguientes; si es una petición de información la respuesta tiene un término de hasta diez (10) días y si es una petición de consulta, hasta un término de treinta (30) días hábiles.

S EGUNDA: Que requiera el inicio de un procedimiento, caso en el cual se informa al peticionario el inicio del mismo y sus facultades como interesado; la respuesta de fondo a la petición sólo se dará cuando se profiera la respectiva decisión, previo agotamiento de las fases o actividades procesales que se requiera gestionar.

La forma como se desarrolla el trámite del derecho de petición, desde el punto de vista jurídico, es el siguiente:



Flujo Jurídico del derecho de petición

1.3.1. ¿Cuándo se entiende completa una petición?: En el trámite del derecho de petición, cuando la información allí contenida se encuentra completa, se dará respuesta en los términos de ley antes descritos, se entiende completa cuando el derecho de petición contiene

- a. La designación de la autoridad a la que se dirige.
- b. Los nombres y apellidos completos del solicitante y de su representante y o apoderado, si es el caso, con indicación de su documento de identidad y de la dirección donde recibirá correspondencia. El petionario podrá agregar el número de fax o la dirección electrónica. Si el petionario es una persona privada que deba estar inscrita en el registro mercantil, estará obligada a indicar su dirección electrónica. Lo anterior 'siempre y cuando se entienda sin perjuicio de que las peticiones de carácter anónimo deban ser admitidas para trámite y resolución de fondo, cuando exista una justificación seria y creíble del petionario para mantener la reserva de su identidad' que en el caso

del Ministerio de Trabajo el concepto de confidencialidad esta soportado en el artículo 15 literal c) del convenio 81 de la OIT incorporado en nuestra legislación por la Ley 23 de 1967 (norma especial que prevalece sobre el CPACA)

- c. El objeto de la petición.
- d. Las razones en las que fundamenta su petición.
- e. La relación de los documentos que desee presentar para iniciar el trámite.
- f. La firma del peticionario cuando fuere el caso.

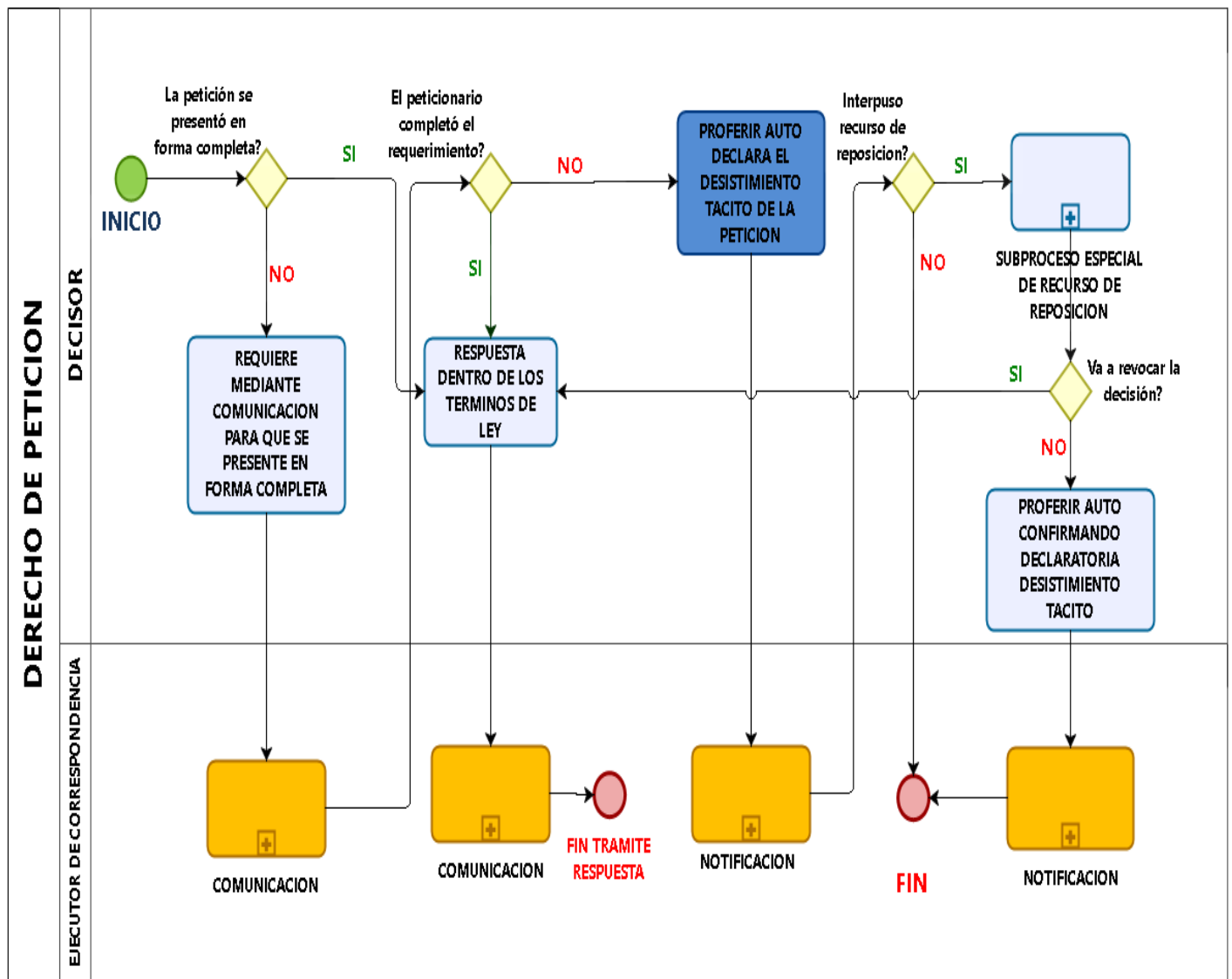
1.3.2. ¿Y qué pasa si está incompleta?

La Petición que se presente en forma incompleta tiene dos momentos solicitar su complementación:

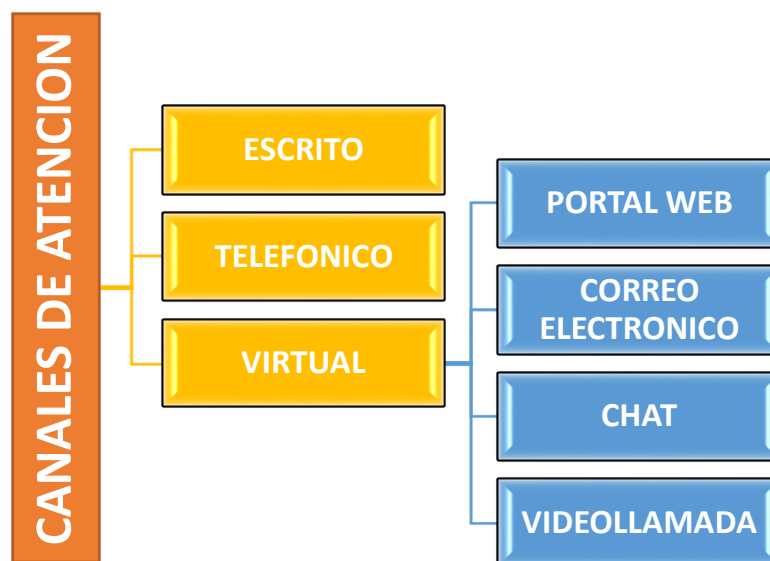
U **no:** En el acto de recibo se debe indicar al peticionario los documentos que falten, si éste insiste se dejará constancia de los documentos o informaciones faltantes.

D **os:** Si la petición fue radicada y el peticionario debe realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para poder adoptar una respuesta o decisión de fondo, el funcionario de IVC lo requerirá dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un mes; si aporta los documentos e informaciones faltantes se reactivan los términos para resolver la petición, si deja vencer el tiempo y no ha satisfecho los requerimientos se decretará el desistimiento y el archivo del expediente mediante acto administrativo motivado que será notificado personalmente y contra el cual procede el recurso de reposición.

Desde el punto de vista operativo y de acuerdo con los roles que intervienen dentro del sistema de PIVC del Ministerio del trabajo, se presenta el siguiente flujo:



Por último, el Ministerio de Trabajo tiene prevista la atención de las peticiones solicitadas por los ciudadanos o usuarios a través de tres canales de atención:



1.4. Normas aplicables en el trámite del derecho de petición

Las normas aplicables al trámite del derecho de petición son el artículo 23 de la C.P. y los artículos 13 al 31 del C.P.A.C.A., sin perjuicio de las normas específicas que regulen alguna materia en particular.

1.5. Jurisprudencia relevante

La principal jurisprudencia asociada se encuentra en los siguientes pronunciamientos de la Corte Constitucional:

Corte Constitucional, sentencia C-246 de 2001 MP José Gregorio Hernández Galindo

Corte Constitucional, C-1247 de 2001 MP Alfredo Beltrán Sierra

Corte Constitucional, C-567 de 2003 MP Alvaro Tafur Galvis

Corte Constitucional, C-510 de 2004 MP Alvaro Tafur Galvis

Corte Constitucional, C-542 de 2005 MP Humberto Antonio Sierra Porto

Corte Constitucional, C-397 de 2006 MP Jaime Araujo Rentería

Corte Constitucional, C-818 de 2011 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Corte Constitucional, C-951 de 2014 MP Martha Victoria Sáchica Méndez

Corte Constitucional, sentencia T-332 de 2015 MP Alberto Rojas Rios

Corte Constitucional, sentencia T-048 de 2016 MP Jorge Ivan Palacio Palacio

Corte Constitucional, sentencia T-051 de 2016 MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

Corte Constitucional, sentencia T-501 de 2017 MP Alberto Rojas Rios

Corte Constitucional, sentencia T-544 de 2017 MP Gloria Stella Ortiz Delgado

Del Consejo de Estado:

Consejo de Estado- Exp 25000-23-42-000-2018-00992, sentencia del 10 de julio 2018 MP Cesar Palomino Cortés

Consejo de Estado- Exp 25000-23-37-000-2017-01616-01, sentencia del 8 de marzo de 2018 MP William Hernández Gómez

Consejo de Estado- Exp 2016-00698-00, sentencia del 23 de junio de 2016 MP Rocio Araujo Oñate

1.6. Procedimientos vinculados al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del trámite del derecho de petición

El sistema integrado de gestión de la entidad contiene tres procedimientos asociados al trámite del derecho de petición, los cuales determinan la descripción de la actividad, sus tiempos, los responsables y los registros o documentos que se llevan.

- i. Procedimiento de atención al ciudadano a través del canal escrito: GSC-PD-01
- ii. Procedimiento de atención al ciudadano a través del canal telefónico: GSC-PD-02
- iii. Procedimiento de atención al ciudadano a través del canal virtual: GSC-PD-03

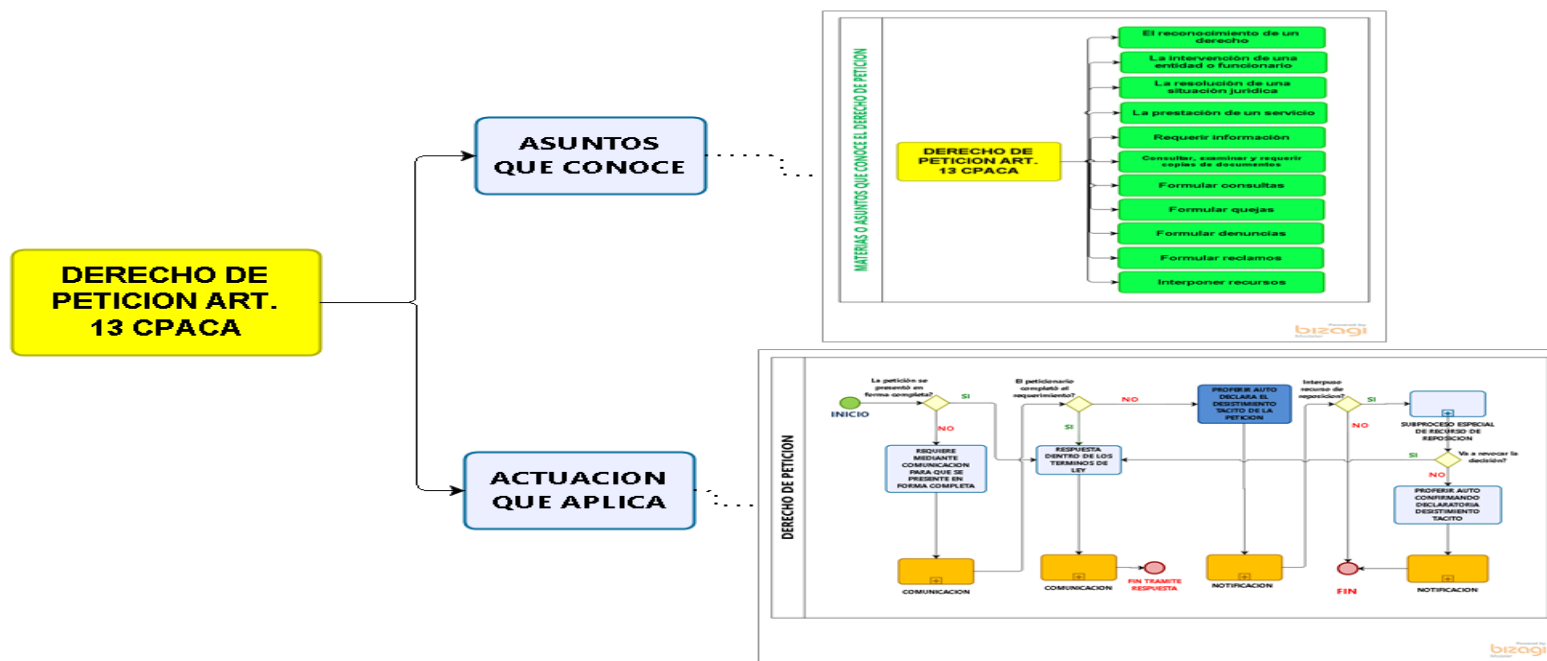
A través de los canales presenciales, el Ministerio presta en algunas direcciones territoriales la contestación a solicitudes verbales de consulta a través del Centro de Orientación Laboral COLabora o del contacto al ciudadano donde se brinde esa información.

1.7. Sistemas de información asociados

- Sistema de PQRSD
- Gestor Documental o Babel
- SISINFO

CONTEXTO DEL DERECHO DE PETICION EN IVC

ASUNTOS Y ACTUACION QUE SE SURTE



NORMAS APLICABLES

CONSTITUCION POLITICA
Art. 23 C.P.

Codigo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
Art. 13 a 31 CPACA

JURISPRUDENCIA ASOCIADA

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL
C-246 de 2001 MP José Gregorio Hernández Galindo
C-1247 de 2001 MP Alfredo Beltrán Sierra
C-567 de 2003 MP Alvaro Tafur Galvis
C-510 de 2004 MP Alvaro Tafur Galvis
C-542 de 2005 MP Humberto Antonio Sierra Porto
C-397 de 2006 MP Jaime Araujo Rentería
C-818 de 2011 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub
C-951 de 2014 MP Martha Victoria Sánchez Méndez

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL
sentencia T-332 de 2015 MP Alberto Rojas Ríos
sentencia T-048 de 2016 MP Jorge Ivan Palacio Palacio
sentencia T-051 de 2016 MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo
sentencia T-501 de 2017 MP Alberto Rojas Ríos
sentencia T-544 de 2017 MP Gloria Stella Ortiz Delgado

JURISPRUDENCIA CONSEJO DE ESTADO
Exp 25000-23-42-000-2018-00992, sentencia del 10 de julio 2018 MP Cesar Palomino Cortés
Exp 25000-23-37-000-2017-01616-01, sentencia del 8 de marzo de 2018 MP William Hernández Gómez
Exp 2016-00698-00, sentencia del 23 de junio de 2016 MP Rocío Araujo Oñate

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

Procedimiento de atención al ciudadano a través de canal electrónico
GSC-PD-01

Procedimiento de atención al ciudadano a través de canal telefónico
GSC-PD-02

Procedimiento de atención al ciudadano a través de canal virtual
GSC-PD-03

Sistema de Información Asociado

PORTAL WEB SISTEMA PQRSO

GESTOR DE CORRESPONDENCIA - BABEL

PORTAL WEB VENTANILLA UNICA DE TRAMITES Y SERVICIOS

SISINFO

2. EL PROCEDIMIENTO DE AVERIGUACION PRELIMINAR

2.1. Finalidad del procedimiento de averiguación preliminar

Es una actuación de carácter facultativo de los funcionarios de IVC del Ministerio del Trabajo, cuya finalidad es la de determinar el grado de probabilidad o veracidad acerca de la existencia de una falta o infracción a las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo y así establecer si existe mérito suficiente para iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio; En la averiguación preliminar se busca:

- a) Identificar al presunto responsable de la falta o infracción
- b) Validar o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una valoración clara, precisa y circunstanciada de los hechos puestos en conocimiento o que se pretenden averiguar.

2.2. ¿Qué materias o asuntos se conocen en virtud de una averiguación preliminar?

En la averiguación preliminar se conoce de todos aquellos asuntos mediante los cuales se verifica el cumplimiento o no de las normas laborales y las de seguridad y salud en el trabajo que se protegen tanto en la Constitución Política como en la Ley y que se desarrollan a través de la potestad reglamentaria que determine el mandato legal.

Por la pluralidad de materias y asuntos, la inspección del trabajo conoce de distintas temáticas que puede gestionarse en ejercicio de las funciones preventiva y/o coactiva o de Policía Administrativa, en cumplimiento de los mandatos previstos en los artículos 17 y 485 del C.S.T., la Ley 1610 de 2013, el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 así:

2.2.1. Asuntos relacionados con el cumplimiento de las normas laborales

2.2.2. Asuntos relacionados con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo

- i. Por parte de los Empleadores
- ii. Por parte de las juntas de calificación
- iii. Por parte de las Administradoras en Riesgos Laborales

2.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento de averiguación preliminar?

El procedimiento de averiguación preliminar puede iniciar de dos formas:

-  **De oficio:** Significa que el procedimiento se inicia en forma oficiosa (proactiva), es decir, la propia autoridad de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo hace uso de sus facultades para adelantar este procedimiento o por indicación de otra autoridad pública.
-  **A petición de parte:** Significa que el inicio de la actuación surge como consecuencia de una solicitud que hace un ciudadano que pone en conocimiento unos hechos en forma personal o bajo la forma de un anónimo mediante querrella o queja para que sea la autoridad de inspección, vigilancia y control la que adelante las diligencias (Reactiva)

2.3.1. ¿Qué características generales tiene el procedimiento de averiguación preliminar?

De forma general, el procedimiento administrativo de averiguación preliminar tiene las siguientes características generales:

- En cuanto a los asuntos que se averiguan: La averiguación preliminar tiene como propósito verificar la ocurrencia de conductas que pueden ser constitutivas de falta o infracción a las normas laborales o en riesgos laborales e identificar a su presunto autor o autores.
- En cuanto a los intervinientes: Interviene el ciudadano que pone la querrella o queja, quien puede ampliar o ratificar los hechos en diligencia juramentada, así como presentar pruebas en el curso del proceso. Interviene también la persona natural o jurídica objeto de averiguación para que presente las explicaciones y pruebas que pretenda hacer valer en su caso para aclarar los hechos objeto de queja.
- En cuanto a los medios probatorios que se utilizan: El operador de inspección, vigilancia y control puede utilizar todos los medios probatorios que existen en la ley para determinar la veracidad de los hechos puestos en conocimiento (testimonios, inspecciones, visitas, documentales, peritajes, etc).

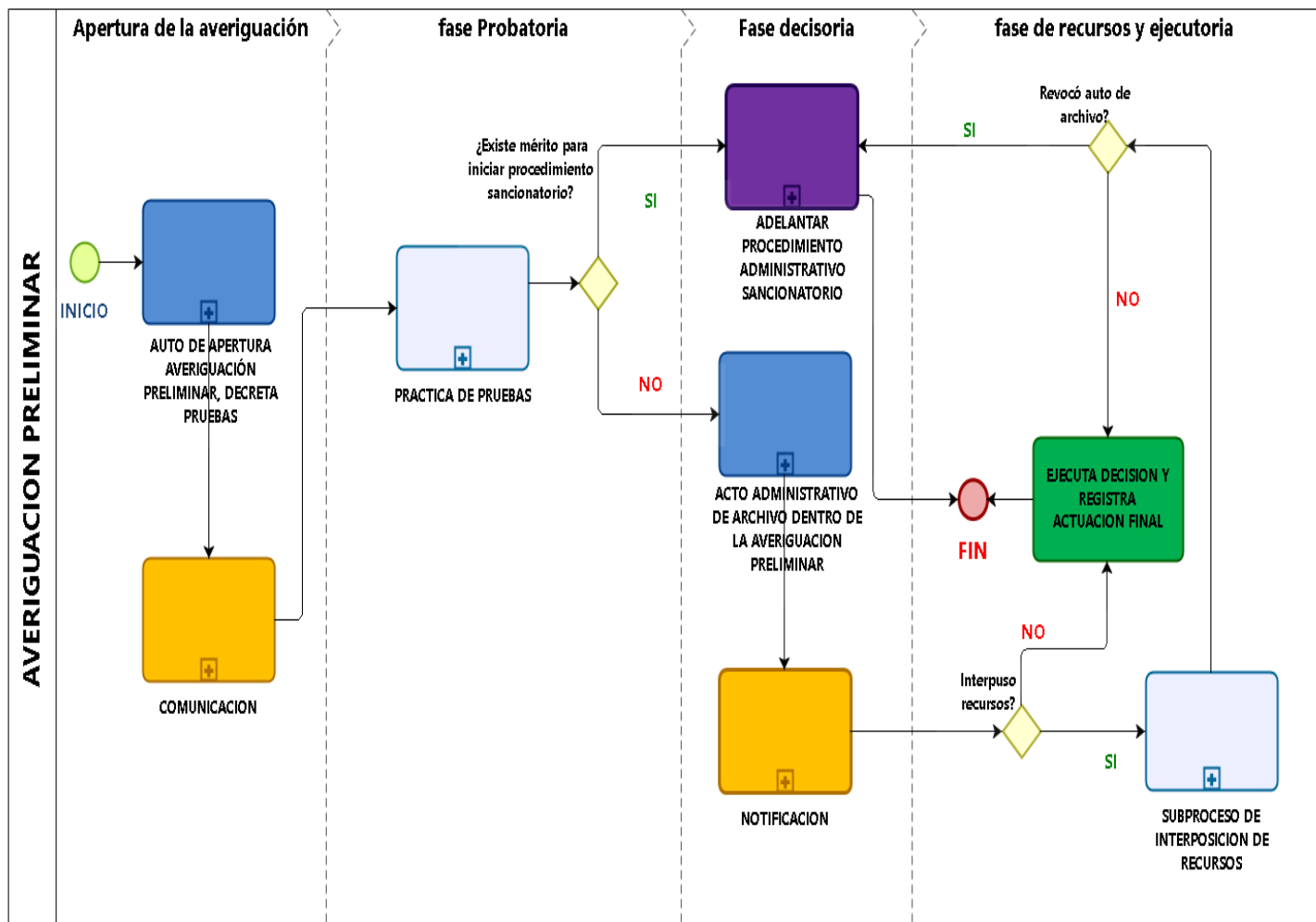
2.3.2. ¿Cómo puede terminar el procedimiento de averiguación preliminar?

El procedimiento de averiguación preliminar puede terminar de 5 formas:

- i. **Decisión de Archivo:** Es cuando al adelantar el procedimiento de averiguación preliminar se observa que no hay mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio, en razón a que la conducta no existió o que los hechos denunciados no son constitutivos de infracción a las normas laborales o al régimen de riesgos laborales.

- ii. **Mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio:** Si al cabo de la averiguación preliminar se determina la posible existencia de conductas constitutivas de falta o infracción y se identifica al presunto autor o autores, el procedimiento de averiguación preliminar da paso al inicio del procedimiento administrativo sancionatorio.
- iii. **Desistimiento tácito:** Esta relacionado con la falta de interés o aporte de pruebas por parte del querellante o quejoso, en aquellos casos en que es el único que puede aportar dichas pruebas.
- iv. **Desistimiento expreso:** Es cuando el quejoso o querellante manifiesta expresamente al operador de inspección, vigilancia y control que no desea continuar con la actuación iniciada por él.
- v. **Caducidad de la facultad sancionatoria:** Está relacionada con la facultad que tiene las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo para imponer sanciones dentro del término de tres (3) años contados a partir de la ocurrencia del hecho, la conducta o la omisión que pudo ocasionarla; el término de caducidad sólo se interrumpe cuando el acto que impone la sanción (acto primigenio) fue además de expedido, también notificado. Es importante decir que cuando los hechos o conductas son de carácter continuado, es decir que permanecieron en el tiempo, el término de caducidad se contará desde el día siguiente a aquel en que cesó la infracción y/o la ejecución.

La forma como se desarrolla procedimiento administrativo de averiguación preliminar, desde el punto de vista jurídico, corresponde a las características propias del procedimiento administrativo general y cuyo flujo didáctico es el siguiente:



Flujo jurídico del procedimiento administrativo de averiguación preliminar

2.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE AVERIGUACION PRELIMINAR

(1) AUTO DE APERTURA DE AVERIGUACIÓN PRELIMINAR

El auto de averiguación preliminar tiene como propósito verificar la ocurrencia de conductas que pueden ser constitutivas de falta o infracción a las normas laborales o en riesgos laborales e identificar a su presunto autor o autores; para tal efecto se ordena la práctica de pruebas, si es necesario se cita a los interesados tanto el que puso la queja (si se inicia como acción reactiva) como al posible o posibles implicados, incluso solicitando documentos, ordenando testimonios,

realizando visitas, tomando fotografías, audios, etc o haciendo requerimientos sobre posibles medios probatorios necesarios para el esclarecimiento de los hechos.

Por ser una decisión de trámite o impulso procesal, se debe comunicar a los interesados que se encuentren vinculados a la averiguación preliminar como garantía del debido proceso y se comunica igualmente al peticionario para informarle sobre el inicio de este procedimiento.

En la misma decisión de iniciar la averiguación preliminar se comisiona a un Inspector(a) donde se le faculta para la práctica de pruebas, para lo cual se identifica a la inspección que debe gestionar dicha orden.

La decisión de proferir un auto de averiguación preliminar es de carácter facultativo, ello significa que si se requiere recoger material probatorio para identificar tanto la conducta que puede ser constitutiva de infracción como su autor o autores es necesario proferir dicha decisión, en su defecto, si la queja o el informe de queja contiene estos elementos, no es necesario agotar el procedimiento de averiguación preliminar sino iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio.

Cómo hecho último relevante, el auto de apertura de averiguación preliminar no inicia ni interrumpe el término para contabilizar la caducidad de la facultad sancionatoria.

(2) COMUNICACIÓN

La comunicación de la averiguación preliminar es la forma como se entera al interesado sobre las decisiones de trámite que se profieren dentro de una actuación administrativa, esto quiere decir que cuando el operador de inspección, vigilancia y control suscribe un auto de trámite se debe elaborar una comunicación para enterar al destinatario de esta decisión.

El documento de comunicación va dirigido a la dirección reportada en el expediente y/o la que se pueda sustraer de otros documentos (Cámara de Comercio, directorios, etc), acompañada de un texto donde se indique la fecha de la decisión de trámite, la autoridad que lo profirió y un breve resumen de la decisión adoptada, al final se incorpora la firma de quien emite la comunicación.

Por ser la primera comunicación del procedimiento fundada en el auto de averiguación preliminar tiene los siguientes efectos:

- a) Comunicación al querellante o quejoso: Debe enterarse de la misma al querellante o quejoso pues de esta manera sabrá que su solicitud, continuará mediante la aplicación de un procedimiento que debe adelantarse en varios pasos sin que pueda resolverse su solicitud como un derecho de petición en el plazo de 15 días que contempla la ley.
- b) Comunicación al querellado interesado en la averiguación preliminar: Es un derecho que le asiste a los interesados, conocer el inicio del procedimiento como en diversas oportunidades lo ha manifestado los altos tribunales del país como garantía del derecho de defensa y del debido proceso.

Adicional a lo anterior ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE COMUNICACION

(3) PRACTICA DE PRUEBAS

Las partes intervinientes tienen derecho a aportar, pedir y solicitar la práctica de pruebas o en su defecto, estas pueden ser ordenadas de oficio, en consecuencia, el operador de inspección, vigilancia y control determina su conducencia y pertinencia para ordenar las respectivas diligencias y/o medios probatorios.

Adicionalmente se puede practicar un interrogatorio o versión libre de juramento al averiguado o interesado vinculado, quien en ejercicio de su legítimo derecho a la defensa puede rendir o no unas explicaciones sobre unos hechos de los que se le pregunta.

Como regla general, ante la práctica del medio probatorio se deberá informar al investigado sobre el día y la hora en que se va a llevar a cabo la diligencia, específicamente cuando se trata de un testimonio, inspección o visita

El tiempo para practicar las pruebas es de treinta (30) a sesenta (60) días dependiendo del número de personas vinculadas como investigados.

Adicional a lo anterior ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE PRACTICA DE PRUEBAS

(4) EVALUACION DEL MERITO

Las pruebas practicadas se constatan con los hechos objeto de escrito de queja para su respectiva evaluación, en tal condición, el funcionario competente determina si encontró o no conductas que pueden ser constitutivas de infracción a las normas laborales o de seguridad y salud en el trabajo y si ello es así, debe claramente determinar al autor o autores de esta.

En consecuencia, debe tomar alguna de las siguientes alternativas por cada uno de los investigados:

Alternativa uno: Proferir una Resolución de Archivo que le ponga fin a la averiguación preliminar.

Alternativa dos: Iniciar procedimiento administrativo sancionatorio.

(5) ACTO ADMINISTRATIVO DE ARCHIVO DENTRO DE LA AVERIGUACION PRELIMINAR

La Resolución de Archivo le pone fin a la averiguación preliminar, para tomar dicha decisión, se debe evaluar que los hechos denunciados y las pruebas recaudadas señalan que no hay objeto de reproche por no configurarse alguna conducta violatoria a las normas laborales o de salud y seguridad en el trabajo, o que la conducta denunciada no es objeto de infracción, razón por la cual debe terminarse el proceso y en consecuencia archivar el proceso en favor del investigado o investigados.

La decisión tiene dos partes, la primera es considerativa donde se establece el objeto de la decisión, la enumeración de las pruebas practicadas y posteriormente se hace las evaluaciones respectivas, agregando en forma completa los motivos que llevaron a tomar esa decisión y la explicación fáctica y jurídica en que se funda el archivo definitivo del proceso.

La segunda parte se denomina resolutive, en el que se incorporan las órdenes relacionadas con la absolución o archivo, la notificación y si se quiere la posibilidad de interponer recursos para que se agote la vía gubernativa o conclusión del procedimiento.

(6) NOTIFICACION

ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE NOTIFICACION

(7) SUBPROCESO DE INTERPOSICION DE RECURSOS

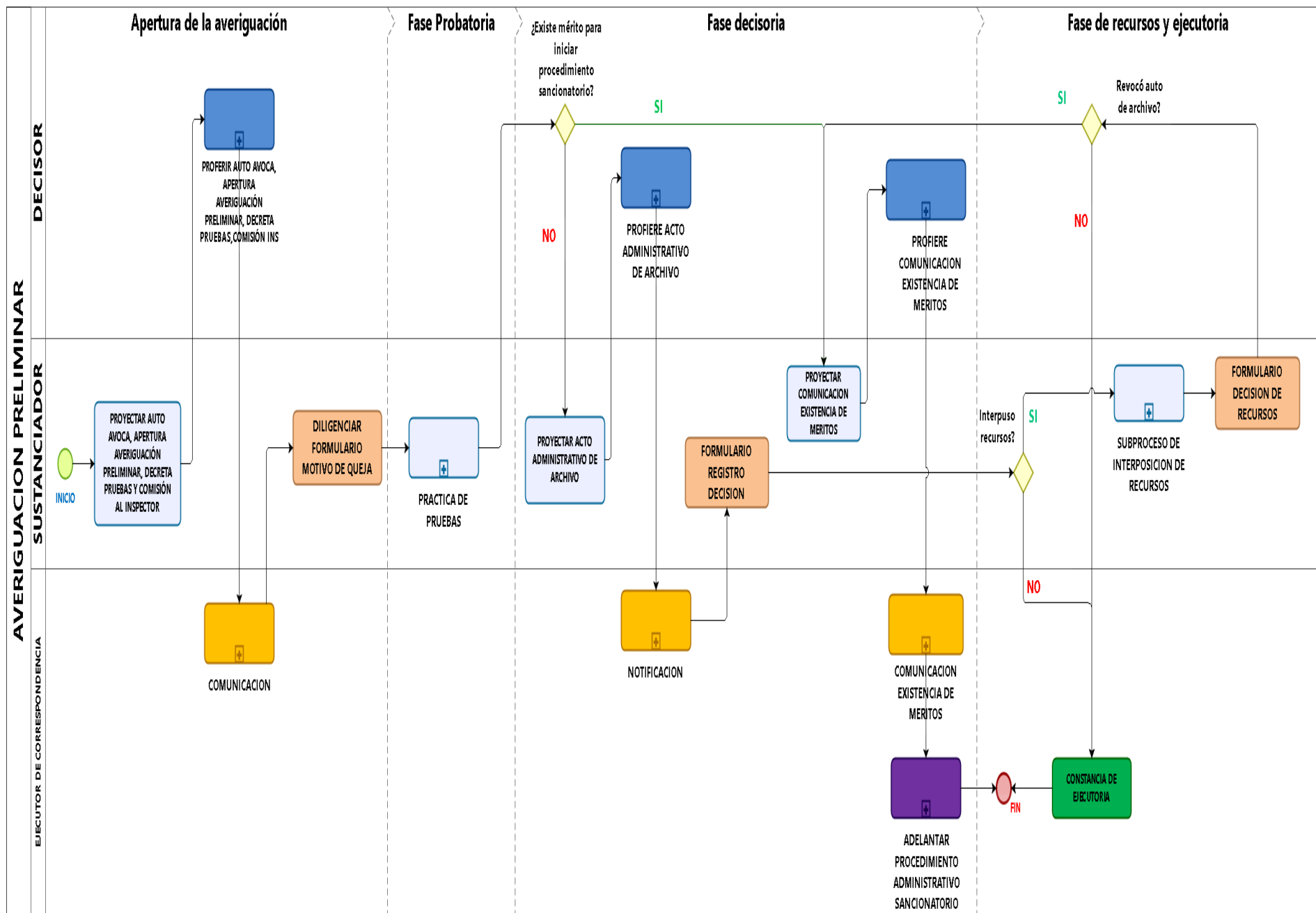
ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE INTERPOSICION DE RECURSOS

(8) CONSTANCIA EJECUTORIA

La ejecutoria de un acto administrativo implica una serie de efectos jurídicos dentro de los cuales se destaca:

- a) Si no se interpuso algún recurso contra la decisión que dispuso la terminación y / archivo del proceso, el acto se torna de carácter definitivo y por sus efectos de cosa ya decidida no se puede investigar por los mismos hechos al investigado y en este caso finaliza el procedimiento.
- b) Si se interpuso los recursos y ninguno de ellos se dispuso por parte de las instancias revocar la decisión que dispuso la terminación y / archivo del proceso, el acto se torna de carácter definitivo y por sus efectos de cosa ya decidida no se puede investigar por los mismos hechos al investigado y en este caso finaliza el procedimiento.
- c) Si en alguna de las instancias se dispuso a revocar la decisión sobre la terminación y / archivo del proceso, significa que en la actuación se encontró mérito para pasar a procedimiento administrativo sancionatorio.

El flujo operativo del procedimiento de averiguación preliminar por cada uno de los actores que intervienen de acuerdo con su rol se presenta en el siguiente flujo:



2.5. Normas aplicables al procedimiento de averiguación preliminar

Las normas aplicables al procedimiento de averiguación preliminar son los artículos 1 al 13, 34 al 45, 65 al 82 y 87 al 97 del C.P.A.C.A.

2.6. Jurisprudencia relevante

La principal jurisprudencia asociada al procedimiento se encuentra en los siguientes pronunciamientos de la Corte Constitucional:

Corte Constitucional, sentencia C-597 de 1996 MP Alejandro Martínez Caballero
Corte Constitucional, sentencia C-1287 de 2001 MP Clara Inés Vargas Hernández
Corte Constitucional, sentencia C-394 de 2002 MP Alvaro Tafur Galvis
Corte Constitucional, sentencia C-818 de 2005 MP Rodrigo Escobar Gil
Corte Constitucional, sentencia C-1011 de 2008 MP Jaime Cordoba Triviño
Corte Constitucional, sentencia C-635 de 2012 MP Mauricio González Cuervo
Corte Constitucional, sentencia C-713 de 2012 MP Mauricio González Cuervo
Corte Constitucional, sentencia C-034 de 2014 MP María Victoria Calle Correa
Corte Constitucional, sentencia C-699 de 2015 MP Alberto Rojas Rios
Corte Constitucional, sentencia C-031 de 2019 MP Gloria Stella Ortiz Delgado
Corte Constitucional, sentencia SU-432 de 2015 MP María Victoria Calle Correa
Corte Constitucional, sentencia T-937 de 2006 MP Clara Inés Vargas Hernández

Del Consejo de Estado

Consejo de Estado, Exp 05001-23-33-000-2013-00701-01, SENTENCIA DE UNIFICACION del 4 de agosto de 2016 MP Guillermo Vargas Ayala

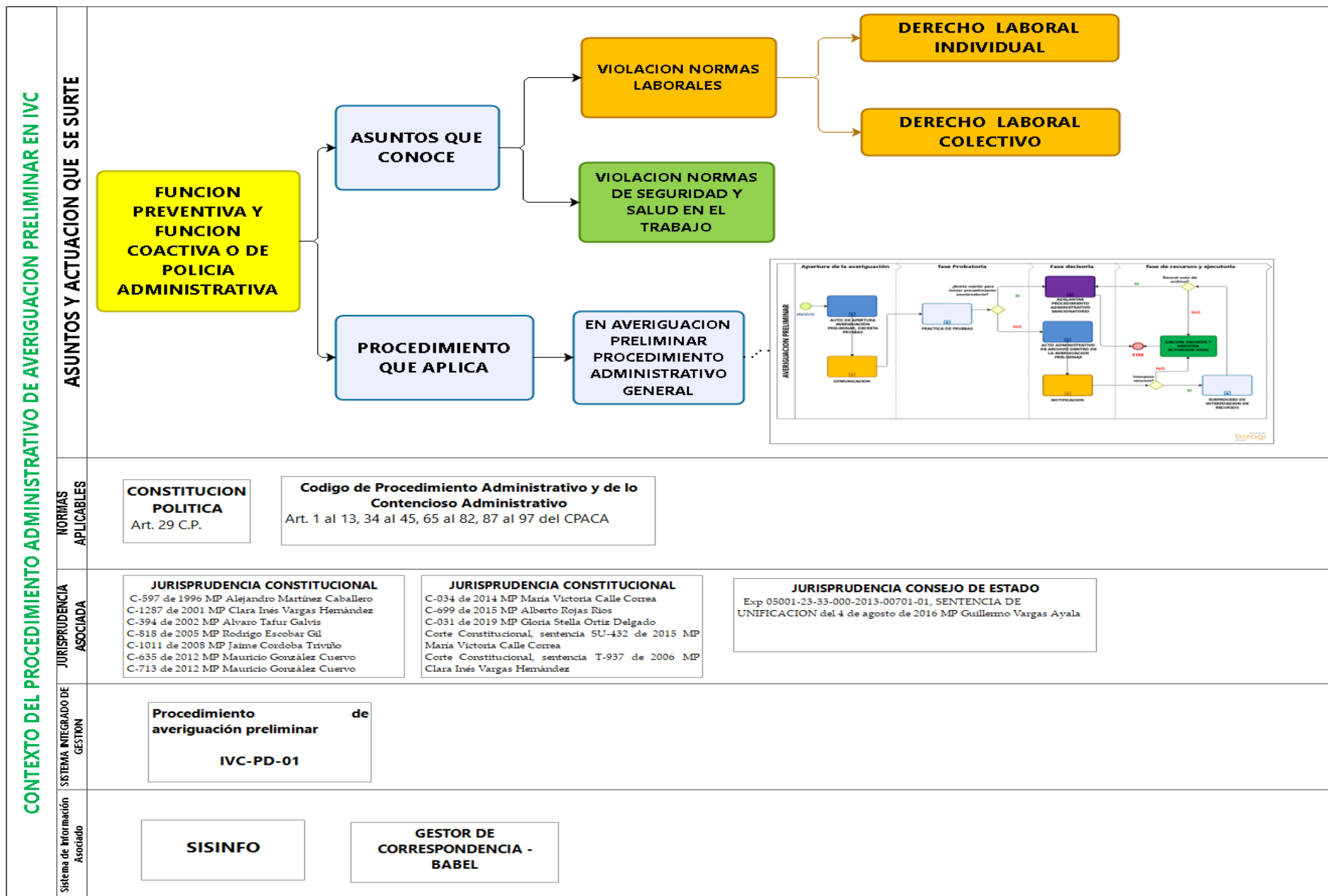
2.7. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento administrativo de averiguación preliminar

El Procedimiento **Código: IVC-PD-01** (Procedimiento de averiguación preliminar) detalla las actividades operativas que se desarrollan mediante un paso a paso, determina los tiempos en que debe desarrollarse cada actividad, los responsables y los registros o documentos que se gestionan. Este procedimiento se vincula al sistema integrado de gestión del Ministerio

2.8. Sistema de información asociado

SISINFO: Es el sistema de información de Inspección, Vigilancia y control, mediante el cual se lleva el registro de cada uno de los casos en averiguación preliminar, contempla un sistema de alertas sobre la actividad que se debe ejecutar en forma ordenada, ofrece formatos o plantillas que facilitan el impulso procesal y que están conectados con metadatos, a través del sistema se puede gestionar el expediente electrónico y permite generar reporte estadístico a través de diferentes variables que contiene.

GESTOR DOCUMENTAL - BABEL



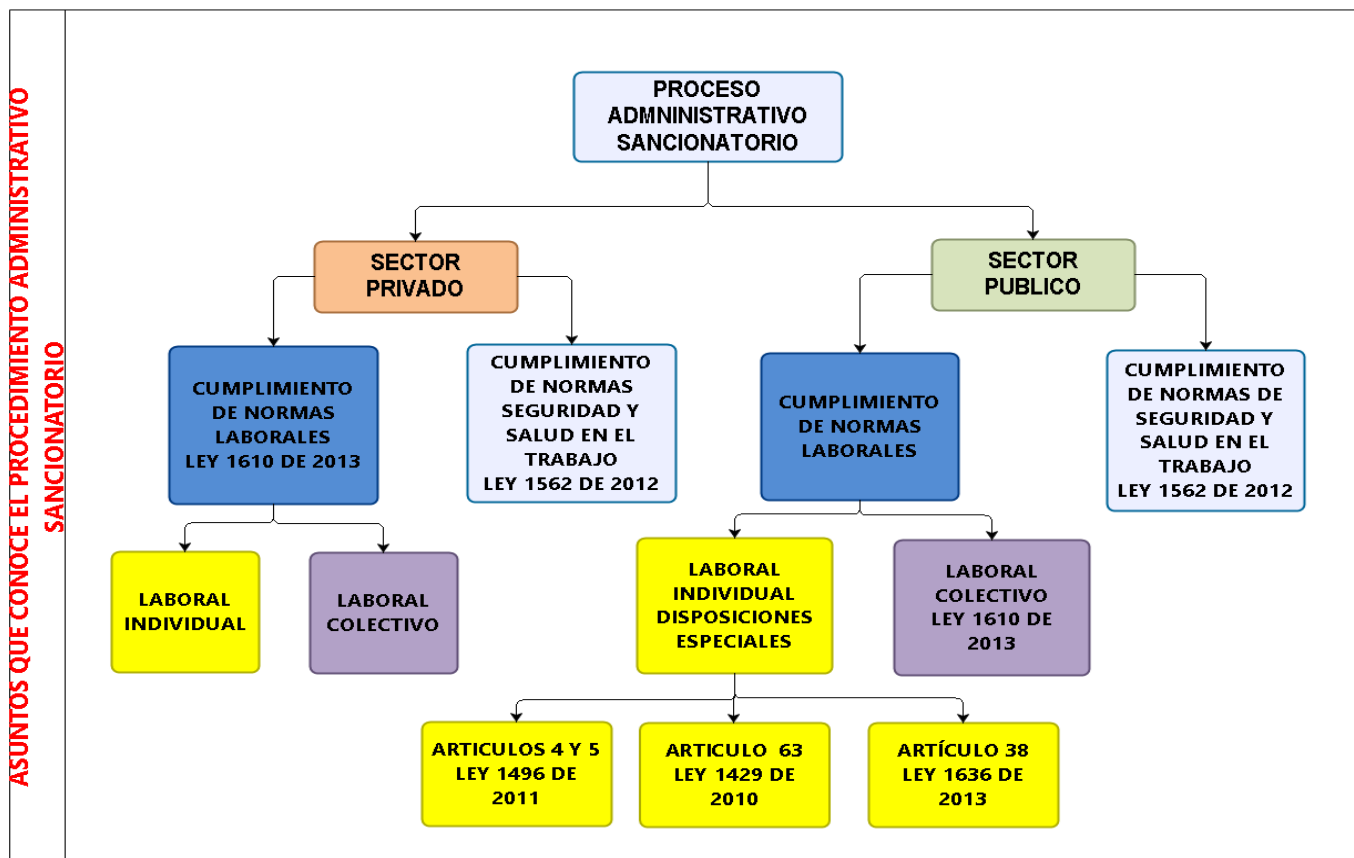
3. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

3.1. Finalidad del procedimiento administrativo sancionatorio

El procedimiento administrativo sancionatorio, en ejercicio de la función coactiva o de policía administrativa, tiene como propósito el ejercicio de la facultad coercitiva que se refiere a la posibilidad de requerir o establecer la responsabilidad de los investigados que pudieron infringir normas laborales o de seguridad y salud en el trabajo por su inobservancia o violación, aplicando en caso de sanción siempre el principio de proporcionalidad y de esta manera retornar a la preservación del orden justo y la convivencia pacífica que deben existir en las relaciones laborales.

3.2. ¿Qué materias o asuntos se conocen en un procedimiento administrativo sancionatorio?

En el procedimiento administrativo sancionatorio se conocen todos aquellos asuntos mediante los cuales se pone en conocimiento una serie de hechos y pruebas acerca de la posible violación de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las competencias previstas en el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013 y en disposiciones especiales.



3.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento administrativo sancionatorio?

El procedimiento administrativo sancionatorio se adelanta en ejercicio de la función coactiva y de policía administrativa y puede iniciarse de dos formas:

Primera: Del resultado de las averiguaciones preliminares se determina que existe mérito para iniciar el procedimiento administrativo sancionatorio por haberse evidenciado la presunta ocurrencia de conductas que pueden ser constitutivas de falta o infracción a las normas laborales o en riesgos laborales y porque se ha identificado a su presunto autor o autores.

Segunda: En el momento del reparto de la queja o al momento de adelantarse una actuación de oficio, ya se cuentan con los elementos suficientes que determinan la presunta ocurrencia de conductas que pueden ser constitutivas de falta o infracción a las normas laborales o en riesgos laborales y porque se ha identificado a su presunto autor o autores, sin que sea necesario adelantar la averiguación preliminar.

3.3.1. ¿Qué características tiene el procedimiento administrativo sancionatorio?

De forma general el procedimiento administrativo sancionatorio tiene las siguientes características:

Se le aplican las reglas de la ley especial (ley 1610 de 2013) y en lo no previsto en ella, se aplica, de acuerdo con su naturaleza sancionatoria, la parte primera parte del C.P.A.C.A. como lo señala el art. 47 de este procedimiento.

En razón a que se debe adelantar la actuación administrativa bajo el amparo del debido proceso, la autoridad del Ministerio del Trabajo debe aplicar el conjunto de garantías que se dispone para el respeto de los derechos del investigado como son, entre otros:

- ✚ Que pueda ejercer el derecho de defensa mediante el empleo de medios legítimos, como la presentación de explicaciones, solicitud, controversia o aporte de pruebas, y/o a ser escuchado para obtener una decisión favorable a sus intereses.
- ✚ Que la autoridad competente del Ministerio del Trabajo adelante la actuación dentro de los tiempos legales y razonables sin que sea sometido a dilaciones injustificadas e inexplicables.
- ✚ Que conozca de antemano la autoridad competente del Ministerio que va a adelantar el procedimiento y que va a ser la encargada de definir mediante un acto definitivo motivado las conductas que fueron objeto de imputación.
- ✚ Que contra la decisión que pone fin al procedimiento administrativo sancionatorio (acto definitivo) sea motivada y en caso de verse afectado tener la posibilidad de interponer y sustentar los recursos, e incluso solicitar o aportar pruebas.

- ✚ Que la autoridad administrativa que va a adelantar el procedimiento obre con independencia e imparcialidad.

3.3.2. ¿Qué otras características adicionales traen este procedimiento?

Además de lo señalado con anterioridad, debe decirse que los límites del procedimiento administrativo sancionatorio van desde la primera actividad procesal que lo activa y que es cuando se establece la existencia de mérito para adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio y termina con el acto administrativo definitivo en firme o ejecutoriado.

En cuanto a los intervinientes: Intervienen en el curso del procedimiento las siguientes personas:

EL INVESTIGADO: Es aquella persona natural o jurídica con interés legítimo y directo para intervenir en la actuación, toda vez que sus derechos o situación jurídica puede verse afectada durante la actuación administrativa y la correspondiente decisión definitiva, razón por la cual se le debe garantizar los derechos de representación, defensa y contradicción señalados anteriormente.

EL QUEJOSO o QUERELLANTE y LOS TERCEROS: Son aquellas personas que tienen un interés en la actuación y en la forma como se decide la misma, por tal motivo pueden ampliar o ratificar los hechos en diligencia juramentada, así como presentar pruebas y controvertir la decisión definitiva mediante el uso de los recursos al considerar que la decisión definitiva puede afectar sus intereses.

En cuanto a los medios probatorios que se utilizan: El operador de inspección, vigilancia y control puede utilizar todos los medios probatorios que existen en la ley para determinar la responsabilidad del investigado (testimonios, inspecciones, visitas, documentales, peritajes, etc).

¿Qué tan importante es el auto de cargos?

En el curso del procedimiento el auto de cargos se convierte en la columna vertebral de las conductas atribuibles al investigado, el cual debe guardar armonía, congruencia o consonancia con la Resolución o acto definitivo que pone fin al procedimiento administrativo sancionatorio, ello para evitar que al momento de fallar se sorprenda al investigado con otros hechos o normas violadas que no fueron objeto de cargo alguno.

3.3.3. ¿Cómo puede terminar el procedimiento administrativo sancionatorio?

En cuanto a la forma en qué puede terminar el procedimiento: Este procedimiento puede terminar de las siguientes tres formas y no admite desistimiento del quejoso o querellante, ya que, a partir del mérito, el Estado empieza a ejercer sus facultades coactivas y de policía administrativa que no puede ser desistida en su nombre:

- i. **Decisión absolutoria y/o de Archivo:** Es cuando al adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio se observa al momento de emitir el acto que define la actuación, que los cargos imputados al investigado no pueden ser objeto de sanción, entre otros, por no encontrarse probados o no son constitutivos de infracción a las normas laborales o al régimen de seguridad y salud en el trabajo, o existe duda razonable en favor del investigado, o que la conducta inicialmente acusada, se encuentra debidamente justificada.
- ii. **Decisión sancionatoria:** Es cuando al adelantar el procedimiento administrativo sancionatorio se encuentran probados los cargos imputados, mediante la existencia de conductas constitutivas de falta o infracción a las normas laborales o de riesgos laborales a uno o varios investigados. Esta decisión es objeto de recursos y de mantenerse la decisión sancionatoria, implica unos actos de ejecución, como el cierre total lo temporal de las empresas, la cancelación de licencias o el cobro coactivo de multas ante el SENA o los Fondos que maneja el Ministerio.
- iii. **Caducidad de la facultad sancionatoria:** Durante la actuación, el operador de IVC deberá tener en cuenta por mandato legal (artículo 52 CPACA) la ocurrencia del fenómeno de la caducidad en dos aspectos que se resuelven de la siguiente manera:
 - a. Facultad para imponer sanciones: El operador de IVC tiene facultad para imponer sanciones hasta el término de tres (3) años de ocurrido el hecho, la conducta u omisión que pudiere ocasionarlas, para interrumpir ese término deberá expedir el acto administrativo y necesariamente haberlo notificado y no basta la citación al investigado. Para la contabilización del término de caducidad debe tener en cuenta las siguientes reglas:
 - Si el hecho o la conducta es de carácter continuado caso en el cual el término de caducidad empieza a contarse desde el día siguiente en que cesó la infracción o ejecución.
 - Si no ha cesado la infracción o ejecución, no ha empezado a correr el término de caducidad, sin embargo, ello no es óbice para adelantar oportunamente el proceso administrativo sancionatorio.
 - Si es una conducta de carácter instantáneo, el término de caducidad empezará a correr a partir del día siguiente de la ocurrencia del hecho o infracción.

En caso de haber operado el fenómeno de la caducidad para imponer la sanción, se debe dictar un acto definitivo declarando que ha operado el fenómeno de la caducidad, por tener esta característica es un auto de notifíquese y cúmplase que se hace al investigado y a los terceros, caben los recursos de reposición y apelación contra dicho acto.

3.3.4. ¿El Procedimiento administrativo sancionatorio contempla tiempos en cada uno de sus estados procesales y secuenciales?

Durante el procedimiento administrativo sancionatorio que cumplen los funcionarios de IVC se deben observar los siguientes tiempos procesales:

- a) **Durante la actuación administrativa:** Comprende las actividades que se desarrollan en el curso de la actuación:
 - Auto comunica mérito: tres (3) días
 - Formulación de cargos: diez (10) días
 - Descargos: quince (15) días
 - Pruebas: diez (10) días
 - Alegatos de Conclusión: tres (3) días
 - Acto Definitivo: treinta (30) días
- b) **Conclusión del procedimiento administrativo sancionatorio o agotamiento de vía gubernativa:** Comprende la interposición y decisión de los recursos contra el acto definitivo y comprende las siguientes actividades:
 - Interposición de recursos: diez (10) días
 - Resolver sobre su oportunidad: diez (10) días o siendo oportunos, el plazo para decidir de fondo es de quince (15) días y hasta de un (1) año a partir de la fecha de interposición de recursos por parte del investigado.
 - Periodo probatorio: treinta (30) días
- c) **Ejecución del Acto Administrativo Definitivo:** Comprende las actividades que inciden en la ejecución de un acto administrativo ejecutoriado si se deben remitir a quien deba ejecutarlo dentro de los diez (10) días siguientes a la ejecutoria del acto, opera principalmente con los fallos sancionatorios.

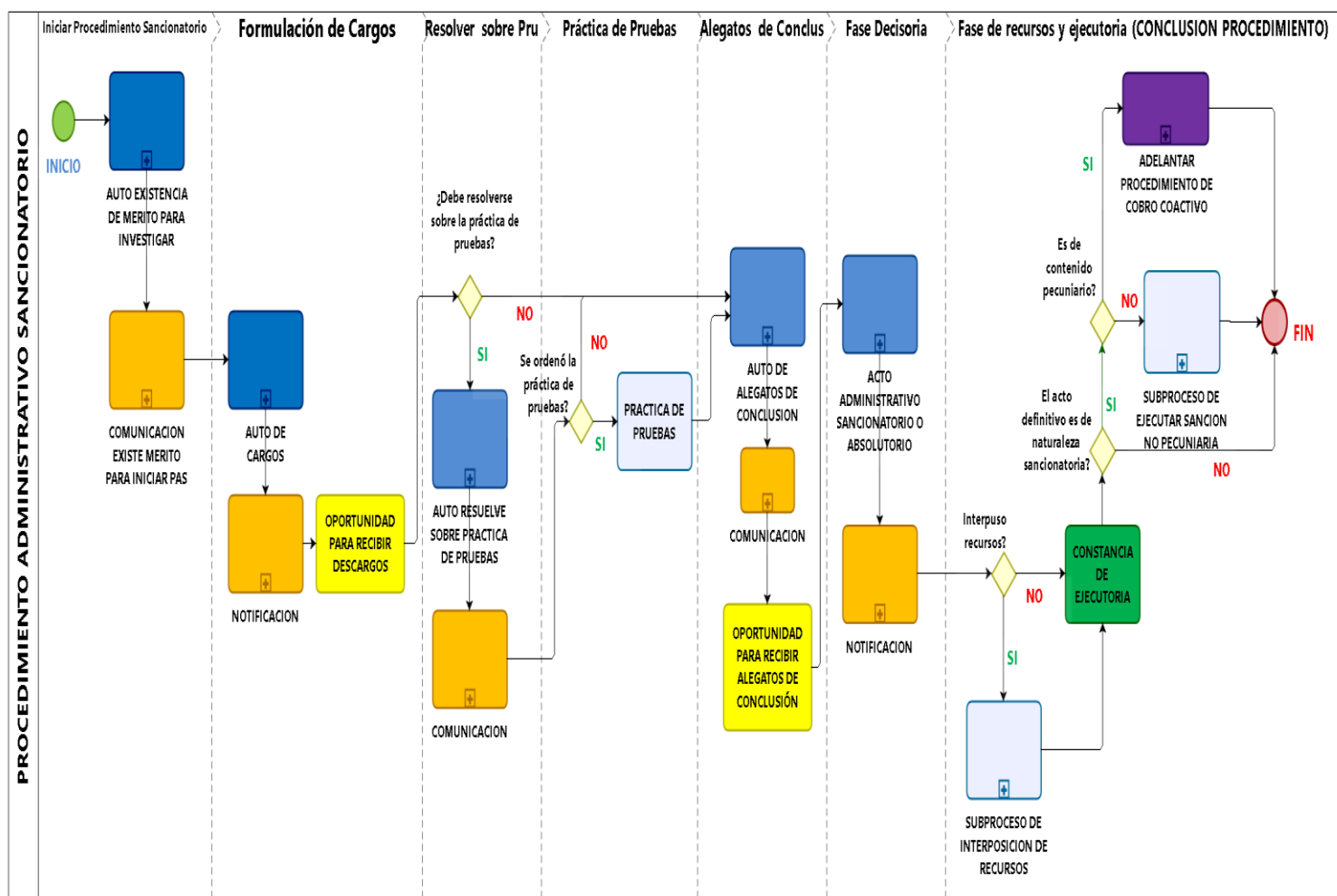
Nota de interés especial

Adicional al procedimiento antes anotado, existe en cabeza de la inspección del trabajo dos tipos de procedimientos especiales sancionatorios que son autónomos e independientes del procedimiento administrativo sancionatorio y es cuando se obstaculiza la labor inspectiva, el cual puede darse en dos momentos

Obsttrucción de la labor instructiva por parte del empleador en ejercicio de visitas meramente de inspección (art. 486 C.S.T.)

Renuencia de particulares en etapa probatoria dentro del procedimiento administrativo sancionatorio (art. 51 del CPACA)

A continuación, se presenta la forma como se desarrolla el procedimiento administrativo sancionatorio, desde el punto de vista jurídico acorde con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 que es la norma especial en armonía con lo dispuesto en el C.P.A.C.A.:



Flujo jurídico procedimiento administrativo sancionatorio

3.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

(1) AUTO QUE DISPONE COMUNICAR LA EXISTENCIA DE MERITO

El auto de existencia de mérito tiene como propósito enterarle al investigado que del resultado de las averiguaciones preliminares o de las pruebas que se aportaron con la queja o que se acrediten de la actuación adelantada de oficio, existen elementos de juicio que

determinan el inicio del procedimiento administrativo sancionatorio por haberse evidenciado la presunta ocurrencia de conductas que pueden ser constitutivas de falta o infracción a las normas laborales o de seguridad y salud en el trabajo y porque se ha identificado a su presunto autor o autores.

Por ser una decisión de trámite o impulso procesal que determina el inicio de un procedimiento, se debe comunicar al investigado y al quejoso, querellante y/o tercero para informarle sobre el inicio de este procedimiento.

Cómo hecho último relevante, el auto que comunica el mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio no inicia ni interrumpe el término para contabilizar la caducidad de la facultad sancionatoria.

(2) COMUNICACIÓN DEL AUTO DE EXISTENCIA DE MERITO

La comunicación de la existencia de mérito es la forma como se entera principalmente al investigado sobre la decisión contenida en el auto de trámite.

Por ser la primera comunicación del procedimiento administrativo sancionatorio tiene los siguientes efectos:

- a) Comunicación al querellante o quejoso:** Debe enterarse de la misma al querellante o quejoso pues de esta manera sabrá que su solicitud continuará mediante la aplicación de un procedimiento que debe adelantarse en varios pasos sin que pueda resolverse su solicitud como un derecho de petición en el plazo de 15 días que contempla la ley.
- b) Comunicación al investigado:** Es un derecho que le asiste al investigado, conocer el inicio del procedimiento administrativo sancionatorio como garantía del derecho de defensa y del debido proceso.

ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE COMUNICACIÓN

(3) AUTO DE CARGOS

El auto de cargos es la decisión de trámite mediante el cual la autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo establece la columna vertebral de la acusación por infracción de normas laborales o de seguridad y salud en el trabajo, que se le hace a un investigado por la presunta contravención al orden justo y la convivencia pacífica que debe existir en las relaciones laborales.

Al establecerse esa relación directa entre el Estado a través del ejercicio exclusivo de su potestad sancionatoria con el investigado, el acto administrativo de trámite donde se hace la imputación de cargos debe reunir como mínimo los siguientes capítulos en su contenido:

- a) Señalar con precisión y claridad los hechos que originan la investigación administrativa laboral, para lo cual se relata las circunstancias de modo, tiempo y**

lugar de la ocurrencia de dichos hechos, acompañando de la evidencia probatoria con que hasta ese momento se cuenta.

- b) Identificación clara de las personas naturales o jurídicas objeto de investigación para lo cual se puede acudir, por ejemplo, en el caso de empresas, a los registros de las cámaras de comercio.
- c) Establecer las disposiciones o normas presuntamente vulneradas para que el investigado se defienda y observe si ello es cierto o no.
- d) Señalar las sanciones o medidas que serían procedentes, para que el investigado observe la posible gravedad de la conducta imputada.

Nota: Por cada conducta que presuntamente viole una norma, se debe proferir un cargo, señalando las posibles sanciones que puede ello acarrear.

El auto de cargos es un acto administrativo de trámite o preparatorio bien motivado que no admite recurso alguno y que debe notificarse personalmente a los investigados que adquieren esa condición.

En este punto, debe resaltarse la importancia de motivarse en el acto claramente las disposiciones presuntamente violadas y las sanciones o medidas procedentes, como quiera que ello fija la relación procesal entre la autoridad como representante del Estado y el investigado como presunto sujeto pasivo de la acción sancionatoria.

(4) NOTIFICACION AUTO DE CARGOS

La notificación es la forma por excelencia cómo se conocen las decisiones de las autoridades y que de forma especial, la norma señaló para el auto de cargos, ya que ello le otorga el elemento de eficacia al acto administrativo con el fin de que el investigado conozca el contenido de las imputaciones en su contra y pueda defenderse mediante la presentación de descargos y la solicitud o aporte de las pruebas respectivas, tiene una naturaleza sacramental pues si se viola alguna de sus ritualidades puede conllevar a la invalidación de la notificación.

El auto de cargos tiene dos formas de notificación, una denominada **notificación personal** y la otra **notificación por aviso**; en cualquiera de los casos no procede la interposición de recursos.

Adicional aplica subprocesos comunes SUBPROCESO DE NOTIFICACION

(5) DESCARGOS Y SOLICITUD DE PRUEBAS

El investigado, en su ejercicio libre de contradicción y defensa, puede presentar o no escrito de descargos, en caso de presentarlos, lo hace por escrito y en el incorpora sus explicaciones

u objeciones respecto de las imputaciones contenidas en cada cargo, además puede aportar o solicitar la práctica de unas pruebas que buscan controvertir la decisión. El plazo para presentar dicho escrito es de quince (15) días hábiles a partir del momento en que se surta la notificación personal o por aviso.

(6) AUTO QUE DECIDE SOBRE PRÁCTICA DE PRUEBAS

ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE PRACTICA DE PRUEBAS

(7) COMUNICACIÓN DEL AUTO QUE DECIDE SOBRE PRÁCTICA DE PRUEBAS

La comunicación es la forma como se entera al interesado sobre la decisión de la práctica o no de las pruebas.

ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE COMUNICACION

(8) PRACTICA DE PRUEBAS

ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE PRACTICA DE PRUEBAS

(9) AUTO QUE DECIDE CORRER TRASLADO PARA ALEGAR DE CONCLUSION

El auto que decide correr traslado para alegar de conclusión tiene como propósito que el investigado brinde por escrito las explicaciones de cierre o finales con base en varios elementos de juicio como lo son los descargos, las pruebas practicadas y los hechos probados, que le permiten desvirtuar o no los cargos que le fueron formulados.

Por ser una decisión de trámite o impulso procesal, se debe comunicar al investigado que tiene un plazo de tres (3) días a partir del recibo de la comunicación para que presente el respectivo escrito de alegatos.

(10) COMUNICACIÓN DEL AUTO QUE DECIDE CORRER TRASLADO PARA ALEGAR DE CONCLUSION

La comunicación es la forma como se entera al interesado del auto de trámite que ordena correr traslado para alegar de conclusión, indicando además que tiene tres (3) días para hacerlo y que se surten a partir del recibo de la comunicación.

ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE COMUNICACION

(11) RESOLUCION QUE DEFINE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA

Mediante Resolución la autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo define la actuación administrativa dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la presentación de los alegatos de conclusión, bien sea sancionando o absolviendo al investigado de los cargos imputados.

La Resolución que se profiere debe motivarse razón por la cual debe contener como mínimo lo siguiente:

I. En la parte motiva:

- a) Individualización de la persona natural o jurídica a sancionar o absolver, esto significa que además de referirla con su número de identificación (Nit,, Cédula de Ciudadanía; etc), debe colocar aquellos aspectos adicionales que permiten individualizarla, como por ejemplo el nombre completo o nombre de la razón social.
- b) Se debe realizar un análisis de los hechos y las pruebas con base en las cuales se impone una sanción o en su defecto se absuelve con el consecuente archivo; por lo tanto, más que describir un hecho lo que se debe analizar son las circunstancias de tiempo, modo y lugar como ocurrió el hecho con el análisis de las pruebas respectivas que así lo evidencie.
- c) Con base en cada cargo que fue objeto de imputación, se debe señalar cual fue o no la norma infringida o violada y relacionarla de manera motivada con los hechos que fueron probados en el curso de la actuación, para lo cual debe tenerse además en cuenta los descargos presentados y los alegatos de conclusión.
- d) Se debe señalar claramente la decisión final, es decir si es sancionatoria o es absolutoria con el consecuente archivo con su respectivo fundamento.
- e) En caso de que la decisión sea sancionatoria se debe agregar los criterios de graduación de la sanción establecidos en la Ley 1610 de 2013 debidamente motivados y analizados que se tienen en cuenta para determinar la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones de acuerdo con su naturaleza (cierre total o parcial, cancelación de licencia) o su cuantía (multa).

Nota: La decisión deberá resolver aquellas peticiones que hayan sido oportunamente planteadas dentro de la actuación por el quejoso o querellante, así como las planteadas por los terceros reconocidos.

II. En la parte resolutive:

La parte resolutive está compuesta por las ordenes que emite la autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo en cuanto a la decisión que define la actuación administrativa sancionatoria, así como la forma en que se ejecuta dicha decisión una vez quede en firme o debidamente ejecutoriada; por lo general se decide SANCIONAR o ABSOLVER de los cargos imputados y se establece la orden de señalar la autoridad que debe cumplir con la ejecución del acto (ejemplo, remitir al SENA o a los Fondos a cargo del Ministerio para el cobro coactivo

de la sanción, o en su defecto, si la decisión es absolutoria, la orden de archivar el expediente).

(12) NOTIFICACION DE LA RESOLUCION QUE DEFINE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA

ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE NOTIFICACION

(13) INTERPOSICIÓN Y DECISIÓN DE RECURSOS

Los recursos, estos deben resolverse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la interposición del recurso y hasta máximo un año de haberse interpuesto y sustentado, para que no opere la perdida de competencia para resolver los recursos por caducidad de la facultad sancionatoria.

En consecuencia, una vez cumplido el principio de publicidad que se surte con la notificación al investigado y la comunicación o notificación al querellante o al tercero interesado, se cuenta tiene la posibilidad de interponer los siguientes recursos ordinarios dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a dicho enteramiento.

ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE INTERPOSICION DE RECURSOS

(14) EJECUTORIA

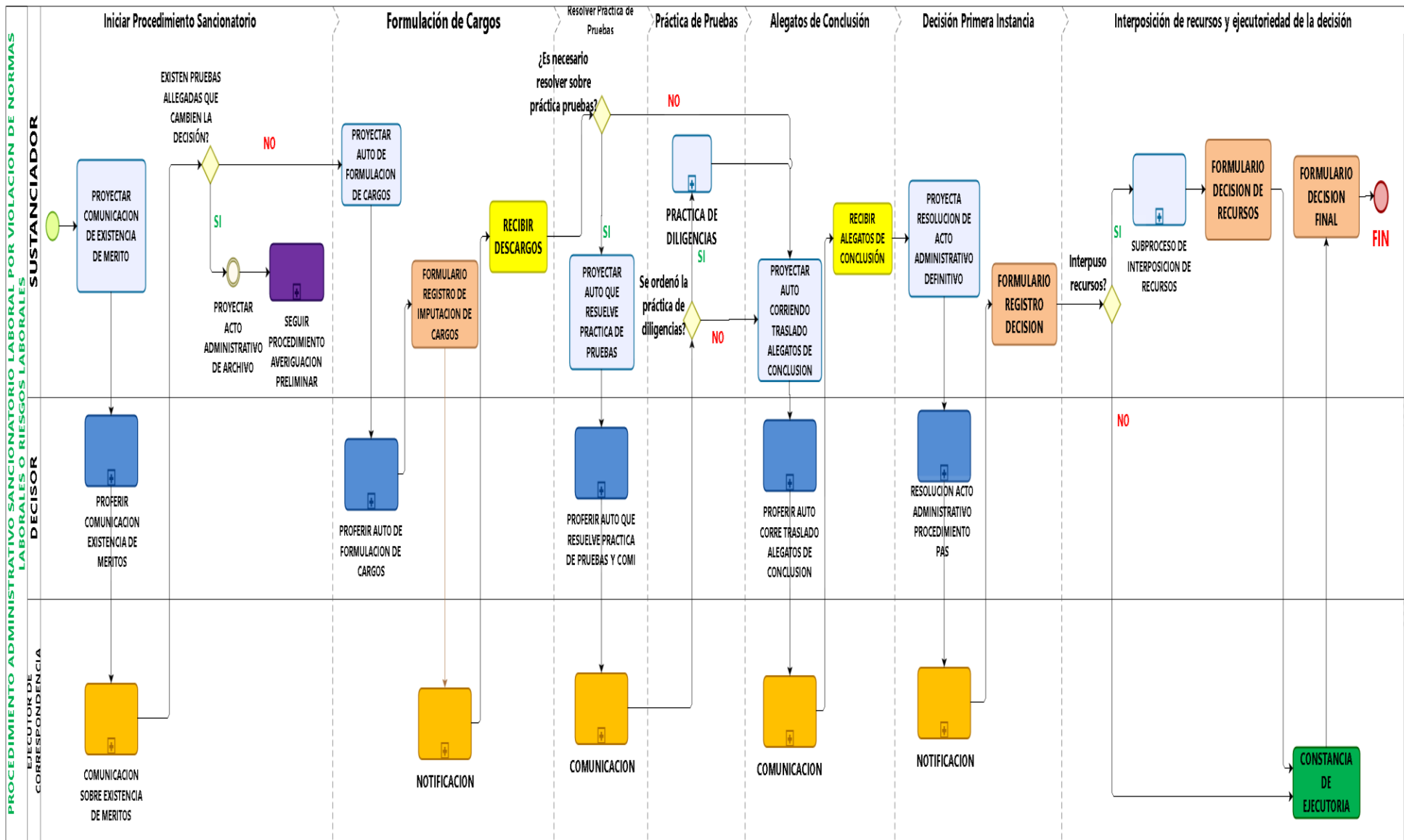
Si no se interpuso algún recurso contra la decisión sancionatoria o absolutoria, el acto se torna de carácter definitivo y por sus efectos de cosa ya decidida no se puede investigar por los mismos hechos al investigado y en este caso finaliza el procedimiento.

Si se interpuso los recursos y ninguno de ellos se dispuso por parte de las instancias revocar la decisión que definió la actuación con sanción o absolución, el acto se torna de carácter definitivo y por sus efectos de cosa ya decidida no se puede investigar por los mismos hechos al investigado y en este caso finaliza el procedimiento.

(15) CUMPLIMIENTO DEL FALLO

Con base en las órdenes dadas por la autoridad administrativa, se remiten las actuaciones a la autoridad administrativa que debe ejecutarlas, P.ej. se remite a los Fondos del Ministerio, las sanciones que culminaron con multa para su respectivo cobro coactivo.

A continuación, se presenta el flujo operativo interno del procedimiento administrativo sancionatorio.



3.5. Normas aplicables al procedimiento administrativo sancionatorio

Las normas aplicables al procedimiento administrativo sancionatorio son la norma especial prevista en la ley 1610 de 2013 y en lo no previsto la normativa general que señalan los artículos 1 al 13, 47 al 52, 34 al 45, 65 al 82 y 87 al 97 del C.P.A.C.A.; y en lo pertinente y que no sea contrario a lo previsto anteriormente los artículos 24, 34 al 42 del C.P.A.C.A.

3.6. Jurisprudencia relevante

La principal jurisprudencia asociada se encuentra en los siguientes pronunciamientos de la Corte Constitucional:

Corte Constitucional, sentencia C-597 de 1996 MP Alejandro Martínez Caballero
Corte Constitucional, sentencia C-1287 de 2001 MP Clara Inés Vargas Hernández
Corte Constitucional, sentencia C-394 de 2002 MP Alvaro Tafur Galvis
Corte Constitucional, sentencia C-818 de 2005 MP Rodrigo Escobar Gil
Corte Constitucional, sentencia C-1011 de 2008 MP Jaime Cordoba Triviño
Corte Constitucional, sentencia C-635 de 2012 MP Mauricio González Cuervo
Corte Constitucional, sentencia C-713 de 2012 MP Mauricio González Cuervo
Corte Constitucional, sentencia C-034 de 2014 MP María Victoria Calle Correa
Corte Constitucional, sentencia C-699 de 2015 MP Alberto Rojas Rios
Corte Constitucional, sentencia C-031 de 2019 MP Gloria Stella Ortiz Delgado

Corte Constitucional, sentencia SU-432 de 2015 MP María Victoria Calle Correa
Corte Constitucional, sentencia T-937 de 2006 MP Clara Inés Vargas Hernández

Del Consejo de Estado

Consejo de Estado, Exp 05001-23-33-000-2013-00701-01, SENTENCIA DE UNIFICACION del 4 de agosto de 2016 MP Guillermo Vargas Ayala

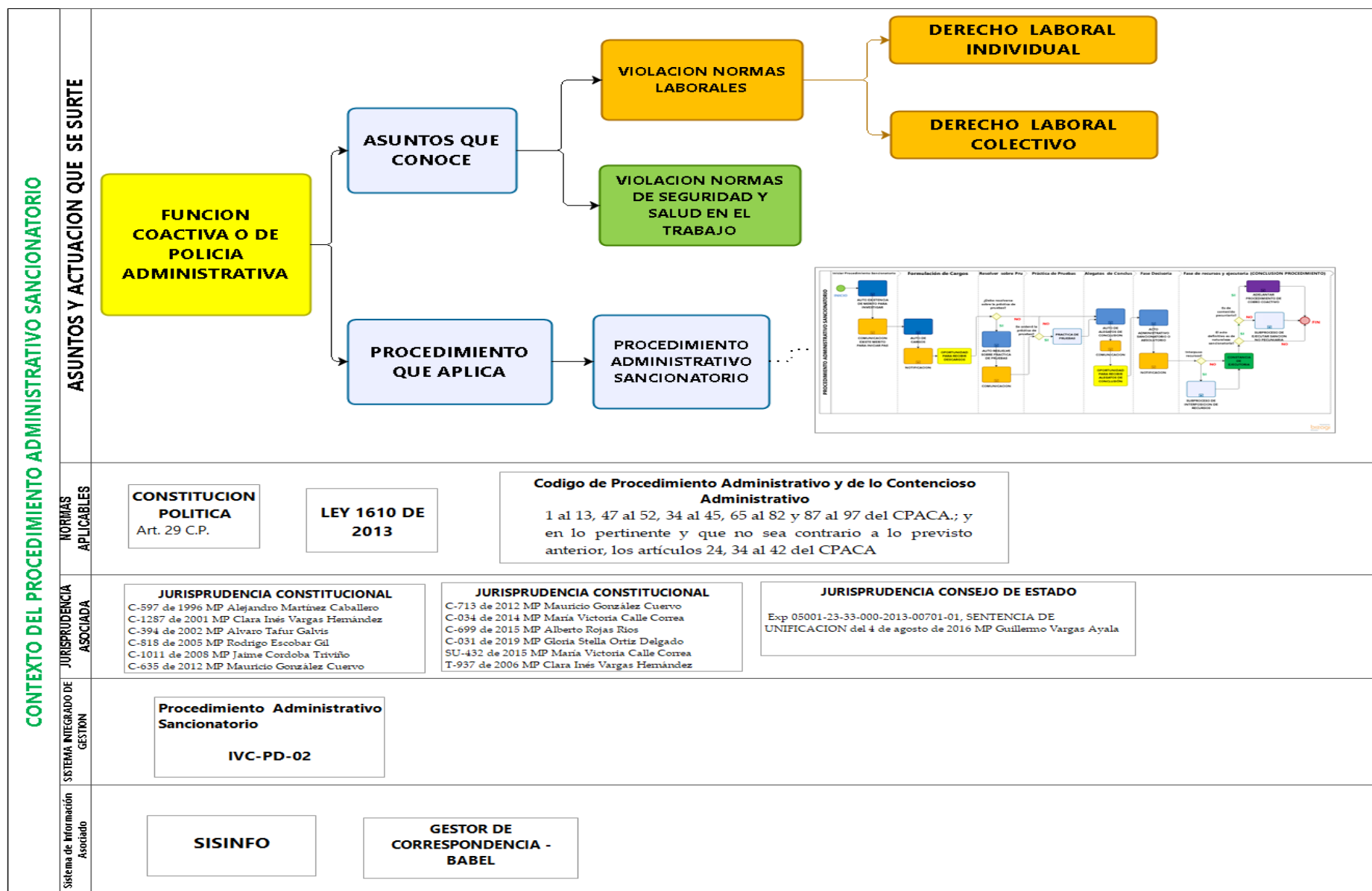
3.7. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento administrativo sancionatorio

El Procedimiento **Código: IVC-PD-02** (Procedimiento Administrativo Sancionatorio) detalla las actividades operativas que se desarrollan mediante un paso a paso, determina los tiempos en que debe desarrollarse cada actividad, los responsables y los registros o documentos que se gestionan. Este procedimiento se vincula al sistema integrado de gestión del Ministerio

3.8. Sistema de información asociado

SISINFO: Es el sistema de información de Inspección, Vigilancia y control, mediante el cual se lleva el registro de cada uno de los casos en el procedimiento administrativo sancionatorio,

contempla un sistema de alertas sobre la actividad que se debe ejecutar en forma ordenada, ofrece formatos o plantillas que facilitan el impulso procesal y que están conectados con metadatos, a través del sistema se puede gestionar el expediente electrónico y permite generar reporte estadístico a través de diferentes variables que contiene.



4. EL PROCEDIMIENTO DE TRAMITES Y SERVICIOS

4.1. Finalidad del procedimiento administrativo de trámites y servicios

El procedimiento administrativo de trámites y servicios, en ejercicio de la función preventiva, tiene como propósito resolver la situación jurídica de aquellos asuntos sometidos a consideración de la inspección del trabajo como tramites de autorizaciones o declaratorias, así como también gestionar los trámites y/o servicios de registros, comprobaciones, verificaciones, depósitos, certificaciones, constancias que de acuerdo con las competencias asignadas al Ministerio deban observarse.

4.2. Qué materias o asuntos se conocen en un procedimiento administrativo de trámites y servicios

En el procedimiento administrativo de trámites y servicios contiene los siguientes asuntos que se agrupan en estas temáticas y cuyo desarrollo se expondrá más adelante:

CLASE DE TRAMITE O SERVICIO	
EN RELACION CON PERSONAS DE ESPECIAL CONDICION Y/O PROTECCION	Autorización para terminación de contratos de trabajadoras en estado de embarazo, lactancia o en licencia de maternidad
	Autorización de terminación de contratos de trabajo o de vinculación a trabajo Asociativo respecto de los Trabajadores en situación de Discapacidad.
	Autorización para el trabajo de niños, niñas o adolescentes y realización de visitas de verificación de las condiciones de trabajo y salud frente a la autorización otorgada.
	Realizar visita de verificación con el fin de certificar si el porcentaje de trabajadores en condiciones de discapacidad de un empleador supera el 10% del total de su nómina.
EN RELACION CON LAS EMPRESAS DE	Autorización para el funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales y de sus sucursales.

SERVICIOS TEMPORALES	Exigibilidad de modificación de razón social de las Empresas de Servicios Temporales.
	Aprobación del reglamento interno de trabajo para los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales.
	Declaratoria de siniestro por estado de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales para hacer efectiva la póliza de garantía constituida en favor de los trabajadores en misión.
EN RELACION CON LA ASOCIACION DE PENSIONADOS	Inscripción y reconocimiento de la personería jurídica de las Asociaciones de Pensionados.
	Aprobación de los estatutos o reformas estatutarias de una Asociación de Pensionados.
	Inscripción de cambios de la Junta Directiva o Comité Ejecutivo de una Asociación de Pensionados
	Revisión y Cancelación de la personería jurídica de Asociaciones de Pensionados.
	Expedición de certificado de existencia y representación legal de las Asociaciones de Pensionados.
EN RELACION CON EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL	Depósito del acta de constitución de las organizaciones sindicales, de sus juntas directivas, estatutos y reformas
	Depósito de los cambios totales o parciales de las juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales
	Depósito de las convenciones y pactos colectivos de trabajo y Denuncia de estos y los laudos arbitrales, con envío de copia al Grupo de Archivo Sindical, dependencia competente para la custodia de dichos documentos

	Depósito de los contratos sindicales dada su naturaleza de contrato colectivo laboral
	Registro de las Actas de negociación con empleados públicos
	Presenciar y comprobar las votaciones de las organizaciones sindicales mediante las cuales se opta por la declaratoria de huelga o por la decisión de un tribunal de arbitramento
	Constatar ceses colectivos de actividades
	Identificar y adoptar las medidas necesarias para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de talleres, locales, equipos, maquinarias y elementos básicos y para la ejecución de labores tendientes a la conservación de cultivos, así como el mantenimiento de semovientes, en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario.
	Intervención para evitar el despido de trabajadores que participaron pacíficamente en el cese de actividades declarado ilegal.
	Mediación en los procesos de negociación colectiva con Entidades del Sector Público.
	Arbitraje en los procesos de arbitramento voluntario.
	Convocatoria Tribunales de Arbitramento
	Certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el Ministerio del Trabajo
EN RELACION CON EL TIEMPO Y VINCULO DE LA	Autorización para laborar Horas Extras.

ACTIVIDAD LABORAL	Efectuar la comprobación sobre turnos especiales de trabajo.
	Comprobación de las circunstancias de fuerza mayor y caso fortuito que originan la suspensión de los contratos de trabajo.
	Autorización a Empleador para la Suspensión Temporal de Actividades hasta por 120 días.
	Autorización a Empleador Autorización para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial en forma definitiva o temporal.
EN RELACION CON ASPECTOS ECONOMICOS QUE INCIDEN EN LAS RELACIONES LABORALES	Intervención del Inspector de Trabajo para demostrar los créditos por salarios, cesantías, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás acreencias laborales causados o exigibles de los trabajadores.
	Autorización Pago Parcial de Cesantías para realización de Planes de Vivienda.
	Exigibilidad en el cumplimiento de las condiciones pactadas en los Préstamos.
	Exigibilidad al empleador o fondo de cesantías sobre pago parcial de cesantías para financiación de vivienda cuando no se haya realizado en el término establecido en la Ley.
	Autorización a Empresa para Disminución de Capital.
	Declaratoria de Unidad de Empresa

OTROS TRAMITES/SERVICIOS	Aprobar el régimen de trabajo y compensaciones de las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado especializadas en vigilancia
	Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y conminar preventivamente al empleador para dar aplicación a los mecanismos de prevención de acoso laboral
	Desarrollar programas de asistencia preventiva a las empresas y establecimientos, con el fin de que se dé cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales y así mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales
	Presentar los informes relacionados con el proceso de inspección, vigilancia y control de trabajo con la oportunidad y calidad requerida, así como actualizar, interpretar y utilizar los datos e información en la ejecución de este
	Pronunciarse respecto de las objeciones presentadas por los trabajadores o pensionados en ejercicio al derecho de veto cuando se celebran acuerdos de reestructuración en Entidades
	Objeciones al Reglamento de Trabajo por no encontrarse ajustado a la Ley.
	Llevar el registro y certificación de los trabajadores migrantes en el territorio nacional, así como la validación de ofertas laborales y de prestación de servicios en los casos especiales, con miras a verificar el cumplimiento de las normas y condiciones de trabajo previstas en la legislación nacional.

4.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento de trámites y servicios?

El procedimiento administrativo de trámites y servicios se adelanta con base en las actividades previstas para el procedimiento administrativo general y de acuerdo a la naturaleza de la mayoría de los casos que se conoce bajo este procedimiento, se inician particularmente por solicitud de un ciudadano (derecho de petición) la mayoría de las veces, algunas de las cuales quien solicita el trámite o servicio funge como representante legal de una organización sindical, de una empresa con ánimo de lucro, de una empresa de servicios temporales, de unas asociación de pensionados, etc, sin perjuicio que en casos particulares la inspección del trabajo decida iniciar la actuación de oficio o por solicitud de un trabajador o de cualquier interviniente con interés.

4.3.1. ¿Cuáles son las características generales del procedimiento de autorizaciones y trámites?

En ese sentido, el inicio de un procedimiento de trámites y servicios, al estar precedido de un derecho de petición, conlleva la activación de un procedimiento en alguna de las siguientes modalidades:

- i. **La intervención de una autoridad o funcionario:** En virtud del sistema PIVC, la inspección del trabajo actúa ante requerimiento de una persona, estamento o autoridad. P. ej. Para la constatación de cese de actividades; para que realice visitas de inspección; entre otros.
- ii. **La resolución de una situación jurídica:** En virtud del sistema PIVC se acude ante la autoridad administrativa del trabajo para que autorice o no una situación especial del trabajador o de la empresa. P. ej. Una autorización de despido de una persona discapacitada o en estado de embarazo; o autorización para laborar en horas extras; autorización a Empresas de Servicios Temporales, autorizaciones de despido, etc, o en caso de declaratoria de unidad de empresa.
- iii. **La prestación de un servicio:** En virtud del sistema de PIVC ha de entenderse que los servicios que se presta a los ciudadanos, empresas y entes sin ánimo de lucro (organizaciones sindicales, asociación de pensionados, etc) está encaminada a la obtención de una certificación, registro, inscripción, depósitos.

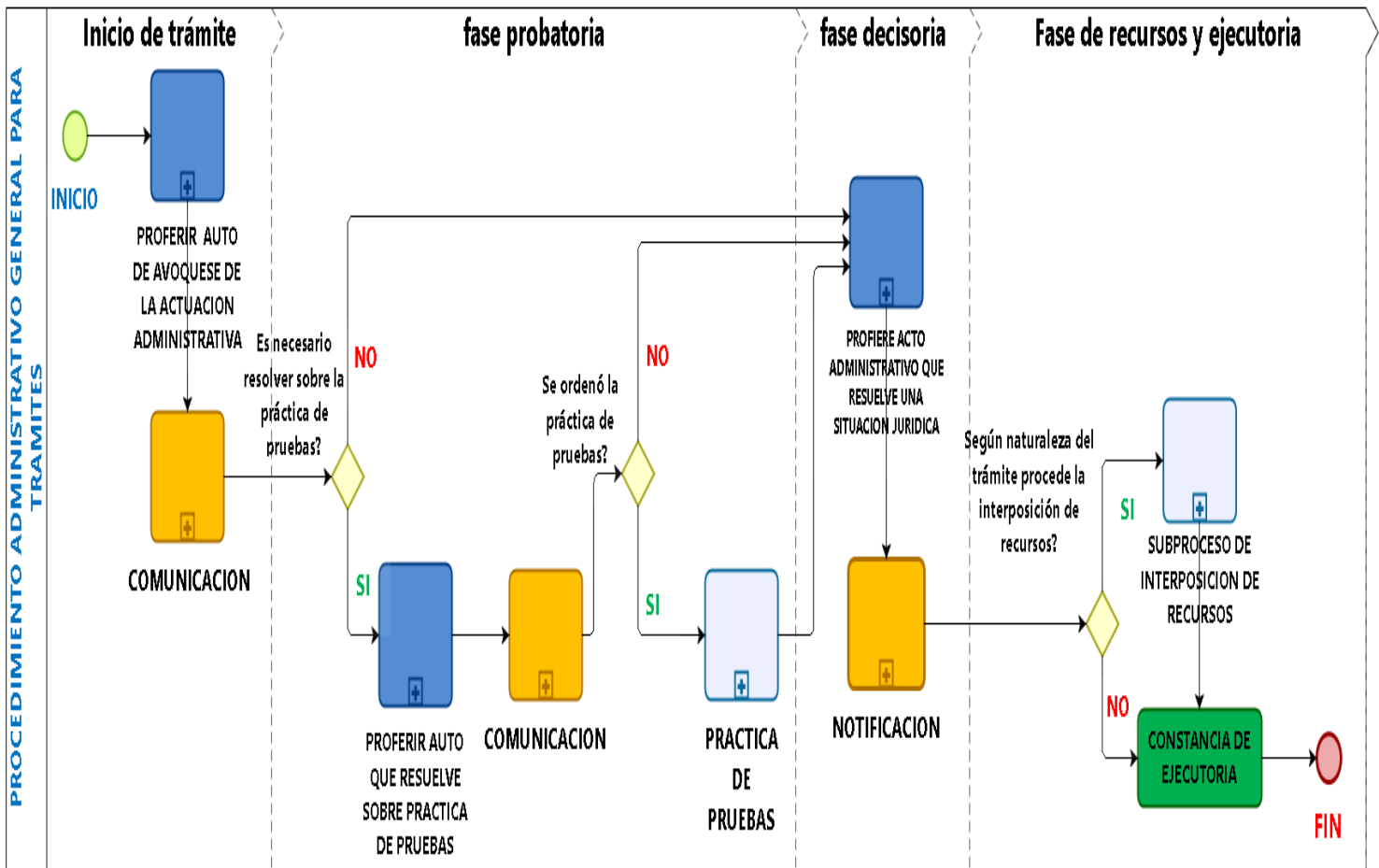
4.3.2. ¿Cómo se termina un procedimiento de autorizaciones y trámites?

La forma como se termina un caso bajo la modalidad del procedimiento de trámites y servicios es el siguiente:

- i. **Acto definitivo:** Es cuando al adelantar el procedimiento de autorizaciones y trámites, se debe resolver una situación jurídica mediante acto definitivo. P.ej. Cualquiera de las modalidades de autorizaciones.
- ii. **Registro de la prestación del servicio:** Es cuando al adelantar el procedimiento de autorizaciones y trámites y dada la naturaleza registral de algunas de los asuntos de competencia de la inspección del trabajo, se culmina la actuación mediante el correspondiente registro para efectos de oponibilidad ante terceros o mediante actas cuando se requiere la intervención de la inspección del trabajo; P.ej. el registro de una inscripción, de un depósito, de una aprobación, de una cancelación, asistencia, constatación, intervención, mediación.
- iii. **Desistimiento tácito:** Esta relacionado con la falta de interés o aporte de pruebas por parte del peticionario accionante del trámite o servicio requerido, en aquellos casos en que sea necesario y es el único que puede aportar dichas pruebas.
- iv. **Desistimiento expreso:** Es cuando el peticionario accionante del trámite o servicio manifiesta expresamente al operador de inspección, vigilancia y control que no desea continuar con la actuación iniciada por él.

4.3.3. ¿Cómo se desarrolla un procedimiento administrativo de trámite?

La forma como se desarrolla el procedimiento administrativo de los tramites y servicios, desde el punto de vista jurídico y con énfasis en aquellos asuntos que terminan con acto definitivo tiene todo el recorrido propio del procedimiento administrativo general, para mejor ilustración, se presenta su flujo:



Flujo jurídico del procedimiento de trámite

(1) AUTO DE AVOCAR CONOCIMIENTO

El auto de avocar conocimiento tiene como propósito manifestar que se tiene competencia sobre el asunto; identificar las partes interesadas en la situación jurídica que ha de resolverse y si es necesario se ordena la práctica de pruebas, incluso solicitando documentos, ordenando testimonios, realizando visitas, tomando fotografías, audios, etc o haciendo requerimientos sobre posibles medios probatorios necesarios para tener en cuenta al momento de la decisión final (acto definitivo).

Por ser una decisión de trámite o impulso procesal, se debe comunicar a los interesados como garantía del debido proceso y determina la necesidad de comisionar la práctica de diligencias.

(2) COMUNICACIÓN

La comunicación del auto de avóquese es la forma como se entera a los interesados sobre este inicio de procedimiento, el documento de comunicación va dirigido a la dirección reportada en el expediente de las partes interesadas, acompañada de un texto donde se indique la fecha de la decisión de trámite, la autoridad que lo profirió y un breve resumen de la decisión adoptada, al final se incorpora la firma de quien emite la comunicación.

Ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE COMUNICACION

(3) PRACTICA DE PRUEBAS

Las partes intervinientes tienen derecho a aportar, pedir y solicitar la práctica de pruebas hasta antes de proferir el acto definitivo que resuelve la situación jurídica o en su defecto, estas pueden ser ordenadas de oficio, en consecuencia, el operador de inspección, vigilancia y control determina su conducencia y pertinencia para ordenar los medios probatorios que requiera.

Adicional a lo anterior ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE PRACTICA DE PRUEBAS

(4) ACTO ADMINISTRATIVO DEFINITIVO

La Resolución que define la situación jurídica le pone fin al trámite solicitado; la decisión tiene dos partes, la primera es considerativa donde se establece el objeto de la decisión, la enumeración de las pruebas practicadas y posteriormente se hace las evaluaciones respectivas, agregando en forma completa los motivos que llevaron a tomar esa decisión y la explicación fáctica y jurídica en que se funda la autorización o no que se demanda.

La segunda parte se denomina resolutive, en el que se incorporan las órdenes relacionadas con la situación jurídica, la notificación y si el trámite determina la posibilidad de interponer recursos para que se agote la vía gubernativa o conclusión del procedimiento.

(5) NOTIFICACION

Ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE NOTIFICACION

(6) SUBPROCESO DE INTERPOSICION DE RECURSOS

Una vez notificadas las partes interesadas y si la naturaleza del trámite lo previene, se tiene la posibilidad de interponer los recursos ordinarios dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación o el extraordinario de queja dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del auto que niegue el de apelación.

Adicional a lo anterior ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE INTERPOSICION DE

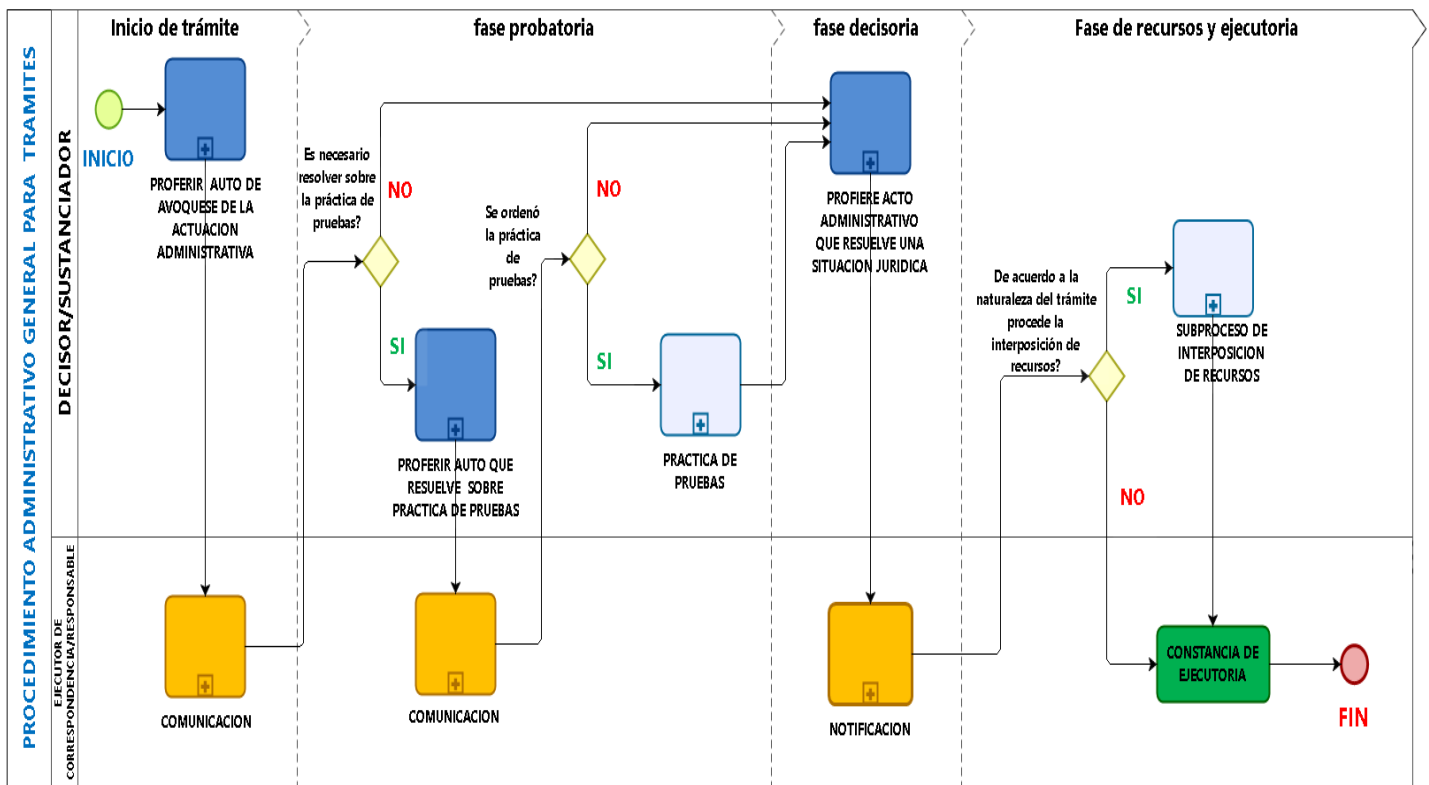
RECURSOS

(7) CONSTANCIA EJECUTORIA

La ejecutoria de un acto administrativo implica una serie de efectos jurídicos dentro de los cuales se destaca:

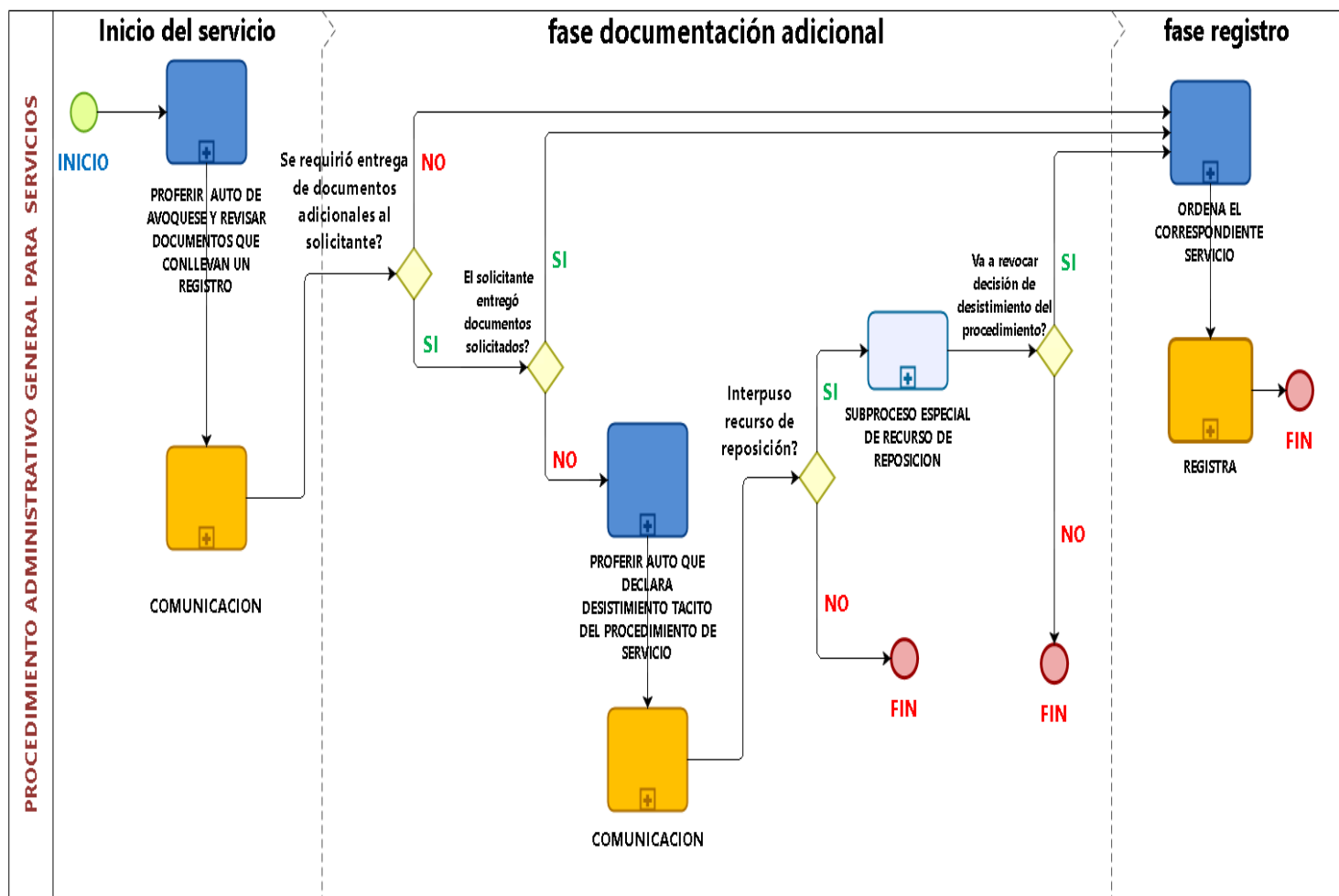
- Si no se interpuso algún recurso contra la decisión que resolvió la situación jurídica, el acto se torna de carácter definitivo y por sus efectos de cosa ya decidida finaliza el procedimiento.
- Si se interpuso los recursos y ninguno de ellos se dispuso por parte de las instancias revocar la decisión que resolvió la situación jurídica, el acto se torna de carácter definitivo y por sus efectos de cosa ya decidida finaliza el procedimiento.

A continuación, el flujo operativo interno del trámite:



4.3.4. ¿Como se desarrolla un procedimiento administrativo de servicio?

Respecto del flujo jurídico del servicio, cuya naturaleza y énfasis fue explicado en las generalidades del procedimiento, tenemos los siguientes pasos:



Flujo jurídico de servicios

(1) AUTO DE AVOCAR CONOCIMIENTO

El auto de avocar conocimiento tiene como propósito manifestar que se tiene competencia sobre el asunto; identificar quiénes son las partes interesadas en el servicio y requerirlos si faltan documentos o pruebas que debe aportar. Por ser una decisión de trámite o impulso procesal se debe comunicar, si se acompaña a la petición todos los documentos necesarios para hacer el registro del servicio, no es necesario este paso.

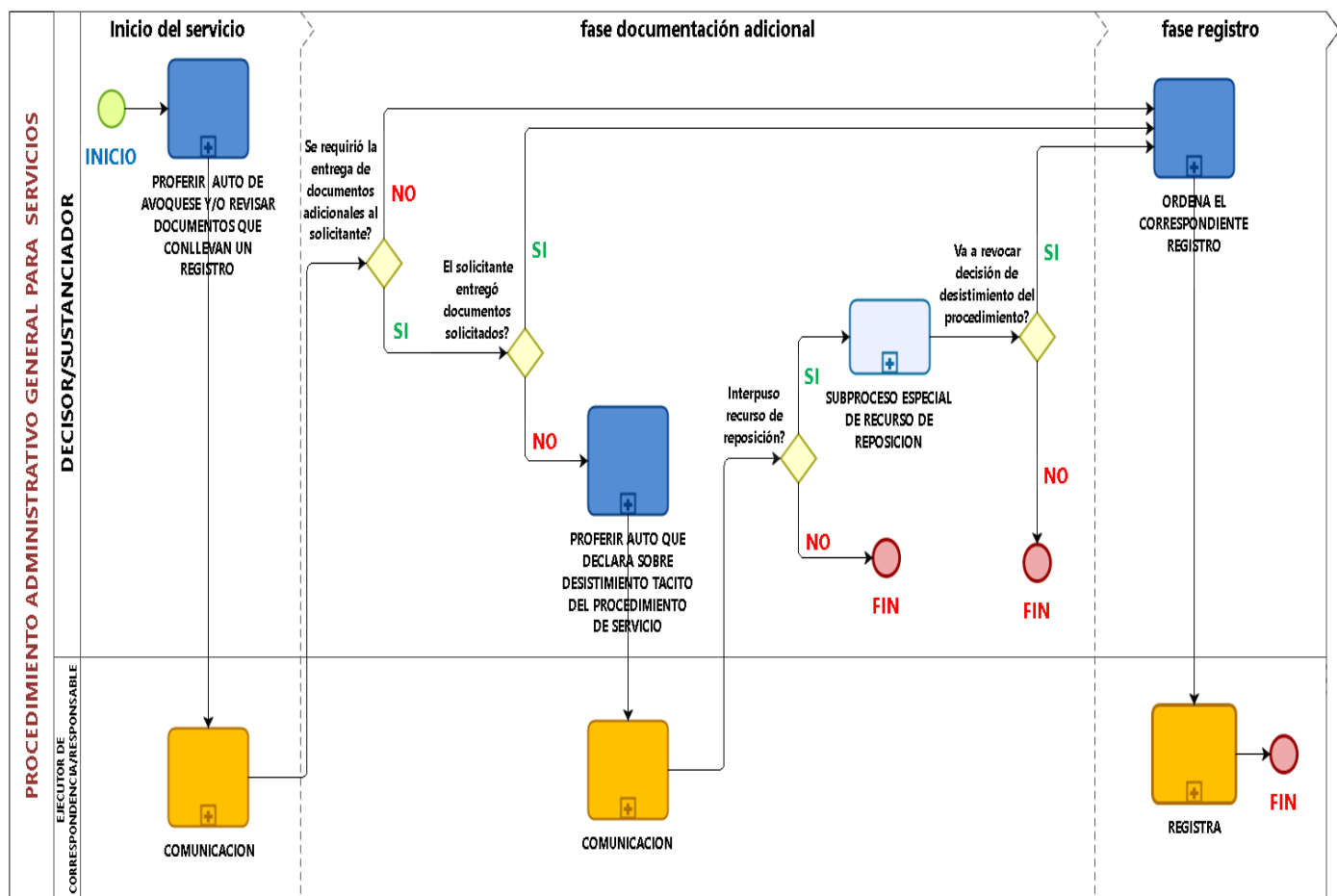
(2) COMUNICACIÓN

La comunicación del auto de avóquese es la forma como se entera al interesado en el servicio sobre este inicio de procedimiento, el documento de comunicación va dirigido a la dirección reportada en el expediente de la parte interesada, acompañado de los requerimientos documentales que hacen falta si se necesitan. si se acompaña a la petición todos los documentos necesarios para hacer el registro del servicio, no es necesario este paso
Ver subprocesos comunes SUBPROCESO DE COMUNICACION

(3) REGISTRO

Se hace el registro del asunto cuya naturaleza se demanda, para que surta los efectos de oponibilidad ante terceros.

A continuación, el flujo operativo interno del servicio:



4.4. Normas aplicables al procedimiento de trámites y servicios

Las normas aplicables al procedimiento de trámites y servicios son los artículos 1 al 13, 34 al 45, 65 al 82 y 87 al 97 del C.P.A.C.A.

4.5. Jurisprudencia relevante

La principal jurisprudencia asociada se encuentra en los siguientes pronunciamientos de la Corte Constitucional:

Corte Constitucional, sentencia SU-432 de 2015 MP María Victoria Calle Correa
Corte Constitucional, sentencia T-937 de 2006 MP Clara Inés Vargas Hernández

Del Consejo de Estado

Consejo de Estado, Exp 05001-23-33-000-2013-00701-01, SENTENCIA DE UNIFICACION del 4 de agosto de 2016 MP Guillermo Vargas Ayala

4.6. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento administrativo de trámites y servicios

El Procedimiento **Código: IVC-PD-05** (Procedimiento Administrativo General) detalla las actividades operativas que se desarrollan mediante un paso a paso, determina los tiempos en que debe desarrollarse cada actividad, los responsables y los registros o documentos que se gestionan. Este procedimiento se vincula al sistema integrado de gestión del Ministerio

Igualmente posee dos Anexos Técnicos distinguidos con los códigos:

- IVC-PD-05-AN-01
- IVC-PD-05-AN-02

4.7. Sistema de información asociado

VENTANILLA UNICA DE TRAMITES Y SERVICIOS **-PORTAL WEB-** DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

GESTOR DE CORRESPONDENCIA - BABEL

I. EN RELACION CON PERSONAS DE ESPECIAL CONDICION Y/O PROTECCION

a. Autorización para terminación de contratos de trabajadoras en estado de embarazo, lactancia o en licencia de maternidad

Objetivo

Proteger a la trabajadora en estado de embarazo o en licencia de maternidad, con el fin de evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo.

Disposiciones generales

El artículo 53 constitucional y el artículo 33 de la Ley 50 de 1990 establecen una protección especial tanto a la mujer como a la maternidad.

El artículo 43 constitucional advierte sobre la necesidad de proteger a la mujer desempleada o desamparada, como sujetos de especial protección constitucional, sobre todo en su calidad de mujeres cabeza de familia, por derivarse de esto la protección de su núcleo familiar, igualmente destinatario de especial guarda por parte de las autoridades del Estado.

En este sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-470 de 1997¹⁴ resaltó la existencia del amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres en estado de gravidez:

“consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad”.

En armonía con lo anterior el artículo 239 del CST establece en su numeral 1 la prohibición general de despedir a una trabajadora por motivo de embarazo o en licencia de maternidad¹⁵.

Dicho despido únicamente es procedente, de conformidad con el numeral 1 del artículo 240 del mismo código, previa autorización del Inspector de Trabajo y Seguridad Social o del alcalde municipal en aquellos lugares donde no existiere Inspector.

¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

¹⁵ Mediante sentencia C-05 de 2017 se declaró la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239, en el sentido que el texto debe interpretarse en el entendido que la prohibición de despido de la que se habla, así como la exigencia de acudir ante el inspector del trabajo para la solicitud del permiso de poder llevarlo a cabo, se debe aplicar, igualmente, al trabajador que sea el cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que sea el beneficiario de aquel(la). M.P: Luis Ernesto Varga Silva.

Procedimiento

De conformidad con lo anterior, el empleador deberá solicitar permiso a las autoridades establecidas en el artículo 240 del CST para despedir a una mujer en estado de embarazo o en licencia de maternidad, conforme lo previsto en la Ley 1822 de 2017, que modifico, entre otros, los artículos 236 y 239 del CST relativo a la protección de la maternidad y los menores de edad recién nacidos.

En caso de que la autorización hubiere sido concedida por el alcalde municipal, el numeral 3 del artículo 240 del CST expresa que la decisión es provisional y deberá ser revisada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social residente en el lugar más cercano.

La solicitud de despido por parte del empleador debe fundarse en el numeral 2 del artículo 240 del CST y en las causales de terminación del contrato por justa causa, establecidas en los artículos 62 y 63 del CST.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá por lo tanto verificar la existencia de las causales invocadas, en observancia del debido proceso como lo estipula el artículo 29 de la CP. En este sentido se pronunció la Corte Constitucional en Sentencia C-710 de 1996¹⁶ indicando que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá permitir la participación de ambas partes y valorar las pruebas recaudadas con fundamento en la sana crítica, la publicidad y la contradicción de las mismas; principio salvaguardado por el procedimiento administrativo común y principal de la Ley 1437 de 2011, que permite por ejemplo en su artículo 40, la posibilidad de que el interesado controvierta las pruebas aportadas o practicadas hasta antes de que se dicte una decisión de fondo.

El permiso del Inspector de Trabajo y Seguridad Social es por lo tanto una presunción legal de un despido justo, que puede ser desvirtuado ante el juez correspondiente. Por su parte, el despido realizado sin la autorización previa exigida por la ley, en el caso de mujeres con licencia de embarazo o parto, no produce efectos jurídicos en concordancia con el artículo 241 del CST, dando lugar a la indemnización establecida en el numeral 3 del artículo 239 del CST a favor de la afectada y a la presunción del numeral 2 del mismo artículo, referente a que el despido se efectuó por motivo de embarazo o licencia de maternidad.

El certificado médico que constata el estado de embarazo de la trabajadora y que contiene los demás requisitos del numeral 3 del artículo 236 del CST, constituye plena prueba. La decisión correspondiente del Inspector de Trabajo y Seguridad Social debe ser motivada y contra esta proceden los recursos de ley.

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-710 de 1996. M.P. Jorge Arango Mejía.

De forma adicional, en Sentencia T-426 de 1998¹⁷ consideró que "el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, 'a este se le deberá garantizar su renovación'". Razón por la cual, de acuerdo con la Sentencia T-879 de 1999¹⁸ de la Corte Constitucional, "deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo".

Del mismo modo, la Sentencia T-095 del 2008 resaltó que en relación con los contratos a término fijo y por duración de la obra, se estableció que "la protección debe otorgarse a las mujeres gestantes que hayan quedado embarazadas durante la vigencia del contrato, con independencia de si el empleador ha previsto o no una prórroga del mismo. La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso. Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso"¹⁹. En particular, la estabilidad laboral reforzada de la mujer en los casos expresados es independiente de la relación contractual existente, sea término indefinido, fijo, por obra, por prestación de servicio u otro.

Es de anotar que la Corte Constitucional en Sentencia T-126 de 2012²⁰ resaltó, en virtud de la Sentencia T-054 de 2008, el cambio de jurisprudencia referente a que "la ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante (...), toda vez que para materializar la protección especial otorgada a las mujeres embarazadas, es importante garantizarles que la terminación de su vínculo laboral se produzca por una justa causa, evento en el cual el empleador debe observar las ritualidades legales previstas como probar la existencia de la causal y solicitar la autorización de la autoridad de trabajo competente, y no por un acto discriminatorio en razón a su particular estado, lo cual quebrantaría el derecho a la igualdad y afectaría el pleno goce de la maternidad". En esta medida, la Corte Constitucional en la Sentencia T-024 de 2011, estableció la garantía a "que la terminación del vínculo laboral de una mujer gestante solo sea producto de una justa causa y (...) esta sea valorada por la autoridad laboral correspondiente"²¹.

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-426 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-879 de 1999 M.P. Carlos Gaviria Díaz.

¹⁹ M.P. Humberto Sierra Porto. Consideraciones reiteradas en la sentencia T-947 de 2010.

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-126 de 2012. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Asimismo, Corte Constitucional Sentencia T-105 de 2011, M.P. Nilson Pinilla; Corte Constitucional, Sentencia T-947 de 2010, M.P. María Victoria Calle Correa.

²¹ Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-024 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

En la sentencia SU-075 del 2018, la sala plena de la Corte Constitucional decidió cambiar el precedente reiterado durante varios años relativo a la extensión de la protección por fuero de maternidad a los casos en que el empleador no conocía el estado de embarazo de la mujer trabajadora, en el sentido que resulta desproporcionado para el empleador asumir las cargas de licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social que por extensión del fuero de maternidad se le imponían. Por considerar relevante este cambio en la posición se cita varios de sus apartes:

“105. Para la Sala Plena, la regla jurisprudencial vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas en los contratos de trabajo a término indefinido y por obra o labor determinada, según la cual el empleador, aun cuando efectivamente demuestra que no conocía del estado de embarazo de la trabajadora y que su despido no obedeció a tal razón, debe asumir el pago de los aportes a la seguridad social requeridos para cubrir su licencia de maternidad, o incluso se ordenaron reintegros y/o pagos de licencias de maternidad contraría el fundamento de las acciones afirmativas para las mujeres y su protección en el ámbito laboral.

Así pues, el sustento del cambio de jurisprudencia se basa justamente en que el entendimiento de los artículos 13, 25 y 43 de la Constitución Política —que soportan el fuero de maternidad— implica que las protecciones que se desprenden para la mujer en el ámbito del trabajo deben conducir efectivamente a protegerla de la discriminación originada en el embarazo, en lugar de extender dichos beneficios a otro tipo de situaciones.

106. En efecto, la regla jurisprudencial objeto de modificación impone una obligación desproporcionada para el empleador cuando no existe discriminación de su parte, pues cuando es claro que el motivo del despido no tuvo que ver con el estado de embarazo de la trabajadora, es decir, no se fundó en un trato ilegítimo derivado del ejercicio de la función reproductiva de las mujeres, no es posible imponer cargas económicas por haber actuado dentro del margen de apreciación del trabajo que tiene el empleador.

No debe perderse de vista que, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013, el fundamento de la regla jurisprudencial previamente enunciada se desprende del principio de solidaridad. En tal sentido, la protección derivada del fuero de maternidad muta para convertirse en una acción afirmativa exclusivamente destinada a la familia. De este modo, se desplaza hacia el empleador la carga económica asignada al Estado por el artículo 43 de la Constitución, en virtud de la cual debe asumir la faceta prestacional de los derechos contemplados para la mujer embarazada.

Por tanto, (...), la regla jurisprudencial vigente fomenta una mayor discriminación para las mujeres, pues al desnaturalizar una protección dirigida a los eventos en los cuales efectivamente se despiden a las mujeres en razón del embarazo, se genera que la

presencia de aquellas en la fuerza laboral sea demasiado costosa y que los empleadores no quieran asumir su contratación.”

En consecuencia, las reglas de derecho establecidas en el precedente judicial contenido en la sentencia SU-75 de 2018 son las siguientes:

“7.3. La regla jurisprudencial adoptada en esta decisión: el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo. Corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas, al tenor del artículo 43 Superior.

141. A partir de la modificación jurisprudencial que la Sala Plena acogerá en la presente providencia, las reglas previamente citadas serán ajustadas del siguiente modo:

7.3.1. Contrato de trabajo a término indefinido.

(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Por consiguiente, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

7.3.2. Contrato de trabajo por obra o labor contratada.

(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(ii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

7.3.3. Contrato de trabajo a término fijo

(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora puede tener lugar dos supuestos:

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral[334].

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.”

b. Autorización de terminación de contratos de trabajo o de vinculación a trabajo Asociativo respecto de los Trabajadores en situación de Discapacidad.²²

Objetivo

Protección de los derechos del trabajador que se encuentra en algún tipo o grado de discapacidad o con limitación física o sensorial, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Disposiciones generales

Son sujetos de estabilidad reforzada como a bien lo ha expresado la Corte Constitucional en la Sentencia T-050 del 2011²³, aquellas personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” y “se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho” “están en circunstancias de debilidad manifiesta”²⁴. Es así como, la misma jurisprudencia constitucional ha resaltado la prohibición

²² De acuerdo con la interpretación condicionada de la sentencia C-458 del 2015 (M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado), tipos de expresiones tales como “personas con limitación”, “personas con limitaciones”, “persona con limitación”, “población con limitación” o “personas limitadas físicamente”, “población limitada” contenidas en varios artículos de la Ley 361 de 1997, deberán reemplazarse por las expresiones “persona o personas en situación de discapacidad”. Según esto, las referencias que se hagan en este acápite harán relación a las personas en situación de discapacidad, aun cuando el texto de la Ley 361 de 1997 sigue haciendo referencia a personas limitadas.

²³ Corte Constitucional, Sentencia T-050 del 2011, M.P. María Victoria Calle Correa.

²⁴ Del mismo modo, Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-742 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub: “El derecho al trabajo está atado a unos principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 23 de la Constitución de 1991. Uno de estos, consiste en que, cuando el trabajador es una persona en situación de discapacidad, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, que luego de presentar una disminución o limitación sensorial, física o psicológica, cuenta con la posibilidad de permanencia en el empleo como medida de protección a su especial condición, lo que se traduce en que goza de cierta seguridad en la continuidad de la relación laboral. Esto se materializa en la posibilidad de no poder ser despedido mientras no exista una de las causales que la Ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio (de Trabajo).

*de despedir o terminarle su contrato a una persona por razón de su condición de discapacidad a menos que exista previamente una autorización del funcionario administrativo de trabajo competente*²⁵.

*Lo anterior trae como consecuencia la obligación del juez de presumir un despido discriminatorio cuando la persona en circunstancias de debilidad manifiesta fue desvinculada sin el lleno de este requisito*²⁶.

Procedimiento

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997²⁷, subraya la prohibición de despedir a una persona o terminar su contrato por razón de su limitación sin que medie una autorización del Ministerio del Trabajo. Con posterioridad dicho artículo 26 fue modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, a través de su inciso segundo disponía la no exigencia de la autorización previa por parte del Ministerio en aquellos casos en los que el trabajador en estado de discapacidad

²⁵ En este ámbito la jurisprudencia constitucional ha establecido, Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-850 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao: *"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, 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. (...).*

Del mismo modo, señaló la Corte más adelante en el mismo fallo: *"En la sentencia C-531 de 2000, esta Corporación declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador que está en circunstancias de discapacidad no convierte en eficaz el despido, si éste no se ha hecho con previa autorización de la autoridad del trabajo competente. De tal manera que, la indemnización se constituye como una sanción para el empleador, más no como una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador que está en situación de discapacidad, todo ello, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes. De acuerdo con lo expuesto, se concluye que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador discapacitado, en tanto deben cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resulta ineficaz y será sujeto de las sanciones correspondientes. La ineficacia del despido trae como consecuencia el restablecimiento de la relación laboral al menos en las mismas condiciones en que se encontraba antes de la vulneración, quedando sujetas a las normas que rigen su ejecución, las obligaciones y prohibiciones mutuas entre patrono y trabajador, así como a las causales de terminación del contrato."*

²⁶ Adicionalmente, Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-231 de 2010, M.P. María Victoria Calle Correa: *"Tratándose de los sujetos con discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha acuñado la expresión "estabilidad laboral reforzada" para hacer referencia al derecho constitucional con el cual 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". En tal sentido, esta Corporación ha reconocido la especial protección de que son sujetos las personas con discapacidad, 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 la población con discapacidad 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."*

²⁷ Congreso de la República de Colombia, Ley 361 de 1997, *"por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones"*.

incurrió en alguna de las justas causas de terminación del contrato de trabajo, fue interpretada por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-531 del 2000²⁸, al disponer la exequibilidad condicionada de la norma antes de la modificación, en el sentido de carecer de todo efecto jurídico la terminación del contrato de una persona por razón de su condición de discapacidad sin que previamente la oficina de trabajo constataste la existencia de la justa causa alegada.

Tratándose de trabajador en algún estado de discapacidad parcial, el artículo 8 en unión con el artículo 4 de la Ley 776 de 2002²⁹ establecen la obligación de los empleadores a la reincorporación de aquel al trabajo, al finalizar el periodo de incapacidad temporal siempre y cuando el trabajador recupere su capacidad laboral.

De conformidad con el Concepto 36193 del 4 de marzo de 2015 proferido por la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo:

“Nos permitimos señalar que en tratándose de un trabajador que tenga alguna discapacidad o limitación, o tenga recomendaciones médicas de reubicación, debe tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y la Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000 de la Corte Constitucional.

En efecto, la citada Ley 361 de 1997, establece:

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

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

(...)

²⁸ Corte Constitucional, Sentencia C 531 del 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

²⁹ Congreso de la República de Colombia, Ley 776 de 2002, *“por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”*.

De conformidad con lo dispuesto en la norma transcrita y de lo manifestado por la Jurisprudencia Constitucional, es factible colegir, que para terminar el contrato de un trabajador con discapacidad, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial correspondiente, la autorización para el despido con los soportes documentales que justifiquen el mismo, de forma tal que se tenga la certeza que éste no obedeció a su discapacidad; y en caso de incumplimiento del requisito señalado, el despido será ineficaz, y por tanto, la relación laboral continúa vigente, así como las obligaciones salariales, prestacionales y frente al Sistema de Seguridad Social Integral.

Además de la ineficacia del despido, el legislador claramente señaló la obligación a cargo del empleador de asumir el pago de la indemnización de perjuicios equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, y la indemnización por despido sin justa causa, consagrada en la legislación laboral”.

En consideración, el procedimiento administrativo común y principal de la Ley 1437 de 2011 regulará el trámite de autorización.

El Ministerio del Trabajo verificará lo señalado también en los casos de terminación de contratos de prestación de servicios por causas objetivas y por mutuo acuerdo entre las partes y de estar ajustado procederá a su autorización.

De conformidad a lo establecido en la Sentencia T-313 de 2012 de la Corte Constitucional, el funcionario competente deberá siempre decidir de fondo la solicitud impetrada.

c. Autorización para el trabajo de niños, niñas o adolescentes y realización de visitas de verificación de las condiciones de trabajo y salud frente a la autorización otorgada.

Objetivo

Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normatividad para conceder la autorización de trabajo a las niñas, niños y adolescentes³⁰.

Disposiciones generales

Los niños, niñas y adolescentes son sujetos de protección especial constitucional de la declaración de los Derechos del Niño, del Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT, así como los Convenios 81, 129 y 182 de la OIT y de la Ley 1098 de 2006. Ello encuentra fundamento en la estructura del Estado Social de derecho colombiano y sus principios fundamentales del respeto a la dignidad humana, en el trabajo, la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Los derechos fundamentales de los niños son derechos de aplicación inédita. La familia, la sociedad y el Estado tienen la

³⁰ Cfr. Modulo A, Segunda parte: competencias en particular. Punto 12. Supra.

obligación de asistirles y protegerlos para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio armónico de sus derechos que tiene prevalencia sobre los derechos de los demás. Es por lo tanto interés de la generalidad el salvaguardar a los niños, niñas y adolescentes como pilar de la sociedad.

La protección efectiva de sus derechos, y en particular los laborales, tienen una garantía constitucional reforzada que activa el aparato constitucional y legal para su realización. La protección, vulnerabilidad³¹ de los niños, niñas y adolescentes es por lo tanto una obligación pública y un deber social.

Como se expresó con anterioridad, las personas menores de 18 de años son sujetos de derecho según el artículo 3 de la Ley 1098 de 2006, siendo niño y niña las personas entre 0 y 12 años y adolescente las personas entre 12 y 18 años.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social debe de forma consecuente, al momento de analizar la procedibilidad de la autorización para el trabajo de niños, niñas y adolescentes, estudiar de forma general la integralidad del régimen de protección de sus derechos y en particular las limitaciones establecidas por la constitución y la ley en su protección.

Este es el caso, por ejemplo, de los numerales 12 y 13 del artículo 20 de la Ley 1098 de 2006, así como el contenido del Convenio 182 de la OIT, en congruencia con la Corte Constitucional debe atender a criterios tales como:

1. El límite de la edad a partir del cual los menores de edad pueden acceder al mercado laboral, como es el caso del artículo 35 en unión con el artículo 113 de la Ley 1098 de 2006.
2. La jornada laboral máxima permitida, de conformidad con las reglas del artículo 114 de la Ley 1098 de 2006, de forma general, y, en particular, del artículo 116 correspondiente a jornada especial de trabajo para la mujer adolescente en estado de embarazo mayor de 15 y menor de 18 años.
3. Las restricciones legales para efectuar determinadas labores, tales como las de los artículos 116, 117 y del parágrafo del artículo 35 de la Ley 1098 de 2006, así como el contenido de la Resolución 1796 del 2018 del Ministerio del Trabajo.
4. Las condiciones o presupuestos necesarios para la autorización de trabajo, en el contexto de los eventos previstos en el inciso primero del artículo 35 en unión con el artículo 113 de la Ley 1098 de 2006 y en el parágrafo del artículo 15 de esta ley.

³¹ Cf. Corte Constitucional, Sentencia T 740 del 2010.

Procedimiento

El trámite para autorización del trabajo de niños, niñas se adelanta bajo el procedimiento administrativo general y se distingue en lo establecido por el artículo 113 de la Ley 1098 de 2006, frente a los adolescentes y el del parágrafo del artículo 35 de la misma ley frente al desempeño de actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo para los niños y niñas menores de 15 años, los cuales revisaremos a continuación:

"Artículo 35. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

(...)

Artículo 113. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

- 1 Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente;
- 2 La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.

3 El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.

4 Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.

5 El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.

6 La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.

7 El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

Parágrafo. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente".

d. Realizar visita de verificación con el fin de certificar si el porcentaje de trabajadores en condiciones de discapacidad de un empleador supera el 10% del total de su nómina.

Objetivo

Verificar a solicitud del interesado, con el fin de establecer si el porcentaje de trabajadores en condiciones de discapacidad corresponde a lo expuesto por la normativa, que le permita hacer uso de las garantías contenidas en el artículo 24 de la Ley 361 de 1997.

Disposiciones generales

El artículo 24 de la Ley 361 de 1997 establece:

"Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas en situación de discapacidad tendrán las siguientes garantías:

- a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación (...)"*

La Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en su artículo 13 establece lo relativo al Derecho al Trabajo, de las personas con discapacidad, norma que a la letra dice en su parte pertinente³²:

“Artículo 13. DERECHO AL TRABAJO. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

1 El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

(...)

7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

8 Los gobiernos, nacional, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad (...)”

En desarrollo de las premisas legales antes descritas, se expidió el Decreto 392 de 2018, por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en procesos de contratación en favor de personas con discapacidad, norma que adicionó el Decreto 1082 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional, disposición que en el artículo 2.2.1.2.4.2.6 relativo al puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad, establece:

“Artículo 2.2.1.2.4.2.6. Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad. (Adicionado por el artículo 1° del Decreto 392 de 2018). En los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los

³² Se recomienda lectura del Concepto 08SE2018120300000031776 de 2018 emitido por el Grupo de atención a consultas en material laboral de la Oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo

puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.
2. Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección.

Verificados los anteriores requisitos, se asignará el 1%, a quienes acrediten el número mínimo de trabajadores con discapacidad, señalados a continuación:

Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

Parágrafo. Para efectos de lo señalado en el presente artículo, si la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, se tendrá en cuenta la planta de personal del integrante del proponente plural que aporte como mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia requerida para la respectiva contratación."

El artículo 2.2.1.2.4.2.7, ídem, establece el seguimiento durante la ejecución del contrato, en donde interviene esta Cartera Ministerial para efectos de la verificación de la que da cuenta la norma, la misma que se hará a través del Certificado que expide el Ministerio de Trabajo, norma que a la letra dice:

"Artículo 2.2.1.2.4.2.7. Seguimiento durante la ejecución del contrato. (Adicionado por el artículo 1° del Decreto 392 de 2018). Las entidades estatales a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores con discapacidad que dio lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta. El contratista deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre.

Esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expide el Ministerio de Trabajo y la entidad estatal contratante verificará la vigencia de dicha certificación, de conformidad con la normativa aplicable.

Parágrafo. La reducción del número de trabajadores con discapacidad acreditado para obtener el puntaje adicional constituye incumplimiento del contrato por parte del contratista, y dará lugar a las consecuencias del incumplimiento previstas en el contrato y en las normas aplicables. El procedimiento para la declaratoria de incumplimiento de que trata el presente artículo deberá adelantarse con observancia a los postulados del debido proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.”

El artículo 2.2.1.2.4.2.8 ídem, relativo al sistema de preferencias, establece:

“Artículo 2.2.1.2.4.2.8. Sistema de preferencias. (Adicionado por el artículo 1° del Decreto 392 de 2018). En cumplimiento de lo previsto en los numerales 7 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, si en la evaluación hay empate entre dos o más ofertas, la entidad estatal debe aplicar los criterios de desempate previstos en el artículo 2.2.1.1.2.2.9 de este decreto, incluyendo el contemplado en el numeral 4 del mencionado artículo.”

Procedimiento

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social a través de recaudo documental y su respectiva verificación que se realice deberá determinar las siguientes condiciones específicas:

- a. número total de trabajadores*
- b. número de trabajadores con discapacidad.*
- c. número de trabajadores con discapacidad con más de un año de vinculación a la empresa.*
- d. porcentaje de trabajadores con discapacidad con más de un año de vinculación a la empresa.*

Los resultados de dicha verificación se consignarán en el modelo de certificación que el Ministerio del Trabajo disponga para tal fin.

En todo caso y en cualquier momento ya sea por petición expresa o de parte, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social puede realizar visita de verificación frente a las condiciones inicialmente certificadas.

II. EN RELACION CON LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

a. Autorización para el funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales y de sus sucursales.

Objetivo

Garantizar el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de las autorizaciones de funcionamiento de las empresas de servicios temporales, así como llevar el registro de las autorizadas o que operen en su jurisdicción, sus socios, representantes legales o administradores y de las sanciones con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, de conformidad con el numeral 22 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011.

Disposiciones generales

La definición de empresa de servicios temporales se encuentra en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y en el artículo 2 del Decreto 4369 de 2006³³. Aquí se dice que es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.³⁴

Calidad de empleador de las EST: A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, de conformidad con el artículo 75 de la Ley 50 de 1990, "lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral"³⁵

Del mismo modo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de radicación 9435 del 24 de abril de 1997, estableció que las EST son empleadores, actúan como tales y responden de los derechos de los trabajadores³⁶.

Contratos entre las empresas de servicios temporales y los usuarios: La Corte Constitucional en Sentencia T-019/11, resalta que en la relación jurídica entre la EST y el usuario -beneficiario, la primera se obliga frente al segundo a remitirle personal -trabajadores en misión- del cual es empleadora a cambio de un precio³⁷ Esto está reglamentado en el artículo 8 del Decreto 4369 de 2006.

³³ Incorporado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo No. 1072 de 2015

³⁴ Al respecto de las funciones y normas habilitantes de las empresas de servicios temporales, puede remitirse al punto 4 En materia de derechos laborales, correspondiente a la Segunda parte del presente manual. Cfr. *Supra*.

³⁵ Al respecto, puede consultarse Corte Constitucional, Sentencia C-173 del 2011 M.P. Jorge Iván Palacio.

³⁶ Sobre esto: Corte Constitucional, Sentencia T-019 del 2011, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Cfr. punto 4 En materia de derechos laborales. *Supra*.

³⁷ Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-019/11, 17.01.2011, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Procedimiento

Competencia

El artículo 82 de la Ley 50 de 1990 establece la competencia del Ministerio del Trabajo de aprobar las solicitudes de autorización de funcionamiento a las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en esta Ley. El artículo 91 de la misma ley por su parte establece que *"Además de sus funciones ordinarias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá el control y la vigilancia de las empresas de servicios temporales, a efectos de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y la presente Ley"*.

Autorización de funcionamiento

El artículo 83 de la Ley 50 de 1990 establece para efectos de la autorización de funcionamiento de las EST que a las solicitudes deben acompañarse los siguientes requisitos:

- "1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.*
- 2. Acreditar un capital social pagado igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución.*
- 3. El reglamento interno de trabajo de qué trata el artículo 85 de esta Ley.*
- 4. Allegar los formatos de los contratos de trabajo que celebren con sus trabajadores y con los usuarios del servicio.*
- 5. Constituir una garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores de la respectiva empresa, en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores, en caso de iliquidez de la empresa. (...)"*

El trámite de autorización está reglamentado en particular por el artículo 7 del Decreto 4369 de 2006³⁸.

Sin embargo, el artículo 90 de la Ley 50 de 1990 determina que el Ministerio no puede autorizar el funcionamiento de las EST cuando algunos de los socios, el representante legal, o el administrador hayan pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a otra empresa de servicios temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.

Prohibiciones

³⁸ Ministerio del Trabajo, *"Solicitud de Autorización para el funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales"*

En especial el artículo 10 del Decreto 4369 de 2006 establece la prohibición de:

"ejercer la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, aquellas que tengan objeto social diverso al previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990; las que no estén debidamente autorizadas por el (Ministerio del Trabajo) para el desempeño de esa labor, tales como las dedicadas al suministro de alimentación, realización de labores de aseo, servicio de vigilancia y mantenimiento; tampoco la podrán realizar las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas Asociativas de Trabajo y los Fondos Mutuales o similares".

Además, el artículo 80 de la Ley 50 de 1990 estipula la prohibición a las EST de prestar sus servicios a usuarias con las que tengan vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio.

Unido a lo anterior, el artículo 93 de la Ley 50 de 1990 establece la facultad del Ministerio de investigar e imponer *"multas sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales a las personas que desarrollen la actividad de las empresas de servicios temporales sin la respectiva autorización, mientras subsista la infracción. La misma sanción será impuesta al usuario que contrate con personas que se encuentren en la circunstancia del inciso anterior"*.

Adicionalmente el artículo 92 de la Ley 50 de 1990 establece la facultad del Ministerio de suspender o cancelar *"las autorizaciones de funcionamiento otorgadas a las empresas de servicios temporales, de acuerdo con el reglamento que para los efectos de la presente Ley expida el Gobierno Nacional"*. Este reglamento es el Decreto 4369 de 2006, el cual, en particular en el numeral 1 del artículo 19 y en los artículos 21 y 22, regulan los casos en los que procede la suspensión o la cancelación de la licencia de funcionamiento.

Obligaciones especiales de las empresas de servicios temporales:

El presentar para la aprobación del Ministerio del Trabajo según el artículo 85 de la Ley 50 de 1990 *"un reglamento interno de trabajo que contendrá disposiciones especiales, relativas a los derechos y obligaciones de los trabajadores en misión"*.

Asimismo, las reglamentadas por los artículos 11 a 16 del Decreto 4369 de 2006 como son:

- Constitución de póliza de garantía (artículos 11, 17, 18 del Decreto 4369 de 2006).
- Afiliación de trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral (artículo 12 del Decreto 4369 de 2006).
- Información sobre afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores en misión (artículo 13 del Decreto 4369 de 2006).
- Salud ocupacional (artículo 14 del Decreto 4369 de 2006).
- Informes estadísticos (artículo 15 del Decreto 4369 de 2006, artículo 88 de la Ley 50 de 1990).
- Informe de reformas estatutarias (artículo 16 del Decreto 4369 de 2006, artículo 84 de la Ley 50 de 1990).

Según señala el artículo 7 del Decreto 4369 de 2006, el Ministerio del Trabajo se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la EST, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados en el artículo mencionado.

Se dispondrá de treinta (30) días calendario a partir del recibo de la solicitud para expedir el acto administrativo mediante el cual autoriza o no el funcionamiento, decisión contra la cual proceden los recursos de ley. El acto administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser motivado y en él se indicará el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en la normatividad vigente. Una vez en firme el acto administrativo se procederá a informar de la novedad a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y a la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo.

Las Direcciones Territoriales del Ministerio deberán mantener actualizada la información para consulta pública, acerca de las Empresas de Servicios Temporales autorizadas, sancionadas, canceladas, así como los nombres de sus socios, representantes legales y administradores.

b. Exigibilidad de modificación de razón social de las Empresas de Servicios Temporales.

Objetivo

Solicitar a una Empresa de Servicios Temporales la modificación de su razón social por inducir a error o confusión con otra ya existente, de conformidad con el artículo 3 del Decreto 4369 de 2006, hoy compilado en el artículo 2.2.6.5.3. del Decreto 1072 de 2015.

Disposiciones generales

El artículo 3 del Decreto 4369 de 2006 le otorga competencia al Ministerio de Trabajo para la solicitud de cambio de razón social de una Empresa de Servicios Temporales en los siguientes términos: *“Ninguna Empresa de Servicios Temporales puede usar una razón social que induzca a error o confusión con otra ya existente; cuando ello ocurra, el funcionario competente del Ministerio de la Protección Social procederá de oficio o a petición de parte, a ordenar la modificación del nombre mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación.*

La Empresa de Servicios Temporales dispone de dos (2) meses contados a partir de la ejecutoria de la resolución para cambiar el nombre, so pena de que se le niegue la autorización de funcionamiento o se le suspenda, cuando esta ya hubiera sido otorgada.”

Procedimiento

El procedimiento puede iniciar con una petición ciudadana o de forma oficiosa, para lo cual la autoridad administrativa, con base en el acervo probatorio que posee o recaude, ordena el cambio de razón social de la Empresa de Servicios Temporales mediante acto administrativo,

el cual debe motivarse las razones por las cuales se verifica la inducción a error o confusión que emana de dicha razón social con otra Empresa de Servicios Temporales ya existente.

Una vez interpuestos y decididos los recursos de reposición y apelación (si los hubo) y de confirmarse la decisión de modificación de la razón social, una vez ejecutoriada la decisión se dispone de dos (2) meses para cambiar el nombre, de no hacerlo, se niega la autorización de funcionamiento si hasta ahora hace ese trámite, o en su defecto, de haberse autorizado se le suspenda el funcionamiento, medida que sólo podrá levantarse hasta que se modifique la razón social.

c. Aprobación del reglamento interno de trabajo para los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales.

Objetivo

Aprobar el reglamento interno de trabajo de una Empresa de Servicios Temporales de conformidad con el artículo 85 de la Ley 50 de 1990 para una nueva vigencia o en cumplimiento de acreditar los requisitos de autorización contemplados en el artículo 83 numeral 3 de la misma Ley.

Disposiciones generales

Los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales son de dos categorías, los de planta y los de misión, éstos últimos, que son aquellos que se envían a las dependencias de los usuarios de dicha empresa a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos, de conformidad con el artículo 74 de la Ley 50 de 1990.

Por las características especiales de los trabajadores en misión, el artículo 85 de la Ley 50 de 1990 establece que las Empresas de Servicios Temporales deberán presentar para la aprobación del Ministerio del Trabajo *“un reglamento interno de trabajo que contendrá disposiciones especiales, relativas a los derechos y obligaciones de los trabajadores en misión.”*

Esta aprobación es diferente a la que debe presentar respecto de los trabajadores del planta, pues en ese caso el Reglamento Interno de Trabajo sigue los trámites de los artículos 104 y siguientes del C.S.T.

Procedimiento

El procedimiento se adelanta de dos formas, uno con la petición de autorización de funcionamiento de una Empresa de Servicios Temporales por ser la aprobación del reglamento interno uno de los requisitos de autorización establecidos en el artículo 83 numeral 3 de la Ley 50 de 1990, o dos, cuando una Empresa de Servicios Temporales ya autorizada, decide cambiar o actualizar el reglamento de trabajo de los trabajadores en misión.

d. Declaratoria de siniestro por estado de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales para hacer efectiva la póliza de garantía constituida en favor de los trabajadores en misión.

Objetivo

Hacer efectiva la póliza de garantía constituida en favor de los trabajadores en misión para el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, previa declaratoria de siniestralidad por iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

Disposiciones generales

El artículo 11 del Decreto 4369 de 2006, compilado en el artículo 2.2.6.5.11 del Decreto 1072 de 2015, prevé la Constitución de Póliza de Garantía para asegurar el cumplimiento en el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones en favor de los trabajadores en misión vinculados a una Empresa de Servicios Temporales.

A su turno, el artículo 17 del Decreto 4369 de 2006, compilado en el artículo 2.2.6.5.17 del Decreto 1072 de 2015 establece las cuantías sobre las cuales debe constituirse la póliza, su anualidad y reajuste del valor en los siguientes términos:

“Artículo 17. Póliza de garantía. La póliza de garantía deberá constituirse en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

Dicha póliza deberá actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal mensual vigente.

El funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, ordenará a la Empresa de Servicios Temporales, mediante acto administrativo debidamente motivado, reajustar el valor de la póliza de garantía, aplicando la tabla de valores que elabora el Ministerio de la Protección Social, a través del Viceministerio de Relaciones Laborales, con base en los siguientes parámetros:

Hasta 150 trabajadores 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 151 a 200 trabajadores 600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 201 a 250 trabajadores 700 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 251 a 500 trabajadores 1.100 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 501 a 750 trabajadores 1.600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 751 a 1.000 trabajadores 2.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Parágrafo 1°. *Para efecto de determinar el número de trabajadores en misión, se contabilizarán tanto los del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales como los de sus sucursales.*

Parágrafo 2°. *La póliza de garantía deberá constituirse por un año. Se entiende por anualidad, el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año. En consecuencia, la primera póliza de garantía debe actualizarse durante el mes de enero del año inmediatamente siguiente a la fecha de la resolución que autoriza su funcionamiento.”*

Procedimiento

El procedimiento del trámite enunciado puede iniciar por solicitud de los trabajadores en misión que solicitan hacer efectiva la póliza de garantía por situación de iliquidez de la empresa de servicios temporales cuando ocurran uno o varios de los siguientes eventos previstos en el artículo 18 del Decreto 4369 de 2006, compilado en el artículo 2.2.6.5.18 del Decreto 1072 de 2015

“1. Que el funcionario competente del Ministerio de la Protección Social compruebe que por razones de iliquidez, la Empresa ha incumplido en el pago de dos o más períodos consecutivos de salario, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo.

2. Que exista mora en el pago de los aportes a la seguridad social por más de cuarenta y cinco (45) días, sin perjuicio de la cancelación de la autorización de funcionamiento de que trata el artículo 3° de la Ley 828 del 2003.

3. Que durante más de tres (3) ocasiones en una anualidad, exista mora en el pago de aportes a la seguridad social.

4. Que la Empresa de Servicios Temporales entre en el proceso de acuerdo de reestructuración de obligaciones.

5. Que la Empresa de Servicios Temporales se declare en estado de iliquidez.

Cuando un grupo de trabajadores presente queja formal por presunta iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, el funcionario competente solicitará a la Coordinación del Grupo de Relaciones Individuales y Colectivas de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, que realice el correspondiente estudio económico y determine dentro de los treinta (30) días siguientes, si se encuentra o no en estado de iliquidez.”

Una vez determinado el estado de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, que se verifica dentro del periodo probatorio de dos formas, uno por la ocurrencia de uno de los eventos descritos o dos a través de un estudio económico, la autoridad administrativa mediante acto administrativo declara el siniestro y dispone hacer efectiva la póliza de garantía, para lo cual ordena directamente a la compañía de seguros realizar el pago de los salarios, prestaciones y las indemnizaciones elaboradas y liquidadas por el inspector del trabajo del lugar donde se prestó el servicio, por cada uno de los trabajadores en misión vinculados a la Empresa.

III. EN RELACION CON LA ASOCIACION DE PENSIONADOS

Objetivo

Realizar las gestiones relacionadas con las asociaciones de pensionados, en cuanto a la inscripción y reconocimiento de la personería jurídica, la aprobación de los estatutos y reformas estatutarias, inscripción de cambios de Junta Directiva o Comité Ejecutivo, revisión y cancelación de la personería jurídica y expedición de certificados de existencia y representación legal de asociaciones de pensionados.

Disposiciones generales

La Ley 43 de 1984 *“Por la cual se clasifican las organizaciones de pensionados por servicios prestados en el sector privado y en todos los órdenes del poder público y se dictan otras disposiciones”* dispone en su artículo 3 el marco legal que soporta el ejercicio de inspección y vigilancia de este tipo de organizaciones. Sobre el particular la disposición señala:

“Artículo 3. Las entidades de pensionados con Personería Jurídica quedan sujetas a la inspección y vigilancia del Ministerio de Trabajo.”

Sobre el reconocimiento de la personería jurídica de las organizaciones o asociaciones de pensionados, el artículo 4 de la Ley 43 de 1984 le atribuye esta competencia al Ministerio del Trabajo, facultándolo además para aprobar reformas estatutarias, como para revisar y cancelar la personería

Luego la misma legislación señala;

“Las organizaciones de pensionados reconocidas de acuerdo a las normas vigentes, continuarán funcionando. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo, previa investigación adelantada de oficio o a solicitud de parte, procederá a cancelar la Personería Jurídica y decretar su liquidación, en los siguientes casos:

- a. Cuando se compruebe que los datos en que se fundamentó la solicitud son fraudulentos.
- b. Cuando aparezcan con denominaciones que no corresponda a la clasificación establecida por la Ley.
- c. Cuando carezca de existencia real o se demuestre falta de funcionamiento por término mayor de tres meses, y
- d. Cuando haya incurrido en causal estatutaria para su disolución.”

Es pertinente señalar que dichas disposiciones fueron modificadas por el artículo 23 de la Ley 1429 de 2010, sin embargo esta disposición fue declarada inexecutable mediante sentencia C-292 del 18 de abril de 2012, razón por la cual, como bien lo señala el concepto 1200000-36548 del 16 de abril de 2015 expedido por el Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en

Materia de Seguridad Social Integral, las competencias previstas en los artículos 3 y 4 de la Ley 43 de 1984 volvieron a incorporarse en el mundo jurídico.

Por último, mediante Decreto 1654 de 1985 que reglamenta la Ley 43 de 1984 y la Resolución 2143 de 2014 “Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo” se establecieron las funciones atribuidas al Ministerio de Trabajo en los citados artículos 3 y 4 de la Ley 43 de 1984 y que se relacionan con el reconocimiento y cancelación de la personería jurídica de las asociaciones de pensionados de primero, segundo y tercer grado, aprobación de sus estatutos y reformas, e inscripción de sus juntas directivas, la expedición de certificados de existencia y representación legal, comprobación del cumplimiento de sus estatutos y régimen legal

IV. EN RELACION CON EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

a. Depósito del acta de constitución de las organizaciones sindicales de sus juntas directivas, estatutos y reformas

Objetivo

Efectuar el depósito del acta de constitución de las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado, de sus juntas directivas, estatutos y reformas para su remisión al Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, dependencia encargada de la custodia de estos documentos.

Disposiciones generales

El artículo 39 de la CP establece que el reconocimiento jurídico de los sindicatos y asociaciones se produce con el simple depósito del acta de constitución, ello es armónico con el contenido del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT³⁹. Lo cual ha sido resaltado por la Corte Constitucional para la protección del principio de autonomía sindical⁴⁰, como un componente del derecho fundamental de asociación sindical⁴¹. De este modo, la función consiste en efectuar el depósito de las actuaciones de las organizaciones sindicales relacionadas con el acta de constitución, juntas directivas y estatutos.

Para las organizaciones de segundo y tercer grado, la Sentencia C-311 del 2007 de la Corte Constitucional, en desarrollo de la libertad de asociación garantizada constitucionalmente por la ley laboral, permite a los sindicatos unirse constituyendo federaciones -locales, regionales o nacionales- y del mismo modo faculta a las federaciones para la conformación de confederaciones, atribución que pueden ejercer de conformidad con el artículo 417 CST, sin limitación alguna⁴².

Las federaciones o agrupaciones de sindicatos constituyen una forma de organización sindical de segundo grado. Por su parte, son formas de organización sindical de tercer grado las confederaciones o agrupaciones de federaciones sindicales⁴³.

Tanto federaciones como confederaciones tienen derecho a personería jurídica propia y a ejercer las mismas atribuciones de los sindicatos "salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la Ley lo autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados". Las federaciones y confederaciones asesoran a las organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores y también frente a las autoridades o

³⁹ Cf. OIT, C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

⁴⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-465 del 2008, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁴¹ Corte Constitucional, Sentencia T-965 del 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

⁴² Corte Constitucional, Sentencia C-311 del 2007, M.P. Nilson Pinilla.

⁴³ Corte Constitucional, Sentencia C-311/07.

terceros. Adicionalmente pueden asumir, según sus estatutos, "funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria, adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten, y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más organizaciones federales" (arts. 418 y 426 del C.S.T.). Como puede apreciarse, la función más destacada de esas organizaciones es la de dar cohesión al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo. Adicionalmente declaró la Corte que "la restricción impuesta a los extranjeros para conformar mayoritariamente los comités ejecutivos y/o juntas directivas de federaciones y confederaciones sindicales, prevista en el segmento impugnado del artículo 422 del C.S.T., al carecer de un principio de razón suficiente, contraviene en forma manifiesta la Constitución Política". Por ello declaró inexecutable las expresiones "En ningún caso la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras" y "en ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras, pertenecientes a los artículos 388 y 422 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los artículos 10 y 14 de la Ley 584 de 2000, respectivamente, inciso segundo en ambos casos".

Procedimiento

Los sindicatos son una forma de organización sindical de primer grado. De conformidad con el artículo 365 del CST, todo sindicato de trabajadores deberá depositar en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio del Trabajo, la solicitud en un término de cinco (5) días hábiles, siguientes a la fecha de la asamblea de fundación. Debe resaltarse que la inscripción del acta de constitución del sindicato ante el Ministerio se realiza con fines de publicidad. Ello fue establecido por la Sentencia C-465 del 2008 al examinar el contenido del artículo 370 del C.S.T.; concordantemente, el Ministerio actuará como depositario de tal acta. La finalidad del registro sindical está prevista en el artículo 372 del CST, el cual es permitir que el sindicato pueda actuar como tal, ejercer las funciones que la Ley y sus respectivos estatutos le señalen y ejercitar los derechos que le correspondan frente a terceros⁴⁴.

La Sentencia C-734 de 2008 aclaró, reiterando la posición asumida en la Sentencia C-567 de 2000⁴⁵ lo siguiente: "no infringe el artículo 39 de la Constitución, ni las normas citadas en el Convenio 87, el hecho de que en la Ley se establezca que la organización sindical recién creada y que ya tiene personería jurídica, cumpla con posterioridad, con unos requisitos legales para que sea inscrita ante la autoridad correspondiente, para los efectos mencionados de publicidad, seguridad y prueba de su existencia".

Lo anterior es diferente a la adquisición de personería jurídica por parte de la organización sindical, que nace desde la fecha de su asamblea. Como lo ha expresado la Corte Constitucional en la Sentencia C-734 del 2008 la organización sindical se constituye "por sí y ante sí, y

⁴⁴ Cfr. Sentencia C-965 del 2011. Supra.

⁴⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-567 del 2000, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

únicamente por los trabajadores, sin intervención del Estado, y con el solo hecho de su fundación, en la respectiva asamblea constitutiva, en la que naturalmente quedará el acta de constitución”.

Adicionalmente a la solicitud de depósito del acta de constitución, deberán acompañarse los documentos indicados en los literales a-f del artículo 365 CST, así:

- "a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad;
- b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;
- c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;
- d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;
- e) Nómina de la junta directiva y documento de identidad.
- f) Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad. Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta”.

Al analizar la constitucionalidad de este artículo, la Corte Constitucional consideró en la Sentencia C-567 del 2000 que la información allí requerida es adecuada y proporcionada a la finalidad de la norma. Esta es, que el Ministerio registre el nuevo sindicato. Asimismo, estableció que la documentación exigida tiene directa relación con la constitución del sindicato al corresponder a datos sobre sus integrantes y representantes. Es por ello por lo que estos requisitos no constituyen de conformidad con la Corte Constitucional el ejercicio de un control previo de legalidad a la existencia de la organización sindical.

La Corte Constitucional en Sentencia C-734 del 2008 estableció:

“que las organizaciones sindicales adquieren personería jurídica desde su fundación, a partir de la fecha de la asamblea de constitución. La exigencia de inscripción del acta de constitución de un sindicato ante el Ministerio del Trabajo (...) para que pueda actuar como tal solo tiene finalidad de publicidad, sin que implique control alguno por parte del Ministerio, respetando la no ingerencia (sic) del Estado en el derecho de constituir una organización sindical, estipulado en el artículo 39 de la Carta Política”.

Adicionalmente, como fijó la Sentencia C-667 del 2008⁴⁶ de la Corte Constitucional es competencia del legislador:

“la responsabilidad de establecer (...) los preceptos que desarrollen la garantía de la libertad sindical en aspectos tales como el número de trabajadores que se requieren para

⁴⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-667 del 2008, M.P. Mauricio González Cuervo.

constituir una organización sindical, el domicilio, estatutos, número de representantes y sus fueros, etc., es decir, en aspectos que permitan la realización plena del derecho de asociación sindical y la efectividad de su ejercicio" (...) Por las razones expuestas, no le asiste razón al demandante cuando afirma que la determinación del número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato o para que este subsista, es una facultad discrecional de las organizaciones sindicales que escapa de la órbita del legislador, pues este órgano es competente para determinar los lineamientos generales aplicables al ejercicio de los derechos de asociación y de libertad sindical, entre los que se destaca el requisito que cuestiona el actor. (...) En síntesis, la Carta Política protege el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos sin intervención del Estado, pero con sujeción a un marco regulatorio general cuya expedición compete al legislador."

La Corte Constitucional al realizar el análisis al artículo 366 CST reformado por el artículo 46 de la Ley 50 de 1990, en la Sentencia C-567 del 2000 consideró la inexistencia de un control previo de legalidad. Toda vez que las exigencias normativas de esta disposición se refieren a un momento posterior al nacimiento de la personería jurídica en virtud de la fundación de la organización sindical.

Según el numeral 1 del artículo 366 CST, al vencimiento del término de quince días hábiles, contados a partir de la recepción de la solicitud de depósito, el Ministerio tiene tres alternativas: admitirla, formular objeciones o negarla. De no reunir la solicitud los requisitos del artículo 365 CST, el numeral 2 establece la obligación del Ministerio de formular por escrito a los interesados las correspondientes objeciones a efecto de que se realicen las correcciones necesarias. Caso en el cual dispone de un término de diez días hábiles contados desde la fecha de presentación de la solicitud corregida para resolver sobre la misma. Vencidos estos términos, sin que el Ministerio se hubiere pronunciado sobre la solicitud, el depósito procederá automáticamente.

En cuanto a los literales "a" y "b" del numeral 4 del artículo 366, estos prevén las causales que dan lugar a la negativa de depositar la organización en el registro sindical, como son: el ser contrarios los estatutos a la Constitución y a la Ley (a). Así como el haberse constituido con un número de miembros inferior al exigido por la Ley (b), número que de acuerdo con el artículo 359 CST no puede ser inferior a veinticinco afiliados. Este es un requisito de existencia de la organización sindical, razón por la cual ante un número menor al exigido ni el sindicato ha existido ni puede tener personería jurídica. Por ello, la prueba de este número mínimo de afiliados es necesaria para la realización del depósito. La razón es tal y como la Sentencia T-965 del 2011 estableció, el derecho de asociación sindical "está sujeto a que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se ajusten al orden legal y a los principios democráticos". Del mismo modo esta sentencia ratificó cómo "la fundación de una organización sindical implica la existencia de esta, lo que traduce que tanto sus miembros fundadores como su junta directiva gocen del beneficio del fuero sindical, no pudiendo ser despedidos, trasladados o desmejorados sin el permiso previo que otorga el Juez del Trabajo".

Adicionalmente, estableció la Corte que:

"(...) el sindicato solo podrá actuar válidamente frente a terceros y ejercer las funciones de los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir de su inscripción en el registro sindical que debe hacer ante el Ministerio (...). Lo anterior, por cuanto el precitado registro sindical, se reitera, cumple con las funciones de publicidad y prueba de la organización sindical. Aun así, en el evento de negarse la inscripción de la asociación sindical por no cumplir con los requisitos señalados en la norma correspondiente, dicho sindicato, a partir de ese momento se entenderá sin personería jurídica y en consecuencia, desaparecerá la protección foral de sus afiliados. Lo anterior, teniendo en cuenta que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales debe ajustarse al orden constitucional y legal".

En particular, como tercera alternativa, la Sentencia T-965 de 2011 de la Corte Constitucional establece que, reunidos los requisitos previstos en la ley, el Ministerio debe proceder a realizar el registro dentro de los términos establecidos.

Es por ello por lo que el depósito del acta de constitución y el trámite previsto para tales fines es armónico con el contenido del artículo 39 constitucional y el Convenio 87 de la OIT con fines de garantizar publicidad, seguridad y prueba de la existencia de la organización sindical.

En cuanto a las modificaciones a los estatutos y teniendo presente lo establecido por la Sentencia C-465 del 2008 de la Corte Constitucional, se realiza una remisión en lo pertinente al contenido de la función sobre cambios totales o parciales en las organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado.

De conformidad con el artículo 423 del CST, para el depósito de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para la de sindicatos en lo pertinente. En particular el artículo 419 del CST establece que los representantes de los sindicatos que suscriban el acta de fundación para la constitución de cualquier federación o confederación deben estar expresamente facultados por las correspondientes asambleas generales. El artículo 420 del CST por su parte establece el contenido del acta de fundación, como es la indicación de: "el nombre y domicilio de cada organización afiliada, el número y la fecha de la resolución de reconocimiento de su personería jurídica, el número y la fecha del Diario Oficial en que tal resolución fue publicada, los nombres y cédulas de los miembros de la Directiva provisional, y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde estos últimos trabajan". A su vez, el artículo 425 del CST consagra el derecho de estas organizaciones a redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, los que como mínimo deben contener: "El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones, de las asambleas y/o congresos, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos".

En concordancia con el artículo 365 del CST en unión con el artículo 419 del CST, la solicitud de inscripción en el registro debe ser presentada dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de asamblea de fundación ante el Ministerio del Trabajo.

El artículo 421 CST establece que, para los efectos del fuero sindical, los avisos se darán en la misma forma prescrita en los artículos 363 y 371 CST. Por su parte, el Decreto 1072 de 2015, compilatorio de las normas en el sector trabajo⁴⁷, establece disposiciones especiales para la constitución de las federaciones y confederaciones, como son:

“ARTÍCULO 2.2.2.6.1. NÚMERO MÍNIMO PARA LA CONSTITUCIÓN O SUBSISTENCIA DE LAS FEDERACIONES DE TRABAJADORES. Toda federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir, un número no inferior a diez sindicatos, y toda federación nacional, profesional o industrial, no menos de veinte sindicatos.

ARTÍCULO 2.2.2.6.2. REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE LAS FEDERACIONES DE TRABAJADORES

Las confederaciones requerirán para su constitución por lo menos diez federaciones.

PARÁGRAFO. Las federaciones y confederaciones legalmente constituidas con anterioridad al 19 de julio de 1978 continuarán subsistiendo, aunque no cuenten con el mínimo aquí prescrito.

ARTÍCULO 2.2.2.6.3. PROHIBICIONES DE LAS CONFEDERACIONES. Ninguna confederación podrá admitir a federaciones, sindicatos, subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos que se encuentren afiliados a otra confederación de la misma índole. Ninguna federación podrá admitir a sindicatos, subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos que se encuentren afiliados a otra federación de la misma naturaleza.

PARÁGRAFO. Las subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos no podrán afiliarse a una confederación o federación, aisladamente de lo que disponga la junta directiva o asamblea general de la respectiva organización, según sus estatutos”.

⁴⁷ Para estos efectos las normas compiladas correspondían a los artículos 27 a 29 del Decreto 1469 de 1978.

b. Depósito de los cambios totales o parciales de las juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales

Objetivo

Obrar como depositario de los cambios totales o parciales de las juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado, así como velar por el envío de estos documentos al Grupo de Archivo Sindical, dependencia de la Subdirección de gestión territorial, encargada de su custodia.

Disposiciones generales

El artículo 370 CST establece que "ninguna modificación de los estatutos sindicales (tiene validez ni) comenzará a regir, mientras no se efectúe su depósito por parte de la organización sindical, ante el Ministerio (...)", esta disposición fue declarada condicionalmente exequible⁴⁸ en la Sentencia C-465 de 2008⁴⁹ de la Corte Constitucional, en el sentido de que el depósito de la modificación cumple únicamente fines de publicidad. Esta interpretación la ha hecho extensiva a la comunicación que se realiza por la vía del artículo 371 y 373 CST a los cambios totales o parciales de la junta directiva de un sindicato.

La obligación de la organización sindical se restringe por lo tanto al simple depósito del acto modificatorio ante el Ministerio del Trabajo. Correlativamente, el Ministerio no puede negar la inscripción de tales actos y su función se limita a la de depositario⁵⁰.

Procedimiento

Sobre el alcance y límites de las competencias del Ministerio del Trabajo, respecto a su participación en los procesos de constitución y modificación de las juntas directivas de las organizaciones sindicales, el Concepto de la Oficina Asesora Jurídica del 26 de febrero de 2016 No. 35767 del Ministerio del Trabajo, dispone:

"Del ordenamiento citado se colige que las organizaciones sindicales gozan de autonomía sindical, lo que significa que en el ejercicio de su fuero interno, los sindicatos pueden establecer las condiciones de funcionamiento que estimen pertinentes.
(...)

⁴⁸ Con excepción de la frase "**tiene validez ni**", que fue declarada inexecutable en el mismo fallo, así como la frase "**Validez de la**" que se encontraba en el título del artículo 370 del CST.

⁴⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-465 del 2008, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁵⁰ Es así como la Sentencia C-465 del 2008 estableció que: "Si la obligación del sindicato es simplemente la de "depositar" la modificación de los estatutos ante el Ministerio -lo que implica también depositar los documentos que acrediten que la modificación se realizó de acuerdo con las exigencias legales-, el Ministerio no puede entrar a juzgar si esas enmiendas se ajustan a la Constitución o a la Ley. De esta manera, si el Ministerio considera que las reformas introducidas son inconstitucionales o ilegales tendrá que acudir a la jurisdicción laboral para que así lo declare".

En virtud de las normas y la jurisprudencia expuesta, basta decir que toda organización sindical ha debido fijar en sus estatutos los procedimientos de elección de su Junta Directiva, quienes pueden postularse para miembros de la misma así como las funciones y facultades de los mismos una vez sean electos incluyendo el quórum decisorio, y demás disposiciones a las que debe ceñirse la organización”.

Al respecto de esta posición, en lo que respecta a la garantía de la libertad sindical con la que cuenta cada organización, debe verse complementada en el sentido que, de acuerdo a la interpretación constitucional sobre las normas de modificación y efectos jurídicos de las actas de constitución de las organizaciones sindicales, se debe tener presente que al momento del depósito por parte de la organización sindical, los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están autorizados para realizar ningún tipo de control previo sobre el contenido de la misma. Esto de acuerdo con lo expresado por la Corte Constitucional sobre los artículos 370 y 372 del CST⁵¹.

Con base en el artículo 2° del Decreto 1194 de 1994, los documentos que acompañan la solicitud escrita de depósito realizada por parte del presidente o secretario de la junta son: parte pertinente del acta de elección, suscrita por el Secretario General de la organización sindical o por quien haya actuado como secretario de la respectiva asamblea; listado debidamente firmado por los asistentes a la misma; nómina de los directivos con indicación de sus nombres y apellidos, documentos de identidad y cargos asignados⁵².

Los actos de depósito de estas modificaciones cumplen exclusivamente funciones de publicidad, sin que ello autorice al Ministerio del Trabajo para realizar un control previo sobre el contenido de la modificación.

c. Depósito de las convenciones y pactos colectivos de trabajo y Denuncia de estos y los laudos arbitrales, con envío de copia al Grupo de Archivo Sindical, dependencia competente para la custodia de dichos documentos

Objetivo

Garantizar el cumplimiento de la obligación de depositar las convenciones y pactos colectivos, dentro de los 15 días siguientes a su firma⁵³ y asimismo de presentar las denuncias de estos instrumentos y los laudos arbitrales en concordancia con el artículo 479 CST.

⁵¹ En concreto, esta posición se deriva de las sentencias C-465 del 2008 M.P: Manuel José Cepeda y C-695 del 2008 M.P: Jaime Araujo Rentería.

⁵² Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", sentencia del 25 de marzo del 2010, No. de referencia: 110010325000200200279 01, No. Interno: 5983-2002, C.P.: Gerardo Arenas Monsalve.

⁵³ Cf. Gobierno en Línea, Sistema Único de Trámites.

Disposiciones generales

El artículo 467 CST define el concepto de convención colectiva como aquella "que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia".

Frente a ello el artículo 481 define al pacto colectivo como aquel realizado entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Más allá, el artículo 479 CST somete la validez de las denuncias para la terminación de una convención colectiva, a su presentación escrita ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del lugar y en su defecto ante el alcalde.

Por otra parte, la Resolución 2143 de 2014 dispone en su artículo 2, letra a), lo siguiente:

"El Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y trámites tendrá las siguientes funciones: (...)

13. Efectuar el depósito del acta de constitución de las organizaciones sindicales de primer grado, de sus juntas directivas, estatutos y reformas y la remisión en original al Grupo de Archivo Sindical de la Subdirección de Gestión Territorial, dependencia encargada de la custodia de estos documentos."

Procedimiento

La organización sindical tiene la obligación de depositar ante el Ministerio del Trabajo la convención colectiva escrita a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a su firma, de acuerdo con el artículo 469 del CST. Se trata de una norma aplicable al pacto colectivo por remisión del artículo 481 CST. Del mismo modo, el artículo 479 CST establece como requisito para dar por terminada una convención colectiva, el presentarla por escrito y triplicado ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social y en su defecto ante el alcalde. El funcionario competente puede colocar la nota de presentación expresando la hora, día y lugar de esta.

La denuncia en original será entregada al funcionario y las copias se destinan al Ministerio y al denunciante de la convención.

El término para la correspondiente presentación se extiende, según el artículo 478 CST, a sesenta (60) días anteriores al término de la convención colectiva. No obstante, de conformidad con el numeral 2 del artículo 479 CST, la convención colectiva permanece vigente hasta el momento en el que se firme una nueva convención, tal y como lo resaltó la Sentencia C-1050 del 2001 de la Corte Constitucional⁵⁴.

⁵⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-1050 de 2001. Naturaleza de la denuncia, efectos, rango constitucional, intervinientes, prórroga, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Silvio Escudero, tratadista, manifiesta, por ejemplo, que la validez que protege a la antigua convención hasta la suscripción de la nueva tiene como objeto el evitar un vacío prestacional entre los dos instrumentos. A su vez desglosa como requisitos de validez el que la denuncia sea: a) por escrito, b) presentada ante el inspector de trabajo o alcalde y c) entregada a su destinatario⁵⁵.

d. Depósito de los contratos sindicales dada su naturaleza de contrato colectivo laboral

Objetivo

Brindar las directrices que les permitan a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social efectuar el depósito de los contratos sindicales, a los que se refiere el artículo 482 del CST, dada su naturaleza de contrato colectivo laboral.

Disposiciones generales

De conformidad con el numeral 3 del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, los sindicatos tienen entre sus funciones celebrar contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. Por tanto, además del Pacto Colectivo y de la Convención Colectiva, el Contrato Sindical es otra forma de contratación colectiva.

El contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas, en la promoción del trabajo colectivo y la generación de empleo.

El Decreto 036 de 2016⁵⁶ modificó los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y adicionó los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Decreto 1072 de 2015, el cual en su momento incorporó el contenido del Decreto 1429 de 2010, establece que el contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Siendo un contrato de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal. El depósito del contrato sindical es de naturaleza registral.

Además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato sindical y las circunstancias en que se desarrollará, este deberá indicar el valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, así como la cuantía de la caución que las partes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas y definir de común

⁵⁵ Cf. Escudero Castro, S., Curso de Derecho Colectivo del Trabajo, Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, 1993, p. 209.

⁵⁶ “Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo”

acuerdo las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas una vez suscrito el respectivo contrato.

El contrato sindical será suscrito por el representante legal del sindicato de acuerdo con lo establecido en la ley o en sus estatutos. Para todos los efectos legales, el representante legal de la organización sindical que suscriba el contrato sindical ejercerá la representación de los afiliados que participan en el contrato sindical.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las siguientes garantías en defensa de sus afiliados partícipes:

- *Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.*
- *Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.*
- *Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en el desarrollo del contrato sindical, así como la forma de distribuir entre los afiliados partícipes el valor del trabajo del grupo, garantizando que este sea como mínimo equivalente y nunca inferior al salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a la participación individual.*
- *Causales y procedimiento de retiro y de reemplazo de afiliados que participan en el desarrollo del contrato sindical.*
- *Mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarle a los afiliados, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.*
- *Porcentaje del excedente del contrato Sindical que se destinará a educación, capacitación y vivienda para los afiliados partícipes.*
- *El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes.*
- *El sindicato promoverá la salud ocupacional de los afiliados partícipes.*
- *Dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre si y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar.*
- *Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes.*

La solución de las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrá ser resuelta por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos alternativos si así lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente.

Procedimiento

Dada su naturaleza de contrato colectivo laboral, deberá depositarse copia del contrato sindical con su correspondiente reglamento ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, en donde este se suscriba o se ejecute, a más tardar quince (15) días hábiles después de su firma.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social expedirán la constancia del depósito del contrato colectivo laboral y su reglamento, paso seguido remitirán el mismo al Grupo de Archivo Sindical.

e. Registro de las Actas de negociación con empleados públicos

Objetivo

Brindar las directrices para el registro de las Actas finales resultantes de la negociación con empleados públicos de acuerdo con lo señalado en el Decreto 160 de 2014⁵⁷.

Disposiciones generales

La negociación colectiva de los empleados públicos se define como la posibilidad legal que tienen las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas de negociar las condiciones de empleo para el bienestar y desarrollo de los empleados del Estado.

La negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz y favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral. Es una herramienta para la defensa de los intereses comunes entre los empleados públicos y las entidades del Estado. Es la concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo.

El Decreto 160 de 2014 establece las disposiciones y condiciones de aplicación a los empleados públicos y entidades estatales en materia de negociación colectiva, pudiendo ser partícipes de dicho proceso, las siguientes entidades:

- Una o varias entidades y autoridades.
- Una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos.

Es por tal razón, que las disposiciones establecidas en el señalado Decreto se aplican a todos los empleados públicos con excepción de los empleados de alto nivel que ejerzan funciones de dirección, conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, tales como ministro, viceministro, director y subdirector de Departamento Administrativo, secretario general, secretario y subsecretario de despacho, gerente, presidente o director,

⁵⁷ “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.”

subgerente, vicepresidente o subdirector. Tampoco es aplicable al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

La negociación colectiva podrá adelantarse sobre aspectos tales como:

- *Las condiciones de empleo*
- *Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.*

Por el contrario, no podrá versar sobre los siguientes aspectos:

- *La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;*
- *Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;*
- *El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;*
- *La atribución disciplinaria de las autoridades;*
- *La potestad subordinante de la autoridad en la relación legal y reglamentaria.*

En materia salarial podrá haber concertación. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociación. De acuerdo con lo señalado por el parágrafo 2 del artículo 5 del decreto, en materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional.

Las organizaciones sindicales en el proceso de conformación y de negociación de los pliegos de solicitudes deben observar los siguientes criterios:

- *En caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.*
- *Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria.*
- *El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma.*
- *El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.*

Las partes deberán adelantar las siguientes reglas, con el fin de optimizar el proceso de negociación:

- *Iniciar y adelantar la negociación en los términos del decreto 160 de 2014.*
- *Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados.*
- *Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley.*
- *Concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego.*
- *Suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal.*
- *Otorgar a los negociadores principales o en ausencia de éstos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación.*
- *Respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación.*

Procedimiento

Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración. Esto en concordancia con las funciones que cumple las Direcciones Territoriales respecto de los depósitos de contratos colectivos de trabajo, tal como se ha comentado previamente en el presente manual. Así mismo, una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia de este.

f. Presenciar y comprobar las votaciones de las organizaciones sindicales mediante las cuales se opta por la declaratoria de huelga o por la decisión de un tribunal de arbitramento

Objetivo

Definir las directrices que permitan a los Inspector de Trabajo y Seguridad Social presenciar y comprobar las votaciones mediante las cuales se opta por la declaratoria de huelga o por la decisión de un tribunal de arbitramento, previa solicitud de las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores.

Disposiciones generales

De acuerdo con el artículo 444 del CST, en su último inciso se atribuye a las autoridades del trabajo la función de presenciar y comprobar la votación que hagan las organizaciones sindicales para efectos de decidir sobre la declaratoria de huelga o solicitar la convocatoria de tribunal de arbitramento.

Procedimiento

A través de memorando del 30 de agosto de 2013, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección determinó las funciones que deben desempeñar los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que sean comisionados para cumplir esta tarea, así:

"1. Comprobación del aviso al Inspector de Trabajo: El Inspector de Trabajo deberá comprobar que la solicitud hecha al Ministerio cumpla con los requisitos contenidos en el artículo 2° del Decreto Reglamentario 2519 de 1993, a saber: lugar, fecha y hora en que la asamblea ha de celebrarse. Cuando se determinen varios sitios de votación, estos deberán ser precisados conforme a lo antes indicado.

2 Aspectos a comprobar de manera previa a la votación: Conforme a lo antes expuesto, previo al inicio de las votaciones es pertinente que el Inspector de Trabajo comisionado conozca y plasme dentro de un acta, los siguientes aspectos:

- *La fecha en cual se va a efectuar la votación.*
- *El horario en que la misma se desarrollará.*
- *La autoridad que presidirá la mesa de votación.*
- *El formato o papeleta con la cual se ejercerá el derecho al voto por parte de los trabajadores para comprobar que en ella se exprese de manera clara y pertinente las posibilidades de (i) Optar por huelga, (ii) Optar por la convocatoria a Tribunal de Arbitramento o (iii) Votar en blanco.*
- *El listado de las personas con capacidad de ejercer el derecho al voto. Se debe indicar quien lo suministró.*
- *Comprobar que al momento de iniciar la votación, la urna esté vacía y que se procede al cierre de la misma, mediante la colocación de los sellos y las firmas en conjunto con el presidente de la mesa y las personas competentes para tal fin.*

3 Desarrollo de la Votación: Durante el período de votación, el Inspector de Trabajo deberá: Presenciar su desarrollo.

- *Observar y comprobar que los votantes ejerzan su derecho al voto, previa identificación.*
- *Anotar en el acta todos los aspectos que a su juicio, alteren el normal desarrollo de la votación e igualmente, aquellos aspectos que a su juicio, sean relevantes. El acta debe ser suscrita por el Inspector.*
- *Comprobar que la urna no sea manipulada y,*
- *En caso en que la votación esté programada para varios días, comprobar que la urna sea debidamente sellada en el momento del cierre de las elecciones. En el acta deberá anotar el sitio en el cual reposará la urna en el período comprendido entre el cierre de la votación y la apertura efectuada al día siguiente. En ningún caso el Ministerio del Trabajo será depositario de la urna.*

4 Escrutinios: El Inspector de Trabajo debe presenciar y comprobar:

- *Que la votación se cierre en la hora indicada.*
- *Que la apertura de la urna se efectúe de forma pública.*

- *Que el número de votos depositados sea igual al número de personas registradas como votantes. Si el número de votos depositados fuere mayor que el número de personas registradas como votantes, al azar se tomará la diferencia en los votos y estos serán incinerados públicamente.*
- *Que el escrutinio se efectúa mediante el conteo ordenado de los votos obtenidos en cada una de las opciones.*
- *Que se elaboren las actas correspondientes, registrando el resultado de las votaciones.*
- *Cuando la votación se lleve a cabo en varios municipios se deberá comprobar que la sumatoria de los votos emitidos se efectuó en los términos del inciso 3° del artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo”.*

g. Constatar ceses colectivos de actividades

Objetivo

Verificar el cese de actividades de los trabajadores por afectar el giro normal de actividades de la empresa, al que se refiere el numeral 32 de la letra a) del artículo 2 de la Resolución 2143 de 2014.

Disposiciones generales

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones da constancia del cese colectivo de actividades que genera un trastorno en el giro ordinario de las operaciones de la empresa, tales como administrativas, operativas, etc., se trata de una labor objetiva de control basada en la constatación de los hechos a verificar, con consecuencias en el ejercicio de los derechos de las partes contractuales laborales, sin que ello desplace las demás competencias de carácter permanente de inspección, vigilancia y control del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio del Trabajo en su momento se pronunció acerca del trámite a seguir en lo relacionado con las actas e informes de verificación de ceses colectivos de actividades, "El acta que contiene la verificación del cese de actividades reviste singular importancia, no solamente porque en virtud de ella las autoridades administrativas del trabajo, en su función de controlar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones sociales, intervienen cuando se presentan traumatismos en una empresa que alteran la normalidad laboral, sino porque constituye un documento público, artículo 251 CPC y plena prueba de los hechos de que el funcionario da fe."

El acta aludida constituye, pues, elemento indispensable para acreditar la ocurrencia del cese colectivo de actividades y de su idoneidad probatoria, depende que el Ministerio en uso de sus facultades proceda a constatar el respectivo cese de actividades, cuando a ello haya lugar.

Por esta razón, en la diligencia de verificación del cese de labores, debe permitirse la participación de representantes o voceros de empleadores y trabajadores. De otra parte, y dado que las medidas que con base en esta diligencia se adopten, pueden implicar la terminación de los contratos de trabajo y la extinción de las garantías que amparan a ciertos empleados, así como también acciones judiciales contra la organización u organizaciones sindicales, es necesario que al levantarse el acta se proceda con gran prudencia, pero a la vez con la mayor precisión.

Procedimiento

Sobre las actuaciones que se deben adelantar para la verificación de un cese colectivo de actividades, resulta pertinente traer a colación lo que ha definido la Corte Constitucional sobre los efectos de esta figura:

“apoyados en el criterio de la Corte Suprema de Justicia, habrá de concluirse que el empleador sólo puede despedir al trabajador cuando la conducta asumida por éste, durante el cese de actividades declarado ilegal, fue activa. El despido estará condicionado al grado de participación o intervención del trabajador en la suspensión de las actividades laborales que ha sido declarada ilegal. De este hecho, nace la exigencia para el empleador de agotar una actuación previa, en donde se permita la participación del trabajador a efectos de garantizar sus derechos, pues de no agotarse éste, se configurará un despido injustificado con las consecuencias jurídicas que de ello se derivan. El no agotamiento de esta etapa previa constituye una violación de los derechos al debido proceso y defensa del empleado, en razón al carácter sancionatorio que tiene esta clase de despido. Es fundamental precisar que, en tratándose de los directivos sindicales, se requiere igualmente el agotamiento de un procedimiento previo, pues la pertenencia al sindicato y, concretamente a su junta directiva, no exime al empleador de su deber de individualizar y determinar el grado de participación del directivo sindical en la suspensión colectiva de actividades. El hecho de pertenecer a la junta directiva de un sindicato, no puede ser elemento único y suficiente para la aplicación automática del numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo dicho es aplicable a los servidores públicos, pues no existe razón alguna que justifique un tratamiento diverso para éstos”⁵⁸

⁵⁸ Corte Constitucional Sentencia C-1369 del 2000 M.P. Antonio Barrera Carbonell: “Aunque se admite que el cese colectivo de las actividades conlleva la suspensión de las obligaciones contractuales a cargo de las partes, es lo cierto que la declaración de huelga constituye un alea normal para éstas, pues, de una parte, el empleador no puede continuar desarrollando su actividad económica, lo cual conduce a que tenga que soportar el consiguiente trastorno en sus áreas administrativas, financieras y operativas, que le impiden recuperar los costos en que ha incurrido, y lo alejan de la posibilidad de obtener una rentabilidad o ganancia. Y de otra parte los trabajadores, al no realizar su actividad laboral, no pueden percibir el pago de sus salarios, y de los derechos laborales conexos con la prestación del servicio. De esta manera el legislador, en forma razonable, al establecer la suspensión de los contratos de trabajo deja a las partes en conflicto (empleador y trabajadores), durante las etapas previas a la declaración de la huelga, la posibilidad para evaluar conjuntamente o por separado, las consecuencias jurídicas y económicas que, para cada una de ellas, se derivan. (...)”. Adicionalmente véase: Sentencia SU- 036 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra

Asimismo, es de precisarse que mediante la Circular 19 del 30 de mayo de 1991, normatividad vigente para estos efectos, el Ministerio del Trabajo reglamento las instancias que se deben agotar por parte del Inspector del Trabajo, al momento de verificar el cese colectivo:

"En consecuencia, en toda diligencia de verificación de un cese colectivo de actividades el funcionario debe proceder de la siguiente forma:

1 Solicitar la presencia de las partes o voceros de las mismas, identificándolos plenamente. En caso de negativa a participar en la diligencia o de que ellas no se encuentren en el lugar, se dejará constancia en el acta.

2 Procederá a hacer un recorrido por la empresa, acompañado por las partes y sus voceros, cuando ello fuere posible, dejando constancia de todas las circunstancias que observe.

3 El funcionario se encuentra en la obligación de dejar claramente establecido si se verificó o no el cese de actividades, total o parcialmente, pudiendo levantar el acta en otro lugar, cuando por cualquier circunstancia no fuere posible realizarla en la empresa.

4 La presente circular, que en ejercicio del poder de instrucción se emite (para los efectos señalados en los artículos 6 y siguientes del Decreto 2400 de 1968, Ley 13 de 1984 y decreto 482 de 1985), contiene los lineamientos mínimos que deben observar los funcionarios al verificar ceses de actividades, pero no impide la toma de decisiones administrativas correspondientes, cuando los mismos se hallen debidamente comprobados o su realización resulte ostensible".

De conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014 los Directores Territoriales por necesidades del servicio y atendiendo a la naturaleza de los cargos, podrán comisionar a los funcionarios de su jurisdicción que no tengan el carácter de Inspectores de Trabajo, para constatar ceses o paros colectivos de actividades.

En el evento de que no cuente con el número suficiente de funcionarios para dicha constatación, podrán solicitar a los Alcaldes, Personeros e Inspectores de Policía, la colaboración en tal sentido. Para tal efecto, a dichos funcionarios se les ilustrará previamente, en cuanto las condiciones relacionadas con dicha gestión. Esto de conformidad con lo expuesto por el Consejo de Estado, mediante Sentencia de fecha mayo 17 de 1983, expediente 6503, cuyos apartes señalan:

"La cuestión de fondo estriba en que, según el actor, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social violó la ley al fundamentar su decisión en hechos que no comprobó de manera directa, es decir, mediante la investigación realizada por funcionarios suyos,

como son el Alcalde Municipal de la Calera y el Inspector de Policía que actuó como secretario ad-hoc, en un caso y el Comandante de la Estación de Policía de Cedritos y un agente de policía, en el otro.

Ciertamente, las funciones públicas son regladas y ningún empleado público puede ejercer aquellas atribuidas por una norma legal a otros funcionarios. Es cierto también que, de conformidad con las disposiciones legales pertinentes, sólo a los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social compete la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, como expresamente lo establecen los artículos 17 y 485 del CST. Así mismo, es de competencia de las autoridades administrativas del trabajo adelantar investigaciones para efectos de su función de vigilancia y control. Desde luego, ninguna otra autoridad o empleado público puede erogar las facultades que otorga a las del ramo laboral, entre otras disposiciones, el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, que subrogó al 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pero si autoridades distintas de las del trabajo, no pueden hacer investigaciones respecto del cumplimiento de las normas laborales por parte de patronos y asociaciones sindicales, ello no impide que puedan comprobar un hecho público y notorio como es la cesación colectiva de trabajo en una empresa.

(...) Obsérvese que los funcionarios policivos en mención, lo único que hicieron fue comprobar la existencia de un cese colectivo de actividades en la empresa y que el acto acusado no imputó responsabilidad alguna a la organización sindical demandante ni a personas determinadas y a nadie impuso sanciones, lo que si habría exigido una investigación administrativa adelantada por funcionario competente. Se limitó a declarar ilegal el paro y a reproducir lo ordenado en disposiciones legales y reglamentarias sobre despido de "los trabajadores; es que hubieren intervenido o participado en el cese colectivo de actividades".

(...) Si fuera valedera la tesis del demandante, no se podría declarar la ilegalidad de paros colectivos de trabajo realizados donde no hay Inspectores de Trabajo, sobre todo cuando se trata de lugares apartados(...)"

- h. Identificar y adoptar las medidas necesarias para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de talleres, locales, equipos, maquinarias y elementos básicos y para la ejecución de labores tendientes a la conservación de cultivos, así como el mantenimiento de semovientes, en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario**

Objetivo

De acuerdo con el artículo 64 de la Ley 50 de 1990, que modifica el artículo 449 del CST, el Inspector del Trabajo, dentro de lo que corresponde a la función preventiva en las relaciones de trabajo, en el caso de cese de actividades por huelga, donde el inspector con base en el artículo 449 verifica en el curso de una huelga, que el empleador no celebre nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo para evitar que se generen graves perjuicios a la seguridad y conservación de talleres, equipos, materias primas, conservación de cultivos y mantenimiento de semovientes⁵⁹.

Disposiciones generales

Al respecto del cese de actividades, la Corte Constitucional en Sentencia C-1369 del 2000 estudió la constitucionalidad del artículo 64 de la Ley 50 de 1990, en el aparte referido a que "La huelga solo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure", manifestando lo siguiente: "(...) bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando esta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que, en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son [inexequibles]"⁶⁰.

Procedimiento

El empleador puede solicitar autorización para celebrar nuevos contratos durante el periodo de huelga para la reanudación de servicios suspendidos en las dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinaria o elementos básicos o para la conservación de cultivos y mantenimiento de semovientes.

El Inspector debe evaluar las circunstancias aducidas por la empresa, solamente en los casos que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal, y así pasar a determinar si es procedente acceder a la solicitud. Si lo considera necesario, el inspector se puede asesorar de un perito o de

⁵⁹ Cf. Resolución 2143 de 2014, artículo 2, letra a) numeral 30.

⁶⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-1369 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

un ingeniero del Ministerio (...), evento en el cual acogerá el concepto proferido por el correspondiente experto en la materia.

De acuerdo con el párrafo del artículo 449 del CST, la decisión deberá adoptarse por el Inspector dentro de las 48 horas siguientes contadas a partir de la solicitud (estas serán continuas, es decir, no son horas hábiles); de no ser así, la responsabilidad recaerá en el funcionario y responderá inclusive con su patrimonio⁶¹.

⁶¹ Ibid.

ASUNTOS QUE SE CONOCE EN EL PROCEDIMIENTO DE TRAMITES Y SERVICIOS

I. EN RELACION CON EL TIEMPO Y/O VINCULACION DE LA ACTIVIDAD LABORAL

a. Autorización para laborar horas extras

Objetivo

Verificar la admisibilidad de la solicitud de autorización para laborar horas extras y de llenar los requisitos legales, proceder a su autorización.

Disposiciones generales

De acuerdo con el artículo 159 del CST, es trabajo suplementario o de horas extras *"el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal"*⁶². Esta disposición no puede entenderse de forma aislada sino dentro de la sistemática constitucional y legal de protección de los derechos del trabajador; esto es, del principio de dignidad humana del artículo 53 en unión con el artículo 1 de la CP. Es así como el artículo 1 del Decreto 995 de 1968⁶³ fija la prohibición de pactar dentro de la relación laboral excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, a menos que exista autorización especial del Ministerio del Trabajo.

La autonomía de la voluntad encuentra, por lo tanto, restricciones en los fundamentos del Estado Social de Derecho y en las normas de orden público, como es el artículo 159 del CST; su garantía es por lo tanto encomendada al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, quien previa verificación de los requisitos legales podrá conceder la autorización solicitada a realizar trabajo suplementario a la jornada máxima legal de trabajo. Concordantemente, el numeral 5 del artículo 1 del Decreto 995 de 1969 expresa que la vulneración a este postulado, al no mediar

⁶² Cf. González Charry, G. Derecho Laboral Colombiano. Volumen I. Relaciones Individuales. Ediciones Doctrina y Ley Ltda. (Novena Edición), 1998. Capítulo XVIII: La Jornada Ordinaria y sus Excepciones, p. 410. "El tiempo en que se rinde diariamente un oficio, así lo convengan las partes o lo establezca la Ley, integra la jornada normal. Todo lo que pase de ese límite, bien sea por aquel convenio o por esta imposición, se llama jornada extraordinaria de trabajo". Adicionalmente Obando Garrido, J.M. Derecho Laboral. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley - Ediciones Tunvivor, 2007. Segunda Parte: Derecho Laboral Individual, Título I, Capítulo IV: La Jornada Laboral, p. 310. "El trabajo suplementario resulta de la necesidad objetiva de dar culminación a la labor en un tiempo determinado, que se extiende más allá de la jornada normal de trabajo. La prestación del servicio se prolonga debido al aumento de la actividad para obtener los fines empresariales propuestos; de manera que el trabajo que extralimite o exceda la jornada convenida o legal se convierte en suplementario

Isaza Cadavid, G. Derecho Laboral Aplicado. Derecho laboral general, individual y colectivo. Seguridad social y pensiones. Procedimiento laboral. Bogotá: Leyer Editores (décima sexta edición), 2012. Segunda Parte. Derecho Laboral Individual, Capítulo II: Jornada de Trabajo y Descansos Obligatorios, p. 197. *"Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. Puede ser diurno o nocturno"*.

⁶³ Incorporado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo No. 1072 de 2015 desde el Artículo 2.2.1.2.1.1. y siguientes.

autorización expresa del Ministerio, en vulneración del consentimiento del trabajador, es sancionada de conformidad con las disposiciones legales.

La Corte Constitucional en Sentencia C-016 de 1998 frente a los límites a la autonomía de la voluntad en materia laboral fijó:

"En efecto, a diferencia de lo que ocurre con el contrato civil, el contrato de trabajo, que como se dijo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la Ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas. El acuerdo de voluntades que precede la celebración de un contrato laboral está afectado por "...la existencia de una extensa regulación "heterónoma" (leyes, reglamentos, convenios colectivos) que se superponen a la pura autonomía de la voluntad de las partes.

Ello, desde luego, se traduce en una restricción al ejercicio de la autonomía individual, restricción que acota el alcance de un acuerdo de voluntades cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral, pues tales condiciones estarán supeditadas a la normativa constitucional y legal que rige esa materia específica, la cual presenta como uno de sus objetivos esenciales, brindarle protección al trabajador y tutelar sus intereses, dado que lo reconoce como la parte vulnerable de la relación.

Ahora bien, la restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que esta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la Ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público (sic) que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades".

Procedimiento

Por regla general, el trabajo suplementario no puede exceder los límites establecidos en el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, en virtud del cual, "[e]n ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras".

En especial, el numeral 3 del artículo 1 del Decreto 995 de 1968 impone la obligación al empleador de fijar en todos los lugares o establecimientos de trabajo, como mínimo hasta que sea resuelto lo pertinente por el Ministerio, copia de la solicitud. En caso de que en la empresa existieren uno o más sindicatos, tiene el ministerio el deber de solicitarles concepto acerca de

los motivos expuestos por el empleador y de notificarles en adelante las providencias que correspondientemente se profieran.

Del mismo modo, el artículo 1 de la Ley 73 de 1966 resalta la observancia de los convenios internacionales de trabajo, debidamente ratificados por Colombia y, adicionalmente estipula que en las autorizaciones concedidas debe establecerse el número de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, las que no pueden sobrepasar de 12 semanales y se exigirá al patrono llevar un registro diario del trabajo suplementario por trabajador en el cual se especifique su nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas) indicando su naturaleza diurna o nocturna) y la liquidación de la remuneración correspondiente.

Lo anterior es concordante con el literal a) del numeral 1 del artículo 3 del Convenio 81 de la OIT y con el literal a) numeral 1 artículo 6 del Convenio 129 de la OIT, atinentes a la competencia del sistema de inspección de velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre horas de trabajo.

El artículo 163 CST establece como excepción a exceder el límite de horas de trabajo previsto en el artículo 161 CST sin permiso del Ministerio por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa. Ello está sujeto a la condición de su realización en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. La norma impone la obligación correlativa al empleador *"de anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo"*.

En el evento que existan organizaciones sindicales en la empresa, el funcionario les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran, Decreto 995 de 1968, artículo 1° numeral 3.

Concedida la autorización se exigirá al empleador cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2 del Decreto 995 de 1968, cuyo incumplimiento dará lugar para que se revoque la autorización.

Contra la providencia que autorice o deniegue la solicitud procederán los recursos de Ley.

Quedan excluidos de la jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores comprendidos dentro del artículo 162 del CST"⁶⁴.

Adicionalmente, de conformidad con el numeral 4 del artículo 1 del Decreto 995 de 1968, *"concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el*

⁶⁴ MPS, *Manual del ...*, op. cit., p. 255.

*empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso". Asimismo, el numeral 5 de la norma citada expresa que "cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa será sancionada de conformidad con las normas legales"*⁶⁵.

Especial atención deberán tener los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social respecto de la modificación introducida por la Ley 1920 de 2018 – Ley del Vigilante- con relación a la jornada suplementaria de trabajo que debe aplicarse al sector de vigilancia y seguridad privada.

La Ley 1920 de 2018 en su artículo séptimo dispuso:

"ARTÍCULO 7. Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente.

Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.

En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente.

PARÁGRAFO. En todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria.

Tratándose de asociados a cooperativas de trabajo asociado, las relaciones de trabajo se rigen por los correspondientes regímenes de trabajo asociado o de compensaciones, según el caso".

Como se observa, si bien es cierto, la señalada ley permite a las empresas de vigilancia y seguridad privada laborar una jornada diaria máxima de doce (12) horas, también lo es, que dicha posibilidad se ve sujeta a un conjunto de variables y condiciones que deben ser tenidas en cuenta por el empleador para poder desarrollar tal posibilidad, las cuales se relacionan a continuación:

⁶⁵ Cf. Ministerio del Trabajo Concepto No. 162484 del 22 de septiembre de 2014, consultada el 4 de octubre de 2018.

- *Para que se materialice la posibilidad de trabajar en una jornada diaria de 12 horas, las partes deben a común acuerdo aprobar tal situación, lo cual debe constar por escrito y encontrarse suscrito tanto por el empleador como por el trabajador.*
- *La jornada máxima diaria ordinaria se sigue considerando de 8 horas.*
- *Por tanto, si se trabaja horas adicionales, siempre deben ser consideradas horas extras y deben reconocerse por el empleador a las tarifas establecidas en la Ley.*
- *La jornada máxima legal semanal siguen siendo 60 horas, tal como se encuentra contenido en nuestra legislación actual, por lo que la Ley del Vigilante no introdujo cambios respecto de este tema. Lo anterior implica que la Jornada total semanal podrá estar compuesta de 48 horas de jornada ordinaria y 12 horas de jornada suplementaria debidamente autorizada por el Ministerio del Trabajo.*
- *El empleador deberá respetar el descanso establecido en la normativa vigente.*
- *Se garantiza la remuneración adicional en la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios.*
- *No hay variación respecto de las demás condiciones que otras Leyes hayan determinado respecto del trabajo suplementario.*

Ante esta situación, no puede entenderse que la ley ha habilitado que la Jornada máxima legal diaria en el caso de las empresas de vigilancia y seguridad privada, sea para todos los días laborales de 12 horas continuas, puesto que si esa fuera la interpretación, no habría concordancia con las condiciones establecidas en la misma Ley, ya que si una empresa laborara 12 horas continuas los 6 días de la semana laborales, nos encontraríamos con un total de 72 horas, lo cual excedería el máximo permitido en la Ley.

Por tanto, lo máximo que un trabajador de este tipo de empresa podría trabajar para no exceder las 12 horas semanales de jornada suplementaria, sería 3 días, puesto que con turnos de 12 horas continuas, es decir, 8 horas ordinarias y 4 horas extras diarias, el límite sería los 3 días ya señalados, si por el contrario se trabajara 11 horas diarias continuas, es decir, 8 horas ordinarias y 3 horas extras diarias, solo podría hacerse por 4 días, puesto que así se vería satisfecho el límite máximo de trabajo suplementario que la ley permite. La única forma como una empresa puede trabajar horas extras en todos los 6 días laborales de una semana es cuando máximo al día se laboren 2 horas extras para un total de 12 en los días laborales, como sucede con las autorizaciones que se emiten por parte de este Ministerio.

Si bien es cierto, nos encontramos ante un nivel de flexibilidad, la misma solo se aplica de la forma como el empleador y el trabajador en este tipo de empresas, por acuerdo, organizan sus horas extras, siempre teniendo en cuenta que no podrán superar de las 4 horas extras diarias ni de las 12 horas extras semanales, así como tampoco puede exceder en la totalidad de la jornada diaria las 12 horas continuas.

Es claro que la modificación introducida por la Ley del Vigilante no varió otras condiciones respecto al trabajo suplementario, por lo cual, las empresas de vigilancia y seguridad privada

siguen estando obligadas a solicitar a este ministerio la respectiva autorización que la ley señala, puesto que en ninguno de su articulado elimina la obligatoriedad que tienen las empresas de solicitar a este ministerio la autorización, puesto que esta es una disposición de carácter general que aplica a cualquier tipo de empresa.

El trámite se adelantará previo estudio de la respectiva Dirección Territorial de acuerdo con los parámetros que la Ley ha señalado y de acuerdo con el procedimiento interno definido y su resultado podrá ser la autorización o negación del trabajo de horas extras a la empresa respecto de los cargos solicitados.

Si se llegase a autorizar lo solicitado, se deberá en el acto administrativo resultante, consignar que el total de horas extras permitidas a laborar al personal operativo de vigilancia y seguridad privada será de máximo 12 horas semanales para un total de 2 horas diarias conforme a lo señalado en los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo y al artículo 22 de la Ley 50 de 1990 y se le advertirá al empleador en el sentido que, podrá, previo acuerdo con el trabajador que deberá constar por escrito y firmado, variar las condiciones de lo autorizado en el acto administrativo, en el sentido de que el número de horas extras a trabajar en un día podrá ser de hasta 4 horas diarias, sin que se supere por dicho acuerdo, el total de 12 horas suplementarias semanales autorizadas de acuerdo a lo establecido en la Ley 1920 de 2018 y sin afectar el descanso de los trabajadores establecido en la normativa laboral vigente.

La Dirección Territorial debe estar atenta en el sentido que la manifestación que se realiza respecto de la variación de las condiciones autorizadas que se señaló en el párrafo anterior, solo sea aplicada en los casos en los cuales una empresa de vigilancia y seguridad privada sea la solicitante, ya que solo es posible respecto de este caso en particular. Las demás manifestaciones que se realizan respecto de la autorización deberán mantenerse de igual forma.

Tener siempre presente que tal autorización solo podrá otorgarse para el personal operativo de vigilancia y seguridad privada (cargo de vigilante o cualquier otro que se asemeje), sin embargo, para los cargos administrativos de la empresa de Vigilancia y Seguridad Privada las horas extras a autorizar no serán superiores a 2 horas diarias 12 horas semanales y no podrán ser variadas por un acuerdo del empleador y el trabajador.

Es necesario aclarar que el Ministerio del Trabajo no tiene como función avalar los acuerdos que hayan suscrito el empleador con sus trabajadores y los mismos no serán objeto de revisión dentro del trámite de autorización de horas extras ni con posterioridad. Si un trabajador o grupo de estos, considera que el empleador no se encuentra cumpliendo las obligaciones de ley o del acuerdo suscrito, podrán solicitar la participación de este ministerio quien adelantará de ser el caso y demostrado el mérito respectivo, las investigaciones que sean del caso a través de los Grupos de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control o de aquellos que tengan sus funciones.

La responsabilidad del debido uso de las condiciones señaladas en la Ley del Vigilante es del empleador y en caso de que no se cumpliera lo señalado, frente a los alcances de la jornada ordinaria, la jornada suplementaria, la voluntariedad de los acuerdos, el descanso del trabajador y el pago de los recargos señalados en la normatividad vigente, lo hará acreedor de sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo.

¡De especial interés!

Se precisa que el trámite de autorización de horas extras no se surte respecto de las Cooperativas de Trabajo Asociado, así como tampoco en los consorcios o uniones temporales.

b. Efectuar la comprobación sobre los turnos especiales de trabajo

Objetivo

Comprobar la existencia de los requisitos del artículo 4 del Decreto 995 de 1968 para los fines del artículo 166 CST, hoy compilado en el artículo 2.2.1.2.1.4 del Decreto 1072 del 2015, compilatorio de las normas administrativas relativas al sector trabajo⁶⁶.

Disposiciones generales

El artículo 161 CST establece la regla general sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de "ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana", salvo las excepciones previstas en los literales a) al d) que contempla el artículo 162, referidas a:

- a) Labores que sean especialmente insalubres o peligrosas,
- b) Adolescentes autorizados para trabajar,
- c) Acuerdo temporal o indefinido entre empleador y trabajador sobre la organización de turnos de trabajo sucesivos, caso en el cual "no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado",
- d) Acuerdo entre empleador y trabajador de jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas mediante jornadas diarias flexibles de trabajo⁶⁷.

⁶⁶ ARTÍCULO 2.2.1.2.1.4. Actividades ininterrumpidas. Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

⁶⁷ El párrafo del artículo 161 CST establece que "el empleador no podrá aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo".

De esta regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo quedan excluidos los trabajadores señalados en el numeral 1 del artículo 162 del CST. Ante lo cual, su numeral 2 prevé que aquellas actividades no exceptuadas en el artículo 162 del CST únicamente pueden exceder los límites del artículo 161 del CST, "mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. (...)".

Por su parte los artículos 165 y 166 del CST fijan la posibilidad de la ampliación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo del artículo 161 del CST, para dos eventos distintos. El primero, regulado por el artículo 165 del CST, que se refiere a la ampliación cuando la naturaleza de la labor no exija una actividad continua dentro de los límites y requisitos allí previstos. El segundo, establecido en el artículo 166 del CST correspondiente a ampliar el límite máximo de horas de trabajo del artículo 161 en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores.

"ARTÍCULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 166. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana".

Procedimiento

El artículo 4 del Decreto 995 de 1968⁶⁸ establece la competencia en la "dirección regional del trabajo"⁶⁹, o en su defecto, ante la Inspecciones de Trabajo del lugar para los fines del artículo 166 del CST⁷⁰, de realizar por parte de las autoridades del Ministerio del Trabajo, la comprobación del hecho de una empresa que considera que determinada actividad suya exige por razón de su misma naturaleza, el que se atienda "sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana".

⁶⁸ Cf. Presidencia de la República, Decreto 995 de 1968, "Por el cual se reglamenta la Ley 73 de 1966, incorporada al Código Sustantivo del Trabajo mediante Decreto número 13 de 1967".

⁶⁹ Entiéndase Direcciones Territoriales del Trabajo.

⁷⁰ Cf. Ministerio de Protección Social, Concepto 333778 de 22 de octubre de 2009, Jefe de Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo.

Sobre este tema la sentencia con Radicado No. 2551 de 1992 de la Sección Segunda del Consejo de Estado, señaló:

"Tales fines se sugieren en el propio título de esta norma: "Trabajo sin solución de continuidad", o sea el que la disposición reglamentaria (art. 4º.) define en el sentido de que por necesidades técnicas debe proseguirse los siete (7) días de la semana"⁷¹.

c. Comprobación de las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que originan la suspensión del contrato de trabajo

Objetivo

Verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que pueden generar la suspensión del contrato de trabajo.

Disposiciones generales

El CST prevé en el numeral 1 del artículo 51 que la suspensión del contrato de trabajo procede: "por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución". Adicionalmente la segunda parte del numeral 2 del artículo 40⁷² del Decreto-Ley 2351 de 1965 establece que en "aquellos casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito" existe la obligación del empleador de "dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia"⁷³.

Obando Garrido por su parte expresa que una característica esencial de estos eventos es la imposibilidad de realizar el trabajo durante el tiempo de sus efectos como fenómenos inesperados, imprevisibles e irresistibles, esto es, que no se pueden predecir ni oponer⁷⁴.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia estableció que el caso fortuito o fuerza mayor es distinto a la situación prevista en el numeral 3 del artículo 51 CST, referente a la suspensión de actividades o clausura temporal de empresas hasta por ciento veinte (20) días por razones técnicas, económicas u otras independientes de la voluntad del empleador - este es el caso, entre otros, de la suspensión del contrato de trabajo por razón de una grave situación económica de una sociedad-, y que de exceder este lapso deviene en la terminación

⁷¹ Cf. Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia Rad. 2551 del 15.11.1992, Referencia: Resoluciones Ministeriales, M.P. Reynaldo Arciniegas Baedecker.

⁷² Artículo modificado por el artículo 67 de la Ley 1150 de 2007.

⁷³ Para la definición de fuerza mayor o caso fortuito se ha acudido a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en Sentencia del 28 de noviembre de 2001, Radicado 16595, al concepto del artículo 1 de la Ley 95 de 1890, según el cual: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público".

⁷⁴ Cf. Obando Garrido, J.M., *Derecho laboral...* op. cit., p. 491.

del vínculo laboral⁷⁵. La suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, por el contrario, en el sentido del numeral 1 del mismo artículo 51 no tiene un término establecido. Sin embargo, la Sala de Casación Laboral ha estipulado que no basta con que el hecho constitutivo de fuerza mayor y caso fortuito sea imprevisible, sino que además le coloque en la imposibilidad absoluta de atender las obligaciones contractuales o legales y el que sea temporal o pasajera y no indefinida, "de tal manera que cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión, pudiera reanudarse a la prestación del servicio por parte del trabajador"⁷⁶.

Además, de conformidad con la Sala de Casación Laboral, si bien la suspensión del nexo laboral no extingue el vínculo, ni lo modifica per se, se interrumpen es por el plazo previsto en la ley, las obligaciones principales de las partes de prestación de servicio y su retribución⁷⁷. Del mismo modo, teniendo presente que al estar suspendido el contrato de trabajo no hay una prestación efectiva del servicio, ni remuneración, no hay lugar a realizar cotizaciones al sistema general de pensiones y riesgos laborales. A contrario sensu, en cualquiera de los eventos contemplados en el artículo 51 CST de la suspensión del contrato, permanece de conformidad con el artículo 71 del Decreto 806 de 1998⁷⁸ la obligación por parte del empleador de cotización al sistema general de seguridad social integral, independientemente de que no haya lugar al pago de aportes por parte del afiliado.

La Sentencia T-162 de 2004 de la Corte Constitucional reiteró la obligación de mantener las garantías mínimas para el trabajador en los casos de suspensión del contrato de trabajo, planteando que "al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello deja de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el patrono quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses". De igual forma, la Sentencia C-1369 de 2000 de la misma corporación estableció que "las consecuencias que según el artículo 53 del C.S.T., se derivan de la suspensión de los contratos de trabajo plantea problemas de orden constitucional, en atención a que como lo asevera el demandante, del ejercicio legítimo del derecho no se pueden

⁷⁵ Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 23 de mayo de 1991, Rad. 4246, M.P. Manuel Enrique Daza Hernández.

⁷⁶ Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 21 de noviembre de 1990, Rad. 3879 (extracto).

⁷⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en Sentencia del 29 de octubre de 1998 Rad. 11.150, M.P. José Roberto Herrera Vergara.

⁷⁸ Presidente de la República de Colombia, Decreto 806 de 1998, "Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional". Es de señalarse que el Decreto 806 fue derogado por el artículo 89 del Decreto 2353 de 2015, con excepción de los artículos 17 al 24, 52, 65, 69, 70, 71, 72 y 79.

derivar consecuencias negativas para su titular, como lo son el no pago de salarios, de ciertos derechos laborales que solo se causan por la prestación efectiva del servicio, y la posible afectación de los derechos derivados de la seguridad social”.

Por tanto, durante la suspensión del contrato de trabajo cesa la obligación del empleador de cancelar los salarios correspondientes, el trabajador queda cesante y se encuentra en circunstancias temporales similares a las que se ocasionan con la terminación del contrato de trabajo, debido a la imposibilidad de contar con los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, por lo que en virtud del artículo 13 constitucional y en aras de garantizar el derecho a la igualdad, se expidió el Decreto 1508 de 2014 “Por el cual se adiciona el Decreto número 2852 de 2013 y se dictan otras disposiciones” el cual se encuentra hoy en día compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo, a través del cual se estipuló que el mecanismo de protección al cesante cobija en los mismos términos previstos por la Ley 1636 de 2013 a los trabajadores que se encuentren en suspensión temporal involuntaria del contrato de trabajo por las causales de fuerza mayor o caso fortuito y por la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, hasta por 120 días, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

El empleador que se encuentre en suspensión del contrato de trabajo por las causales de Ley deberá remitir certificación a la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado cada trabajador, en la cual informe la causal de suspensión y el periodo de esta, para los fines previstos por los artículos 46 y 47 del Decreto número 2852 de 2013.

Así mismo, las Cajas de Compensación Familiar deben establecer programas para el reconocimiento de subsidio en especie y en servicios y para la atención de servicios sociales a los trabajadores a que se refiere el presente decreto.

Procedimiento

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito en los casos previstos en la ley. En el acta que se levante de la diligencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se limitará a describir lo que observe sobre los hechos objeto de la comprobación y a dejar las constancias que considere procedentes. Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia estableció en la Sentencia del 28 de noviembre de 2001⁷⁹ que, ante el caso fortuito o fuerza mayor, en el evento del numeral 1 del artículo 51 y en el del artículo 466 CST, es indispensable analizar y ponderar en cada caso o acontecimiento todas las circunstancias que rodearon el hecho de este fenómeno⁸⁰.

⁷⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 16595 del 28.11.2001, Acta No. 54, M.P.: Francisco Escobar Henríquez.

⁸⁰ Cf. Benrey-Zorro, J., Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera, *Estud. Socio-Juríd.*, Colombia, 13(2): 379

- d. **Adelantar las diligencias administrativas dentro de las solicitudes de autorización para cierre parcial o total cuando implique despido colectivo de trabajadores, suspensión de actividades hasta por 120 días en empresas que no sean del servicio público**

Objetivo

Adelantar las diligencias administrativas dentro de las solicitudes de autorización para cierre parcial o total cuando implique despido colectivo de trabajadores, suspensión de actividades hasta por 120 días en empresas que no sean del servicio público.

Disposiciones generales

El artículo 66 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 466 del CST estableció para las empresas que no sean de servicio público, la prohibición de clausurar labores sea de forma total o parcial, o definitiva o temporal, sin que medie una previa autorización del Ministerio del Trabajo. De ello se exceptúa la fuerza mayor o caso fortuito y *"sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor"*.

Del mismo modo, de conformidad con el numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, se requerirá autorización del Ministerio del Trabajo: *"cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia"*.

Adicionalmente, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 modificó el artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965 que estableció la regulación especial para la protección en caso de despidos colectivos. Según el cual en su numeral 1 estableció: *"Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5, ordinal 1, literal d) de esta Ley y 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud"*.

Procedimiento

La parte final del inciso 1 del artículo 466 del CST determina como facultad de la empresa que requiera clausurar labores total o parcialmente, sea en forma definitiva o temporal, el presentar la correspondiente solicitud de autorización ante el Ministerio del Trabajo e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho⁸¹.

⁸¹ Adicionalmente, la norma en mención señala que: *"(...) la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa*

Para la respuesta a la solicitud de autorización, el párrafo del artículo 466 fija un término abreviado y máximo de dos (2) meses. Al mismo tiempo, se establece que el *incumplimiento injustificado de este término es causal de mala conducta, y resulta sancionable disciplinariamente*.

En cuanto a la solicitud de autorización de despido colectivo, la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo, impartió la siguiente instrucción, a través de Memorando 88230 del 9 de mayo de 2013:

"1. REQUISITOS GENERALES

a) La empresa presentará solicitud ante el Director Territorial de la jurisdicción del domicilio principal de la misma, debidamente sustentada acorde a lo estipulado en los numerales 1°, 2° y 3° del artículo 67 de la Ley 50/90, explicando los motivos y las correspondientes justificaciones y adjuntando los siguientes documentos:

i. Certificado de existencia y representación legal actualizado.

ii. Descripción actualizada de la planta de personal indicando cargo, asignación mensual, fecha de ingreso, tiempo de servicio, edad, tipo de contrato, ubicación del cargo dentro de la empresa, discriminando el personal administrativo del operativo. En caso que la empresa cuente con sucursales se debe discriminar los cargos por cada una de ellas.

En la solicitud que el empleador realiza en lo relativo a la terminación de contratos de trabajo a que se refiere el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, debe determinarse la relación de cargos sin identificar los nombres de los trabajadores que los ocupan.

iii. Para el caso de despido colectivo por cierre definitivo debido a liquidación anticipada, copia del acta donde los socios deciden liquidar la sociedad anticipadamente.

iv. Copias de la comunicación escrita a los trabajadores, respecto de la solicitud elevada ante el Ministerio según el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

v. Si se trata de una sociedad comercial con varios establecimientos o sucursales; en este caso, deberá particularizarse el establecimiento, sucursal o área sobre la cual recae la solicitud.

b) Es necesario que para estas diligencias hagan parte tanto la empresa, el o los representantes sindicales (si lo hay) y el representante de los trabajadores no sindicalizados afectados por la

establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanudar actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial".

solicitud, quien debe presentar una comunicación donde se le ha delegado como representante de los mismos.

c) Para el caso de despido colectivo, si la empresa posee pensionados a cargo o compartidos, debe tramitar ante la Dirección General de Seguridad Económica y Pensiones del Ministerio del Trabajo, la normalización del pasivo pensional.

1.4. En caso de despido colectivo por cierre definitivo motivado por liquidación obligatoria, debe la empresa allegar a la Dirección Territorial la copia del Auto proferido por la respectiva Superintendencia donde se decreta la apertura del trámite de la liquidación obligatoria. Cabe anotar que en estos casos, no se requiere concepto económico ni técnico”.

El artículo 67 de la Ley 50 de 1990 estableció el procedimiento de autorización y protección en caso de despidos colectivos. Para el caso, es necesaria la autorización previa del Ministerio del Trabajo. El numeral 3 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990⁸², por su parte, contiene los eventos para su procedibilidad y exige el acompañamiento de medios de prueba a la solicitud, que debidamente acrediten esta.

Del contenido del numeral 4 se desprende que el legislador estableció un criterio objetivo para determinar si se configura o no el despido colectivo, teniendo como referencia el número total de trabajadores de la empresa y el porcentaje de trabajadores despedidos en un periodo de 6 meses.

El numeral 5 establece la ineficacia del despido colectivo o la suspensión temporal que se realice sin la autorización previa del Ministerio.

Sobre el derecho que les surge a los trabajadores despedidos colectivamente sin la autorización del Ministerio, de percibir los salarios, aun sin haber prestado los servicios, el Consejo de Estado, en la providencia del 1° de diciembre de 1980, señaló:

“En tal virtud, cuando el inciso 2°, del artículo 40 impugnado establece que los trabajadores afectados por la decisión del empleador se encontrarán en la situación prevista en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, no está haciendo cosa distinta que reconocerles el derecho a percibir su salario, lo cual es apenas obvio, ya que no produciendo efecto el despido colectivo de los trabajadores y quedando en consecuencia vigentes sus contratos de trabajo, es natural que tengan derecho a recibir la remuneración correspondiente, máxime que las previsiones contenidas en el artículo 140 mencionado, solo son aplicables durante la vigencia del contrato de trabajo cuando en forma temporal, por disposición o culpa del patrono, el trabajador no haya podido realizar la prestación del servicio contratado”.

⁸² El numeral 3 del artículo 194 del CST fue reglamentado por el Decreto 318 de 1992. Cf. Presidencia de la República, Decreto 318 de 1992, “por el cual se reglamenta el numeral 3 del artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990”.

Si bien quedó claro que el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social genera la ineficacia del despido y el pago de los salarios a los trabajadores, debe indicarse además que los trabajadores afectados tienen derecho al reintegro, siempre que medie autorización judicial.

De acuerdo con el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá continuar con el pago de los salarios aún en aquellos eventos en los que los trabajadores no estén prestando sus servicios por disposición del empleador, mientras estén vigentes los contratos de trabajo, es decir, hasta tanto no se haya autorizado el despido colectivo de los trabajadores”.

El numeral 6 impone al empleador o empresa a quien se conceda la autorización para el cierre o para efectuar un despido colectivo de indemnizar a los trabajadores afectados, como si el despido se hubiere presentado sin justa causa y prevé la graduación de la indemnización cuando el patrimonio líquido gravable de quien fue autorizado es menor a mil (1.000) salarios mínimos mensuales.

El numeral 7 establece un procedimiento sumario de dos meses para la resolución de las solicitudes y establece como causal de mala conducta su incumplimiento injustificado.

Por su parte, la Corte Constitucional dispuso en la Sentencia T-706 de 2012:

“(...) el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 exige a todo empleador, bien sea persona natural o jurídica, la obligación de solicitar al Ministerio del Trabajo la autorización para proceder a efectuar despidos colectivos para terminar labores total o parcialmente, o para suspender actividades hasta por 120 días, casos en los cuales debe explicar los motivos y acompañar la solicitud de las correspondientes justificaciones que incluyen como causal los temas técnicos y financieros que pongan en riesgo o hagan inviable continuar con la empresa o sucursal. Este precepto es reflejo de la garantía que el legislador consagró a favor de los asalariados, para que no sean despedidos en bloque sin que medie la intervención de la autoridad pública como presupuesto ineludible para hacerlo y la debida defensa a través de los recursos de Ley en oposición al cierre temporal o definitivo”.⁸³

⁸³ Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-706 del 2012, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

II. EN RELACION CON ASPECTOS ECONOMICOS Y/O TECNICOS QUE INCIDEN EN LAS RELACIONES LABORALES

- a. **Intervención del Inspector de Trabajo para demostrar los créditos por salarios, cesantías, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás acreencias laborales causados o exigibles de los trabajadores.**

Objetivo

Establecer los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, cesantías y demás acreencias laborales.

Disposiciones generales

El artículo 36 de la Ley 50 de 1990 subrogó los artículos 157 y 345 CST, estableciendo la potestad de demostrar los créditos laborales por cualquier medio de prueba autorizado por la ley, ello incluye aquellos producidos extra-juicio con intervención del Inspector de Trabajo y Seguridad Social competente.

"ARTÍCULO 36. Los artículos 157 y 345 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los artículos 11 y 21 del Decreto Ley 2351 de 1965, quedarán así:

Prelación de crédito por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.

Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, las cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

El Juez Civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del patrono.

Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.

Los créditos laborales podrán demostrarse por cualesquier medio de prueba autorizado por la Ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del Juez laboral o de inspector de trabajo competentes.

Parágrafo. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o Confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las Leyes vigentes".

Procedimiento

Como se ha expresado con anterioridad:

"De oficio o a solicitud de la parte interesada, el Inspector deberá practicar la diligencia, teniendo en cuenta las nóminas, libro de horas extras, libro de vacaciones, contratos, hojas de vida y los demás documentos necesarios para establecer descuentos, embargos, tiempo de servicio, licencias, suspensiones de contrato, incapacidades, etc., con el fin de obtener el soporte para realizar la correspondiente liquidación, después de haber sido aceptada por las partes.

De todo lo anterior, se levanta y suscribe la correspondiente acta, por quienes en ella intervinieron, identificando a las partes, especificando los conceptos y el monto de cada uno de los créditos.

La aceptación de la existencia de créditos que se consignan en el acta producirá los efectos señalados en el artículo 36 de la Ley 50 de 1990.

De no llegarse a un acuerdo, el funcionario se abstendrá de iniciar las liquidaciones y elaborará el respectivo informe"⁸⁴.

El Inspector de Trabajo podrá de acuerdo con las circunstancias, citar a las partes intervinientes a diligencia o realizar la misma en la sede de la empresa, en la cual se analizará las pruebas documentales y medios de prueba que se presenten para identificar dichos créditos laborales, los cuales se relacionaran en acta que deberá ser suscrita por los intervinientes previo acuerdo entre ellos.

Si el empleador no llegase a concurrir a la diligencia y si el trabajador así lo solicitase, el Inspector de Trabajo tomará una declaración de parte de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas, dejando constancia de la no comparecencia del empleador y de la solicitud de declaración del trabajador. Dicha declaración será espontánea por parte del trabajador y el Inspector de Trabajo queda imposibilitado para hacer apreciación alguna sobre lo manifestado por el trabajador o de cualquier prueba documental que este haya presentado.

Cuando el trabajador solicite la intervención del Inspector de Trabajo en casos que no correspondan a procesos de prelación de créditos, el Inspector de Trabajo citará a las partes para que manifiesten libremente cuales son los presuntos créditos laborales para lo cual demostrarán lo pertinente con las pruebas documentales que lo soporten y con base en la información suministrada realizará la liquidación respectiva, si así se solicitase. Si solo compareciese el trabajador, este podrá solicitar la toma de declaración y así deberá hacerse. Contra las actas que resulten de las diligencias no procederá recurso alguno.

⁸⁴ MPS, Manual del inspector. Op Cit. p. 205.

b. Autorización a Empresa de disminución de capital social

Objetivo

Adelantar las diligencias administrativas dentro de las solicitudes de autorización de disminución de capital social.

Disposiciones generales

El artículo 145 del Código de Comercio concede la facultad a la Superintendencia de Sociedades de autorizar *“la disminución del capital social en cualquier compañía cuando se pruebe que la sociedad carece de pasivo externo; o que hecha la reducción los activos sociales representan no menos del doble del pasivo externo, o que los acreedores sociales acepten expresamente y por escrito la reducción, cualquiera que fuere el monto del activo o de los activos sociales”*. Aquí se exige adicionalmente la aprobación del funcionario competente del trabajo, cuando el pasivo externo proviniere de prestaciones sociales.

Procedimiento

El inciso 2 del artículo 145 del Código de Comercio exige la aprobación del funcionario competente del trabajo para la disminución del capital social, cuando el pasivo externo provenga de prestaciones sociales. Frente a este particular, mediante Memorando 88230 del 9 de mayo de 2013, la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo, estableció:

“Estas solicitudes son exclusivamente para análisis económico, de acuerdo al artículo 145 del Código de Comercio, el Ministerio es competente para verificar el cubrimiento del pasivo laboral y/o pensional existente.

La solicitud se tramita ante el Director Territorial de la jurisdicción del domicilio principal de la empresa peticionaria, adjuntando necesariamente la siguiente documentación:

- 1 Certificado de existencia y representación legal actualizado.*
- 2 Copia de la Resolución que aprueba la disminución de capital emitida por la Superintendencia de Sociedades o de aquella que vigile o controle la empresa solicitante (únicamente si la empresa requiere autorización de la Superintendencia).*
- 3 Fotocopia del Acta de la Asamblea General (ordinaria o extraordinaria) de socios donde se aprueba la disminución de capital, debidamente firmada por el Representante Legal y el Secretario.*
- 4 Copia del Balance General firmado por Representante Legal, Contador y Revisor Fiscal, con fecha de corte no mayor a 6 meses y el mismo balance proyectado con la disminución de capital⁸⁵.*
- 5 Relación detallada a la fecha de la solicitud del total del pasivo laboral y/o pensional, discriminado por cada uno de los rubros.*
- 6 Relación de pensionados directos o compartidos con el Seguro Social y los eventuales.*

⁸⁵ Identificación COLGAAP. Esta referencia debe entenderse en el marco actual de las normas NIIF

NOTA 1: Para este trámite no se requiere efectuar diligencia administrativa (visita)".

c. Declaratoria de unidad de empresa.

Objetivo

Adelantar las diligencias administrativas dentro de las solicitudes de declaratoria de unidad de empresa.

Disposiciones generales

De conformidad con los numerales 2 y 4 del artículo 194 del CST, la unidad de empresa requiere declaratoria del Ministerio del Trabajo o del juez laboral.

Procedimiento

En el sentido del numeral 4 en unión con el numeral 2 del artículo 194 del CST, la unidad de empresa puede ser declarada por el Ministerio del Trabajo o judicialmente. En el primer caso ello procede de oficio o a solicitud de parte. La norma exige además que lo anterior proceda previa investigación administrativa del caso y para el cumplimiento de las Leyes sociales.

La Sección Segunda del Consejo de Estado en la Sentencia (9904-05) de 2012 estableció:

"Para que haya unidad de empresa entre dos o más personas jurídicas se requiere no solamente que todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias, sino también que haya predominio económico de una de ellas sobre las demás, es decir, que exista una principal y otras filiales o subsidiarias.

Acorde con el artículo 260 del Código de Comercio, una sociedad es filial de otra cuando está "dirigida o controlada económica, financiera, o administrativamente por otra, que será la matriz". Y es subsidiaria, según el mismo precepto, cuando ese control o dirección, "lo ejerza la matriz por intermedio o con concurso de una o varias filiales suyas o de sociedades vinculadas a la matriz o a las filiales de esta".

Si las sociedades son independientes unas de otras, y no se da el predominio económico mencionado en la norma, si no hay filiales o subsidiarias, no es dable sostener que se configura unidad de empresa.

*Para que se configure dicho predominio económico de la sociedad principal sobre la subsidiaria, se requiere que aquella posea más del 50% del capital y ello al tenor del artículo 261, numeral 1° del Código de Comercio puede suceder directamente, o por intermedio o por concurrencia con sus subordinadas, o con las filiales o subsidiarias de estas"*⁸⁶.

También la Sección Segunda del Consejo de Estado ha expresado en la Sentencia 3201 de 1992:

⁸⁶ Cf. Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección "A", Radicación Número: 11001-03-25-000-2005-00233-00(9904-05) del 28.06. 2012, C.P. Alfonso Vargas Rincón.

*"Señala el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo (...) para que exista unidad de empresa y pueda así declararlo la autoridad administrativa o la judicial, se requiere que se trate de "varias unidades dependientes económicamente de una misma persona" y que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias. Son dos elementos que deben darse conjunta y simultáneamente."*⁸⁷.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró en la Sentencia 32212 de 2009:

"(...) la unidad de empresa, conforme a la jurisprudencia de esta Corte, consiste en el "reconocimiento administrativo o judicial que tiene por objeto impedir el desmejoramiento de la situación del trabajador provocado por la fragmentación del capital o del tiempo necesario para obtener algunas prestaciones establecidas en la Ley o en las convenciones colectivas. La sentencia que declare la unidad de empresa vincula no solo a la sociedad que el demandante considere como matriz, sino que también a las que aparezcan como filiales de aquella para la procedencia de declaratoria de unidad de empresa y poder predicarla respecto de varias personas jurídicas, es menester establecer la interrelación económica que se presenta entre las implicadas para los efectos vinculantes conforme a la Ley". (...)

*(...) Es preciso reiterar que el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 32 de la Ley 50 de 1990, exige que las empresas objeto de declaratoria de unidad de empresa deban realizar actividades "similares, conexas o complementarias". Nótese que estos adjetivos están separados por una "o", claramente disyuntiva, lo que significa que no es menester que las sociedades tengan una actividad económica similar, conexa y complementaria, sino que es suficiente que se presente cualquiera de esas condiciones."*⁸⁸.

Adicionalmente, la Corte Suprema determinó en la Sentencia 35970 de 2010 lo siguiente:

*"A juicio de la Sala, es bien claro el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, en precisar que cuando la declaratoria de unidad de empresa ha de recaer sobre personas jurídicas, no basta la existencia de una unidad de explotación económica, y la ejecución de actividades similares, conexas, o complementarias, sino que además, la prueba del predominio económico de la sociedad principal sobre las subsidiarias o filiales, constituye otro ingrediente de inexorable concurrencia, para que así pueda declararse."*⁸⁹.

⁸⁷ Cf. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Radicación número: 3201 del 2.10.1992, C.P. Reynaldo Arciniegas Baedecker.

⁸⁸ Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia 32212 del 16.12.2009, M.P. Gustavo Gnecco Mendoza. Adicionalmente, Corte Constitucional Sentencia C-1715/00 del 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis, por medio de la cual estableció estar a lo resuelto en la Sentencia C-1185 de 2000 M.M.P.P: Vladimiro Naranjo Mesa y Carlos Gaviria Díaz, que declaró inexecutable el artículo 75 de la Ley 550 de 1999

⁸⁹ Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia 35970 del 16 de febrero de 2010, M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego.

En la Sentencia 27038 de 2006, la Sala de Casación Laboral especificó:

*"De otro lado, precisa decirse que el hecho de que las empresas (a) y (b), tengan personería jurídica distinta, frente a la declaratoria de unidad de empresa, de ninguna manera excluye de responsabilidad a (a) por las obligaciones salariales y prestacionales de sus filiales, para este caso la Sociedad (b), pues, precisamente, una declaratoria de unidad de empresa por el Ministerio de Trabajo (...), como aquí ocurrió (...), lo que persigue es lograr el cumplimiento de las Leyes sociales, artículo 194 de la Ley 50 de 1990, literal f), o para entenderlo claramente, que la sociedad principal responde por las obligaciones derivadas del vínculo contractual frente a los trabajadores de sus filiales o subsidiarias"*⁹⁰.

En cuanto a la solicitud de declaratoria de unidad de empresa, la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo, mediante Memorando 88230 del 9 de mayo de 2013, impartió la siguiente instrucción:

"REQUERIMIENTOS PARA LAS SOLICITUDES DE DECLARATORIA DE UNIDAD DE EMPRESA

Para este trámite se surtirá el mismo procedimiento que para los despidos y suspensiones, adicionando que la verificación se debe realizar con cada una de las empresas involucradas y los aspectos a verificar son los siguientes:

- 1 Objeto social dentro del certificado de existencia y representación legal actualizado.*
- 2 En campo, verificar cual es el objeto social que se desarrolla actualmente.*
- 3 Composición accionaria de las empresas.*
- 4 Último Balance General auditado de cada una de las empresas*⁹¹
- 5 Descripción actualizada de la estructura organizacional con su respectiva asignación de cargos y funciones.*
- 6 Descripción general de los procesos productivos, procedimientos u operaciones de todas las empresas relacionadas en la presunta unidad de empresa.*
- 7 Relaciones Comerciales entre las empresas.*
- 8 Relaciones laborales entre las empresas"*

⁹⁰ Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia 27038 del 23 de agosto del 2006, M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego.

⁹¹ Identificación COLGAAP. Esta referencia debe entenderse en el marco actual de las normas NIIF

III. OTROS TRAMITES/SERVICIOS

a. Aprobar el régimen de trabajo y compensaciones de las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado especializadas en vigilancia

Objetivo

Aprobar el régimen de trabajo y de compensaciones de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado especializadas en vigilancia.

Disposiciones generales

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son parte del ejercicio del derecho de libre asociación del artículo 38 CP, su garantía está prevista adicionalmente en el numeral 2 de la Recomendación 193 de la OIT. En especial, el literal c) del numeral 6 de la Recomendación 193 de la OIT considera el establecimiento de medidas de supervisión a las cooperativas. Es así como las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado están reguladas principalmente en Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006 (modificado por el Decreto 2417 del 2007), la Ley 1233 de 2008, la Ley 1429 de 2010 y en el Decreto 2025 de 2011⁹². Adicionalmente, de conformidad con lo establecido en la Sentencia C-645 del 2011 de la Corte Constitucional, constituyen estas formas de asociación un mecanismo de autogestión del trabajo, que debe respetar el mínimo de garantías y derechos laborales y frente al cual debe perseguirse su utilización ilegítima para "la creación de pseudo-cooperativas con el propósito de eludir la legislación laboral protectora de los trabajadores"⁹³.

Para el caso de las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado del sector especializado de vigilancia la Ley 1920 de 2018, "por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad i privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada", también conocida como Ley del Vigilante estableció en su artículo 4 los requisitos para que las cooperativas especializadas de seguridad obtengan su licencia de funcionamiento estableciendo que para tal fin deberán presentar "copia del régimen de trabajo, previsión, seguridad social y compensaciones debidamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social".

Procedimiento

El artículo 7° del Decreto 4588 de 2006, compilado en el Decreto 1072 de 2015 y el numeral 20 de la letra a) del artículo 2 de la Resolución 2143 de 2014, la revisión y autorización del régimen

⁹² Tanto el Decreto 4588 del 2006 como el Decreto 2025 del 2011, fueron compilados por el Decreto 1072 de 2015, único del sector trabajo.

⁹³ Cf. Corte Constitucional, Sentencia C-645 del 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. *Adicionalmente véase la función de investigación administrativa laboral atinente a "efectuar inspección y vigilancia sobre la actividad de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, sobre las empresas asociativas de trabajo y las agencias de colocación de empleo, dentro del marco de su competencia".*

de trabajo y de compensaciones de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado correspondería al Ministerio del Trabajo, sin embargo, el Consejo de Estado en su Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, M.P. María Claudia Rojas Lasso, el 8 de mayo de 2014 declaró la nulidad del artículo 7 del Decreto 4588 de 2006 (radicado 11001-03-24-000-2008-00227-00).

Entre los apartes que podemos citar que explican la decisión de la corporación se tienen los siguientes:

“Dejando en claro que las cooperativas son entidades privadas sin ánimo de lucro según ya se dejó visto, no cabe duda que en virtud del artículo 40 del Decreto 2150 de 1995, quedó eliminado el reconocimiento de la personalidad jurídica de este tipo de personas del sector solidario, pues basta con el acto de su constitución según lo establece el inciso 2° ídem, que puede ser por escritura pública o documento privado que deberá contener como mínimo los once datos a que alude la disposición analizada. Del mismo modo establece el penúltimo inciso del artículo 40, que una vez constituidas las cooperativas procederá a su registro ante las Cámaras de Comercio del domicilio de la persona cooperativa que se va a constituir. La Sala quiere llamar la atención en que mediante el Decreto 2150 de 1995 se abolió el requisito del reconocimiento de la personalidad jurídica de las cooperativas, como acto impositivo del Estado para su funcionamiento; por lo que resulta evidente que los requisitos consagrados en el artículo 15 de la Ley 79 de 1988, no tienen razón de ser pues estos estaban consagrados para el reconocimiento de la personería jurídica, que como se dijo desapareció. En suma, a la luz de la legislación analizada se tiene que en virtud de la abolición del requisito del reconocimiento de la personería jurídica de las cooperativas, éstas podrán funcionar y adquirir obligaciones luego de haber sido constituidas y de llevarse a cabo su inscripción en el registro de la Superintendencia de la Economía Solidaria –si se trata de personas jurídicas del sector solidario- o bien de la que esté a cargo de su supervisión, piénsese en las cooperativas del sector de la salud o las del sector de la vigilancia privada. Por tanto, le asiste razón al demandante al afirmar que el Ejecutivo al reglamentar el reconocimiento y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, excedió el marco de la Ley 79 de 1988, del Decreto 2150 de 1995 y de la Ley 454 de 1998, por cuanto revivió el reconocimiento de la personería jurídica como un acto impositivo del Estado al exigirse el pronunciamiento administrativo de la Supersolidaria, siendo que éste había sido eliminado por el Decreto de supresión de trámites, aunado al hecho de que exigió el cumplimiento de los requisitos del artículo 15 de la Ley 79 de 1988, que como estos se exigían para el reconocimiento de la personería jurídica y si ésta se eliminó en virtud de un decreto con fuerza de ley, mal podía un decreto reglamentario como lo es el Decreto 4588 de 2006, revivir tales requisitos”.

(...)

“Con fundamento en el contenido del artículo 59 de la Ley 79 de 1988 y en los anteriores apartes jurisprudenciales, la Sala encuentra que los regímenes de trabajo y de las compensaciones de las pre cooperativas y cooperativas de trabajo asociado, deben estar consignados en los propios estatutos de estas personas jurídicas del sector solidario según sea el caso, los cuales se presume fueron aprobados por sus cooperados como expresión del derecho de asociación y que son consignados en los reglamentos adoptados por la misma entidad. Es oportuno destacar que la auto regulación reconocida a las pre y cooperativas de trabajo asociado para que por vía estatutaria fijen sus propios regímenes de trabajo y de compensaciones, tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de esta Corporación, no es absoluta ya que está limitada por el respeto y garantía de los derechos de los asociados, que se presume no pueden contrariar ni desconocer los principios y valores constitucionales. Pero es que para asegurar los cometidos anteriores, el legislador no previó que el Ministerio del Trabajo expidiera una constancia de autorización de los regímenes de trabajo y compensaciones adoptados por las personas del sector cooperativo como lo determinó el artículo demandado, motivo por el cual el legislador extraordinario en uso de las facultades constitucionales del artículo 189-11 superior, no podía hacerlo pues introdujo un requisito adicional a una entidad estatal que no tenía competencia para expedirlo. Repárese que es tal el reconocimiento que se le otorga a las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado para que otorguen sus propios estatutos en procura de garantizar su autogestión, que el mismo legislador previó unos mecanismos de autocontrol de los asociados en el desempeño de sus actividades frente a la comunidad en general. Salta a la vista que al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la época, en virtud de la competencia otorgada por el Decreto 468 de 1990, le corresponde adelantar una función de registro de los regímenes de trabajo y de compensaciones, pero no tiene la función de expedir la constancia de autorización de tales regímenes, como lo estableció de manera excesiva el artículo 7° del Decreto 4588 de 2006 objeto de demanda, por cuanto no requieren de autorización de un tercero como lo es el Ministerio del ramo ya que son adoptados autónomamente en los estatutos por la propia entidad cooperativa”.

En forma general, es facultad de la Asamblea General de las Cooperativas de Trabajo Asociado aprobar y reformar el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones y del Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación.

El artículo 2.2.8.1.21 del Decreto 1072 de 2015 prevé la potestad de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado de adoptar los regímenes de trabajo y compensaciones en forma separada o integrada, los cuales deben "ser publicados, mantenerse visibles y disponibles para los trabajadores asociados". De igual forma, el artículo 2.2.8.1.22 del señalado

decreto, donde queda compilado el artículo 23 del Decreto 4588 de 2006, establece como obligación de los asociados el acatar el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones.

El contenido mínimo del Régimen de Trabajo Asociado está establecido en el artículo 2.2.8.1.23, que recoge el artículo 24 del Decreto 4588 de 2006, el cual en estricto sentido es aplicable a todo tipo de Cooperativas de Trabajo Asociado sin importar si cuentan con algún tipo de especialidad:

"1. Condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado.

2 Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: Jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación.

3 Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado.

4 Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos, garantizando en todo caso el debido proceso.

5 Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas.

6 Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus asociados.

7 Las demás disposiciones generales que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado, las cuales no podrán contravenir derechos constitucionales o legales en relación con la protección especial de toda forma de trabajo y tratados internacionales adoptados en esta materia".

El artículo 25 del Decreto 4588 de 2006, ahora 2.2.8.1.24 del Decreto 1072 de 2015, comprende como Compensaciones "todas las sumas de dinero que recibe el asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su actividad material o inmaterial, las cuales no constituyen salario". El objeto de las compensaciones es la retribución de forma equitativa del trabajo, en consideración

a la labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad aportada. Este artículo, finalmente estipula un mínimo de elementos que debe contener el Régimen de Compensaciones de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, como son:

- "1. Monto, modalidades de compensación y niveles o escalas para los diferentes trabajos o labores desarrolladas; periodicidad y forma de pago.
- 2 Deducciones y retenciones de las compensaciones que se le puedan realizar al trabajador asociado; requisitos, condiciones y límites.
- 3 Los aportes sociales sobre compensaciones, de acuerdo con lo establecido por los estatutos.
- 4 La forma de entrega de las compensaciones".

Las Cooperativas y precooperativas de Trabajo Asociado especializadas del sector vigilancia cuando hayan aprobado en la asamblea general de asociados los estatutos y regímenes de trabajo asociado y de compensaciones, tienen la obligación de presentarlos por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces ante la Dirección Territorial de su domicilio principal, para la aprobación de estos.

Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado que se constituyan, deben allegar junto con la solicitud de aprobación suscrita por el representante legal los documentos que se enumeran a continuación:

1. Copia del acta de asamblea de constitución, acompañada de la lista de fundadores debidamente firmada y documento de identidad de cada uno, en la que conste la aprobación de los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones, debidamente suscrita por el Presidente y el Secretario de la asamblea.
2. Copia de los estatutos debidamente aprobados por la asamblea de constitución, suscritos por el Presidente y el Secretario de la Asamblea, en donde deberán constar las obligaciones en el Sistema Integral de Seguridad Social.
3. Un (1) ejemplar de los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones.

Debe recordarse que los regímenes pueden ser presentados en el cuerpo integral de los estatutos aprobados por la asamblea.

¡De especial interés!

Al momento de la redacción de la presente edición de este manual, esta función se encuentra establecida por la Ley 1920 de 2018, sin embargo a criterio de los autores, su incorporación a la vida jurídica va en contravía de la posición del Consejo de Estado puesto que esta corporación considera que dichos regímenes no requieren de autorización de un tercero como lo es el Ministerio del Trabajo ya que son adoptados autónomamente en los estatutos por la propia entidad cooperativa y aunque si bien es cierto dicha manifestación fue realizada en el marco del análisis de un Decreto Reglamentario, para el Consejo de Estado dicha situación es compatible con el artículo 39 de la Constitución Política que dispone: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acto de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos (...)”, por tanto nos encontramos ante una situación donde la Ley ha impuesto una obligación a un sector de dichas Cooperativas, en tanto las restantes no se ven obligadas a cumplir con tal aprobación para su registro, generándose condiciones diferentes respecto de este tipo de organizaciones solidarias.

b. Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y conminar preventivamente al empleador para dar aplicación a los mecanismos de prevención de acoso laboral

Objetivo

Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y cumplir con las funciones previstas en la Ley 1010 de 2006.

Disposiciones generales

El inciso 2 del artículo 25 de la Constitución, señala que es un derecho fundamental de toda persona el trabajo “en condiciones dignas y justas”. La Corte Constitucional en la Sentencia C-898 del 2006 expresó “No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana”⁹⁴. Lo anterior, al ser este principio fundamento del Estado Social de derecho en el sentido del artículo 1 superior⁹⁵.

⁹⁴ M.P: Manuel José Cepeda Espinosa.

⁹⁵ Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-075 del 2001 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. “...el concepto de dignidad humana no constituye hoy, en el sistema colombiano, un recurso literario u oratorio, ni un adorno para la exposición jurídica, sino un principio constitucional, elevado al nivel de fundamento del Estado y base del ordenamiento y de la actividad de las autoridades públicas. En virtud de la dignidad humana se justifica la consagración de los derechos humanos como elemento esencial de la Constitución Política (art. 1° C.P.) y como factor de consenso entre los Estados, a través de las cláusulas de los tratados públicos sobre la materia (art. 93 C.P.). La dignidad de la persona se funda en el hecho incontrovertible de que el ser humano es, en cuanto tal, único en relación con los otros seres vivos, dotado de la racionalidad como elemento propio, diferencial y específico, por lo cual excluye que se lo convierta en medio para lograr finalidades estatales o privadas, pues, como lo ha repetido la jurisprudencia, la persona es “un fin en sí misma”. (...)”.

Su respeto, como lo han expresado la Procuraduría General de la Nación: *representa la valoración de las personas únicamente por su naturaleza humana, sin tener en cuenta otras consideraciones. Ello significa que bajo ninguna circunstancia puede tratarse a la persona como medio para alcanzar diferentes fines, sino que ella representa un fin en sí misma*.⁹⁶

Los ámbitos de protección de la dignidad humana de acuerdo con la Sentencia T-881 del 2002 de la Corte Constitucional deberán apreciarse no como contenidos abstractos de un referente natural, sino como contenidos concretos, en relación con las circunstancias en las cuales el ser humano se desarrolla ordinariamente⁹⁷.

La Ley 1010 de 2006⁹⁸ salvaguarda asimismo el principio de dignidad humana al establecer como su objeto, definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. En el inciso 2 del artículo 1 de la Ley 1010, se establecen como bienes jurídicos protegidos el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

No obstante haber contemplado el párrafo del artículo 1 en mención, la inaplicabilidad de la Ley 1010 de 2006 frente a relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación", y a la contratación administrativa, la Sentencia C-960 del 2007 de la Corte Constitucional determinó la exequibilidad condicionada de esta disposición, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006⁹⁹.

De conformidad con la exposición de motivos del Proyecto de Ley 88 del 2004 Cámara¹⁰⁰ que dio origen a la actual Ley 1010 de 2006, el acoso laboral debía ser reconocido legislativamente

⁹⁶ Cf. Procuraduría General de la Nación, Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad - De Justicia Equipo de investigación. Directores de la investigación: Juan Fernando Jaramillo Pérez, Rodrigo Uprimny Yepes. Investigadores: Sergio Raúl Chaparro Hernández. Carolina Bernal Uribe. Colaboradores: Juan Sebastián Muñoz Rivera, Paulina Duque Gómez. *Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*, 2. 1 Orígenes del concepto de trabajo digno en Colombia: el trabajo en el Estado social de derecho, p. 34.

⁹⁷ Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-881 del 2002 M.P. Eduardo Montealegre Lynett. El Tribunal Constitucional Federal Alemán - Bundesverfassungsgericht - en Sentencias BVerfGE 30, 26; 27, 6, entre otras, como Seifert, K-H/Honig D han expresado: "El ser humano no puede ser expuesto a ningún tratamiento que lo degrade a ser un simple objeto (...) y que fundamentalmente ponga en duda su calidad de sujeto o sea una expresión del menosprecio del valor, que al ser humano le corresponde por razón de ser persona". Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Taschenkommentar, Baden-Baden: 1995, p. 46, No. 4. Cf. BVerfGE 30, 1 - Abhorurteil.

⁹⁸ "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

⁹⁹ Cf. Corte Constitucional, Sentencia C-960 del 2007, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

¹⁰⁰ Cámara de Representantes, Exposición de Motivos, Proyecto de Ley 88 de 2004, "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Gaceta del Congreso No. 400 de 2004.

como un problema social. Temática que exigía un adecuado tratamiento a través de medidas dirigidas inicialmente hacia la prevención y corrección de las situaciones de acoso laboral, con procedimientos internos y confidenciales en la empresa o institución. Pero luego, deben preverse medidas conminatorias por parte de la autoridad pública y finalmente consagrar unos dispositivos sancionatorios.

El diccionario de la Real Academia distingue como primera acepción del verbo "acosar" el "perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona"¹⁰¹. La exposición de motivos del proyecto 88/04 Cámara, se remite a la definición dada por Marie-France Hirigoyen, según la cual "por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o síquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo"¹⁰². Adicionalmente, de acuerdo con la Sentencia T-882 del 2006 de la Corte Constitucional¹⁰³, una de las formas del acoso laboral es el denominado por H. Leymann como "mobbing"¹⁰⁴, quien se refirió a este concepto como "atacar en grupo a alguien" o terror psíquico (...) donde la víctima es sometida a una estigmatización sistemática mediante, entre otras cosas, injusticias (invasión de los derechos de una persona), que después de algunos años puede significar que la persona en cuestión no está en condiciones de encontrar empleo en su profesión específica. Los responsables por este trágico destino pueden ser o compañeros de trabajo o la administración¹⁰⁵.

El inciso 1 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el concepto de acoso laboral como:

"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Así mismo, el artículo en mención define lo que se debe entender por modalidades de acoso laboral: (1) maltrato laboral, (2) persecución laboral, (3) discriminación laboral, (4) entorpecimiento laboral, (5) inequidad laboral y (6) desprotección laboral.

Entre los demás elementos regulados en la Ley 1010 de 2006 se resaltan: conductas atenuantes (art. 3), circunstancias agravantes (art. 4), graduación sin perjuicio de lo dispuesto en el Código

¹⁰¹ Cf. DRAE, acosar.

¹⁰² Cf. Cámara de Representantes, Exposición de Motivos, Proyecto de Ley 88 de 2004, loc. cit., que cita a "Marie-France Hirigoyen en la obra *El Acoso Moral* (Editorial Paidós, Barcelona, 1999, p. 48)".

¹⁰³ Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-882 del 2006, M.P. Huberto Antonio Sierra Porto, "El acoso laboral en cuanto violación al derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas." quien resalta como elementos del acoso laboral la asimetría de las partes (a), la intención de dañar (b), la causación de un daño (c), y el carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión (d).

¹⁰⁴ Cf. Consejo Superior de la Judicatura, "La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la Ley 1010 de 2006"

¹⁰⁵ Cf. Leymann, H., "Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo"

Disciplinario Único (art. 5), sujetos y ámbito de aplicación de la Ley (art. 6), conductas que constituyen acoso laboral (art. 7), conductas que no constituyen acoso laboral (art. 8), medidas preventivas y correctivas del acoso laboral (art. 9), tratamiento sancionatorio al acoso laboral, judicial laboral en el caso de víctimas trabajadores particulares y tratándose de servidores públicos por el Ministerio Público o las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura (art. 10), garantías contra actitudes retaliatorias (art. 11), competencia para adoptar las medidas sancionatorias del artículo 10 de la Ley 1010 (art. 12), procedimiento sancionatorio del artículo 10 de la Ley (art. 13), multa proferida por el competente para adelantar el procedimiento sancionatorio de la ley en caso de temeridad de la queja de acoso laboral (art. 14), llamamiento en garantía al autor de la conducta de acoso, "en los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral" (art. 15), suspensión de la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico de la EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral (art. 16), sujetos procesales en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral (art. 17), y caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral "*seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley*" (art. 18).

Debe resaltarse que el inciso I del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 expresamente establece como medida preventiva y correctiva del acoso laboral, el incluir de forma obligatoria en los reglamentos de trabajo mecanismos preventivos frente a las conductas de acoso y el procedimiento correspondiente, que debe ser "*interno, confidencial, conciliatorio y efectivo*", dirigido a superar las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo. En este sentido y frente al proyecto de Ley 088 de 2004 Cámara, A. M. Rojas Chávez expresó que el ámbito de aplicación del reglamento de trabajo debería constituir un código de conducta bilateral entre el empleador y trabajador¹⁰⁶.

Procedimiento

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social de conformidad con el inciso 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 interviene en el procedimiento preventivo y correctivo de acoso laboral cuando la víctima coloca en su conocimiento o de los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales y la Defensoría del Pueblo, a prevención¹⁰⁷, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. Esto es, una situación duradera o permanente¹⁰⁸ y clara, manifiesta o patente¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Rojas Chávez, A. M., *El acoso...*, loc. cit., p. 240.

¹⁰⁷ El término a prevención se refiere, en el sentido del numeral II del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 a la "*libertad*" de la víctima de elegir la puesta en conocimiento de la situación de acoso laboral ante cualquiera de las autoridades indicadas en este numeral. Cf. En materia por ejemplo de tutela, Corte Constitucional, Auto 109 de 2011 del 26.05.2011, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹⁰⁸ DRAE, *continuar*.

¹⁰⁹ DRAE, *ostensible*.

Son requisitos de la presentación de la denuncia, el que se detallen en ella los hechos denunciados y el anexar prueba sumaria de los mismos. De conformidad con la Sentencia C-282 del 2007 de la Corte Constitucional, la protección del derecho al trabajo es para todos sin discriminación alguna; se trata de un derecho de toda persona.

La autoridad que recibe la denuncia en el sentido exigido debe conminar preventivamente al empleador para que dé inicio a los procedimientos confidenciales establecidos en el reglamento de trabajo de acuerdo con el numeral 1 del artículo 9 de esta ley y *"programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada"*.

Adicionalmente, de conformidad con la Sentencia C-282 del 2007 mencionada:

*"el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la Ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo"*¹¹⁰.

La actividad del Inspector de Trabajo y Seguridad Social es preventiva y correctiva, la competencia sancionatoria del artículo 10 en unión con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 no es del Inspector sino de la jurisdicción ordinaria laboral en el caso de víctimas trabajadores particulares y tratándose de servidores públicos del Ministerio Público o las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura¹¹¹.

¹¹⁰ Cf. Corte Constitucional, Sentencia C-282 del 2007 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

¹¹¹ Cf. Ministerio de la Protección Social, Concepto 208114 de 2011. *"La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso carecerá de efecto cuando se profieran dentro de los 6 meses siguientes a la queja. La autoridad administrativa, judicial o de control competente debe verificar la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen ciertas garantías, entre otras que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial"*.

- c. **Desarrollar programas de asistencia preventiva a las empresas y establecimientos, con el fin de que se dé cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales y así mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales**

Objetivo

Implementar acciones preventivas para el cumplimiento de las normas laborales y demás disposiciones sociales.

Disposiciones generales

El artículo 25 de la Constitución concibe al trabajo como un derecho y una obligación social, que tiene una especial protección del estado. Se trata de un derecho de toda persona que establece como umbral de protección el que se realice en condiciones dignas y justas. En armonía con esta disposición constitucional el numeral 1 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 establece como una de las funciones principales de las Inspecciones de Trabajo, el propender porque las normas sociolaborales se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten conflictos entre empleadores y trabajadores. Esto es una concreción del desarrollo de las relaciones laborales para la protección del derecho al trabajo. Las acciones preventivas encuentran adicionalmente fundamento en el artículo 17 del Convenio 81 de la OIT, en el artículo 22, así como en el artículo 17 del Convenio 129 de la OIT, que establecen la potestad de los Estados miembros de determinar el empleo de disposiciones preventivas, entre otras, realizar advertencias o recomendaciones.

Ello está en consonancia con el mandato del artículo 1 de la Ley de 1610 de 2013, así como con los artículos 17 y 485 del CST, en los términos que se ha sostenido a lo largo de este manual, respecto a las autoridades administrativas del trabajo y en particular en los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Procedimiento

De conformidad con lo anterior hace parte del ejercicio de la competencia del Inspector de Trabajo y la Seguridad Social, el desarrollo de programas de asistencia preventiva que mitiguen y disminuyan la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales, desarrollen una cultura de cumplimiento de la normatividad laboral en sentido amplio, permitiendo un mayor entendimiento y colaboración entre trabajadores y empleadores¹¹². Adicionalmente de conformidad con el artículo 1 de la Resolución 2603 de 2012, es función del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social desarrollar *"programas de asistencia preventiva, que permita capacitar a empleadores y trabajadores sobre las disposiciones legales en materia laboral, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales"*.

¹¹² MPS, USAID, Gobierno de Canadá. Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) Proyecto de Mejora y Fortalecimiento. Guías Metodológicas, 2009, pp. 52-53.

Dado que dicha función preventiva a la fecha de elaboración del presente manual no se encuentra reglamentada, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social adelantarán las mismas con fundamento a las orientaciones que estipule la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

- d. Presentar los informes relacionados con el proceso de inspección, vigilancia y control de trabajo con la oportunidad y calidad requerida, así como actualizar, interpretar y utilizar los datos e información en la ejecución de este.**

Objetivo

Presentación de informes en materia de inspección, vigilancia y control para el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo.

Disposiciones generales

Los Convenios 81 y 129 de la OIT en sus artículos 19 y 25, respectivamente, establecen la obligación a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de presentar a la autoridad central informes periódicos sobre los resultados de sus actividades. Es competencia de la autoridad central establecer la forma, materias y frecuencia de estos informes, en intervalos que no pueden exceder de un año.

Procedimiento

Esta disposición general se concreta en el párrafo 1 del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, en virtud del cual los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social deben rendir un informe anual a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial sobre las dificultades y logros de su gestión, así como de las recomendaciones pertinentes.

- e. Llevar el registro y certificación de los trabajadores migrantes en el territorio nacional, así como la validación de ofertas laborales y de prestación de servicios en los casos especiales, con miras a verificar el cumplimiento de las normas y condiciones de trabajo previstas en la legislación nacional, en el marco de la función de prevención, inspección, vigilancia y control.**

Objetivo

Llevar el registro de trabajadores extranjeros en el país a través de plataformas tecnológicas, que permita al Ministerio de Trabajo tener un panorama completo de la población inmigrante, conocer su ubicación geográfica, modalidad de vinculación, sector de la economía que los emplea y en general, el cumplimiento de las normas y condiciones de trabajo de acuerdo con la modalidad contractual en la que son vinculados, sin perjuicio de registrar y validar las ofertas de contratación de la población Venezolana como requisito previo a la expedición del

Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización – PEPFF- por parte de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Disposiciones generales

El artículo 100 de la Constitución Política dispone que los extranjeros gozarán en el territorio de la República de las garantías concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones previstas en la misma Constitución y la Ley, igualmente en la "Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares" aprobado mediante la Ley 146 de 1994, se establecen una serie de compromisos del Estado Colombiano.

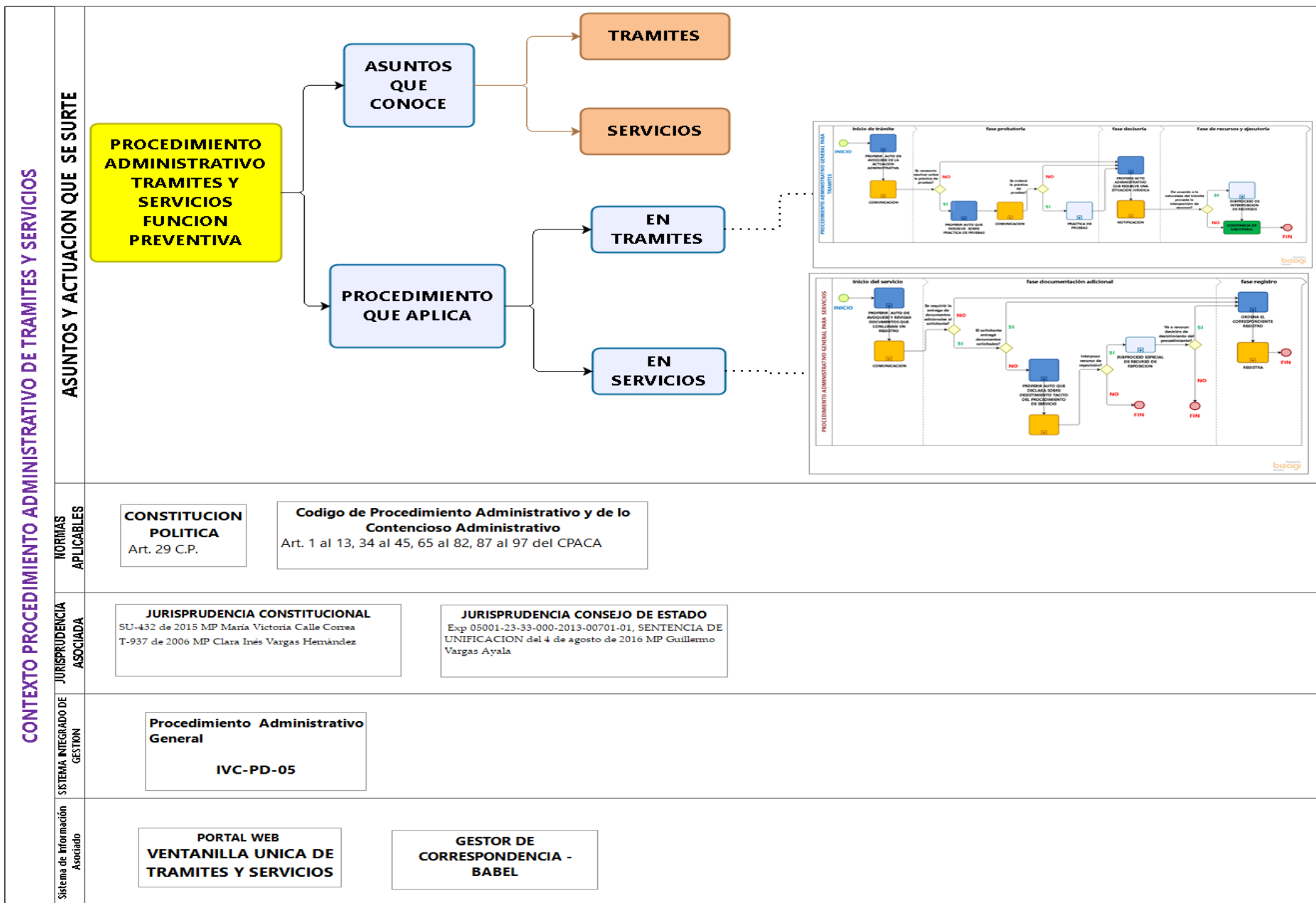
De manera especial, la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018 expedida por el Ministerio del Trabajo y el Decreto 117 del 28 de enero de 2020 establecen la necesidad de llevar un registro de la población objetivo y el ejercicio de las competencias de inspección, vigilancia y control necesarios para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Procedimiento

En el marco de las disposiciones mencionadas, especialmente la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018, se estableció el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC- como plataforma para cuantificar, identificar y diagnosticar la migración laboral en el país, con el fin de que las entidades del sector público y las empresas del sector privado inscriban en dicho registro la vinculación de personas extranjeras dentro del territorio colombiano.

Así mismo, tanto la resolución en cita como el Decreto 117 del 28 de enero de 2020, establecieron de manera especial el registro y validación de las ofertas de contratación específicamente de la población Venezolana a través de contratos laborales o de prestación de servicios, como requisito previo a la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización – PEPFF- por parte de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, con la finalidad controlar el flujo migratorio dentro del marco la Constitución y ley, permitiendo a los nacionales venezolanos regularizar su situación migratoria a mediano plazo, acceder a los servicios financieros, al igual que los institucionales de educación y salud, facultando al portador para cualquier actividad lícita en el país y autorizando la permanencia los nacionales venezolanos se encuentren en territorio nacional.

En todo caso, le corresponde a las autoridades del trabajo ejercer las competencias de inspección, vigilancia y control para lo relacionado con el cumplimiento de dichos registros así como del cumplimiento las normas y condiciones de trabajo previstas en la legislación nacional, tal como lo ordena el artículo 8 de la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018, como el artículo 2.2.6.8.3.14. del Decreto 117 de 2020.



5. EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION

5.1. Finalidad del procedimiento de conciliación

El procedimiento administrativo de conciliación, en ejercicio de la función que lleva el mismo nombre, es uno de los mecanismos alternativos de solución de conflictos que trae la legislación colombiana, razón por la cual el acto de conciliación busca que las partes, en ejercicio de la libre autonomía de la voluntad acude ante un funcionario conciliador del Ministerio del Trabajo para que en su ejercicio de orientación y de prevención, de forma imparcial, cualificada y legitimada permita a las partes acercarse a resolver aquellos asuntos objeto de controversia y que puedan ser conciliables.



Así, la Corte Constitucional ha establecido su carácter de instrumento que:

*"Procura evitar litigios de larga duración y mejorar las relaciones entre las partes, en la medida en que el procedimiento garantice imparcialidad, rapidez, confiabilidad y reconocimiento del acuerdo logrado, en circunstancias dentro de las cuales los interesados suelen tener dificultades para avenirse espontáneamente, pero sí mantienen disposición de arreglo si un tercero neutral lo promueve"*¹¹³.

En especial, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha expresado que la conciliación laboral es:

*"(...) un acto responsable y serio para precaver pleitos o solucionar amigablemente diferencias (...f. En otras palabras, "un instituto jurídico concebido como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y seguridad jurídica, "que pone fin a las diferencias que en desarrollo del contrato de trabajo o a su terminación se presentan, la que por su naturaleza y por disposición legal, surte los efectos de cosa juzgada, cuando se ha celebrado con el lleno de los requisitos consagrados en los artículos 20 y 78 del C. de P. L".*¹¹⁴

Por su parte, el inciso cuarto del artículo 116 constitucional, establece la facultad de investir transitoriamente de la función de administrar justicia a los particulares en la condición de conciliadores habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley. Frente a ello, la autonomía de la voluntad permite a las partes acudir no solamente a los particulares autorizados como conciliadores, sino a los servidores públicos investidos de tal calidad, como es el caso de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en los términos del artículo 28 de la Ley 640 de 2001¹¹⁵.

5.2. ¿Qué materias o asuntos se conocen en un procedimiento de conciliación?

En el procedimiento administrativo de conciliación si bien se plantean todos los asuntos propios de la relación laboral, lo cierto es que solo se puede conciliar aquellos derechos inciertos y discutibles y en la misma acta se pueden hacer a título de reconocimiento aquellos derechos ciertos e indiscutibles que no pueden ser conciliables pero que si se reconocen en su totalidad, podrían consignarse en el acta correspondiente.

Dentro de la categoría de derechos ciertos e indiscutibles, dada su naturaleza que gira en torno a la prestación personal del servicio y a los mínimos constitucionales que se resguardan en materia laboral (art. 53 C.P.), no es objeto de conciliación:

¹¹³Cf. Corte Constitucional Sentencia C-902 del 2008 M.P: Nilson Pinilla Pinilla. En el mismo sentido, puede consultarse el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, Ref: Expediente N° 11001-03-15-000-2011-00320-01, Acción de Tutela, loc. cit.

¹¹⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, M.P. Carlos Isaac Nader, Acta No. 64, Radicación No. 20871, 24 de septiembre de 2003.

¹¹⁵ Cfr. Corte Constitucional, sentencia C-893 del 2001 M.P: Clara Inés Vargas Hernández.

- Los derechos laborales y de la seguridad social, artículos 13, 14 C.S.T. y 3º Ley 100 de 1993, artículo 343 C.S.T.
- Los salarios según los artículos 145, 132 y 148 C.S.T.
- Prestaciones sociales, artículos 340, 343 C.S.T.
- Cesantías
- Intereses sobre cesantías
- Primas de servicio, artículo 306 C.S.T.
- Vacaciones, artículo 192, 189 C.S.T.
- Descanso dominical y festivo, artículos 161, 172, 175 C.S.T. (...)
- Licencia de maternidad
- Recargo nocturno y horas extras, artículo 168 C.S.T.
- Las prestaciones sociales en el sentido del artículo 340 C.S.T.
- Auxilios por enfermedad no profesional cuando el empleador no tenga afiliado al trabajador al sistema de seguridad social en salud y al de seguridad social en pensiones.
- Accidente de trabajo y enfermedad laboral cuando el empleador no tiene afiliado al trabajador al sistema de seguridad social en riesgos laborales.
- Pensión de jubilación.
- Los estatus y derechos pensionales a cargo de las entidades de seguridad social o si hubiere tal reconocimiento extralegalmente, en convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral a cargo de los empleadores particulares.
- Las demás prestaciones y derechos establecidos como derechos mínimos extralegales en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo o laudo arbitral, o reconocido en el reglamento interno de trabajo, en acto bilateral, o acto unilateral “tanto en su entidad –bonificaciones, primas de productividad o eficiencia, gratificaciones por rendimientos, quinquenios, primas extralegales, etc.– como en su cantidad (...)”.
- Los derechos mínimos legales en seguridad social.
- Los hechos, como p. ej. La forma de terminación del contrato, al ser un hecho consolidado y consumado.
- Un título ejecutivo a favor del trabajador del cual emana una obligación a cargo del empleador ya que para el trabajador se configura en un derecho cierto e indiscutible al cual no puede renunciar ni negociar.
- El fuero sindical.
- Acuerdos mutuos para concluir relaciones laborales con personas que gocen de fueros de estabilidad reforzada.
- Tampoco procede la conciliación laboral ante los conflictos colectivos de trabajo. Su ámbito de aplicación se extiende únicamente a los conflictos individuales de trabajo.

La conciliación es por lo tanto viable en los casos que están autorizados, esto es en aquellos atinentes a derechos inciertos y discutibles.

Concordantemente la Corte Constitucional en Sentencia T- 1008 de 1999 estableció:

"En lo referente a las conciliaciones en materia laboral, si bien, en cuanto cumplan las condiciones legales, están llamadas a resolver las diferencias entre patronos y trabajadores en aspectos salariales y prestacionales, carecen de fuerza, frente a la Constitución, para hacer que el trabajador mediante ellas renuncie a derechos suyos ciertos e indiscutibles, como es el caso de la pensión de jubilación, que le debe ser reconocida y pagada cuando se cumplan los requisitos de Ley para obtenerla.

Así, pues, el alcance de las conciliaciones es relativo, en cuanto ponen fin a controversias referentes a los derechos laborales de los cuales se trata en sus textos, pero no pueden extenderse a derechos irrenunciables de los trabajadores. Respecto de estos las cláusulas de renuncia se tienen por no escritas y no pueden oponerse válidamente a las pretensiones del reclamante si lo que este pide es la efectividad del derecho irrenunciable¹¹⁶.

Precisamente, la jurisprudencia laboral afirma la procedencia de la nulidad del acta:

(...) "por las mismas razones que cualquier negocio jurídico, especialmente cuando se presenta un vicio de consentimiento en una de las partes. Es posible, entonces, solicitar la nulidad del acta de conciliación en estos muy especiales eventos y con una sentencia aceptando la petición en ese sentido podría enervarse el efecto de cosa juzgada (...)"¹¹⁷.

Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia ha establecido en Sentencia del 19 de febrero de 1999, con radicación 11434, frente al análisis de la "validez del acuerdo conciliatorio" y citando a la Sentencia de la Corte Suprema del 21 de julio de 1982, número 10832, señaló lo siguiente:

"En la vida del derecho, el mutuo consentimiento, o sea el acuerdo de voluntades entre dos o más personas para realizar un negocio jurídico, tiene en principio plena validez. Pero si el consentimiento de alguna de esas personas está viciado por error, fuerza o dolo, el acto es susceptible de invalidación (...), la fuerza o el dolo no se presumen sino que deben demostrarse plenamente por quien alegue haberlos padecido"¹¹⁸.

¹¹⁶ Cf. Corte Constitucional, Sentencia T-1008 de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

¹¹⁷Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 28609, Acta No. 30, 17 de abril de 2007, M.P. Isaura Vargas Díaz, p. 5, citando a la sentencia del Tribunal Superior de Bogotá. Cf. Art. 1508, 1513 C.C.; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia del 19 de septiembre de 2003, Ref. Expediente 20530, en: Gaceta Jurisprudencial, Bogotá: Editorial Leyer, octubre de 2003, p. 57.

¹¹⁸ Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, Radicación 11434 Acta No. 6, 19 de febrero de 1999, M.P. Francisco Escobar Henríquez. Del mismo modo, Min. interior. Op. cit., p. 35. Cf. Adicionalmente, Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia del 27 de enero de 2009, Ref. Expediente 33717, M. P. Camilo Tarquino Gallego, en: Gaceta Jurisprudencial 189, No. 15 - Actas de conciliación- Bogotá: Leyer, p. 43.

5.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento de conciliación?

El procedimiento administrativo de conciliación se adelanta en ejercicio de la función de conciliación y puede iniciarse mediante solicitud, en los términos del artículo 20 del Decreto 2511 de 1998, que establece que la solicitud de conciliación puede formularse de manera verbal o escrita señalando:

- "a) La individualización de las partes y de sus representantes si fuere el caso;*
- b) La indicación del lugar en que deban surtirse las notificaciones a las partes;*
- c) La síntesis de los hechos;*
- d) Las peticiones;*
- e) La estimación razonada de la cuantía en que se fundamenta la petición o peticiones;*
- f) Relación de las pruebas o elementos de juicio que desee aportar".*

Se trata de requisitos establecidos para que la solicitud pueda ser eficaz, sin que esto implique que la ausencia de alguno de ellos posibilite al Inspector para rechazar la solicitud. Es así como: *"En este evento, el conciliador informará al interesado sobre la falta de alguno de ellos, para que subsane la omisión a más tardar el día de la audiencia, si no lo hiciere se citará para nueva audiencia".*

5.3.1. Características generales del procedimiento de conciliación

i. Inhabilidades, impedimentos y recusación

El conciliador está sujeto a la inhabilidad especial, prevista en el inciso primero del artículo 17 de la Ley 640 de 2001, según la cual, él:

"no podrá actuar como árbitro, asesor o apoderado de una de las partes intervinientes en la conciliación en cualquier proceso judicial o arbitral durante un (1) año a partir de la expiración del término previsto para la misma. Esta prohibición será permanente en la causa en que haya intervenido como conciliador".

En especial, el inspector-conciliador, como servidor público, debe atender no solamente a los derechos sino concomitantemente a los deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses previstos en el Código Disciplinario Único y demás normas concordantes.

Adicionalmente, el artículo 100 de la Ley 446 de 1998 establece que los conciliadores *"están impedidos y son recusables por las mismas causales previstas en el Código de Procedimiento Civil¹¹⁹".* Con este objeto radica en el director del centro de conciliación decidir sobre ellas. En el caso de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social será el superior jerárquico el competente.

¹¹⁹ Entiéndase hoy Código General del Proceso, Ley 1564 de 2012

ii. Obligaciones del conciliador

El artículo 8 de la Ley 640 de 2001 consagra como obligaciones del conciliador:

" 1. Citar a las partes de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

- 1. Hacer concurrir a quienes, en su criterio, deban asistir a la audiencia.*
- 2. Ilustrar a los comparecientes sobre el objeto, alcance y límites de la conciliación.*
- 3. Motivar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo con base en los hechos tratados en la audiencia.*
- 4. Formular propuestas de arreglo.*
- 5. Levantar el acta de la audiencia de conciliación.*
- 6. Registrar el acta de la audiencia de conciliación de conformidad con lo previsto en esta Ley.*

PARÁGRAFO. Es deber del conciliador velar por que no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles"

iii. Examen del caso

En este sentido y concordantemente con el párrafo del artículo 20 del Decreto 2511 de 1998, el artículo 20 de la Ley 640 de 2001 establece la regla según la cual, si de conformidad con la ley el asunto es conciliable, esto es, al realizar el examen sobre el objeto de la conciliación, el Inspector determina que se trata de derechos inciertos y discutibles, deberá intentar realizar la audiencia en el menor tiempo posible, esto es *"sin demora"*, con un límite de *"tres (3) meses siguientes a la presentación de la solicitud"*, término que únicamente puede ser prolongado por mutuo acuerdo de las partes. Con este objeto el inspector-conciliador debe citar a las partes en el sentido del numeral 1 del artículo 8 en unión con el inciso segundo del artículo 20 de la Ley 640 de 2001.

Por lo tanto, si el examen establece que el asunto no es conciliable, el tenor y sentido de la primera parte del inciso primero del artículo 20 de la Ley 640 de 2001 y de conformidad con el inciso tercero del párrafo del artículo 20 del Decreto 2511 de 1998 determinan, que no se tramita la audiencia de conciliación. Para tal efecto, la norma especial del numeral 3 del artículo 2 de la Ley 640 de 2001 expresamente consagra la obligación del conciliador de expedir una constancia al interesado -en este caso el solicitante-, dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la presentación de la solicitud, en la que se indicará la fecha de presentación de la solicitud, expresando sucintamente el asunto objeto de conciliación, y concordantemente que el asunto de que se trata no es conciliable de conformidad con la Ley, devolviendo los documentos aportados por los interesados y conservando las copias de las constancias que expidan.

Ahora bien, si el asunto es conciliable y a efectos de cumplir con el contenido y término del artículo 20 de la Ley 640 de 2001, el inspector-conciliador, debe comunicar la citación correspondiente a las partes sobre la audiencia, *"por el medio que el conciliador considere más expedito y eficaz, indicando sucintamente el objeto de la conciliación e incluyendo la mención a las consecuencias jurídicas de la no comparecencia"*.

La utilización de medios electrónicos u otros que el desarrollo de la técnica permita en el futuro, es consecuentemente posible. Adicionalmente encuentra aplicación para el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, el capítulo IV artículos 53 y ss. del CPACA. También, el parágrafo del artículo 20 de la Ley 640 de 2001 prevé la obligación de prestar "toda" la colaboración de las autoridades de policía al conciliador "para hacer efectiva la comunicación de la citación a la audiencia de conciliación". Para tal efecto puede el Inspector solicitar la cooperación de otras autoridades de policía.

De especial interés

En materia laboral la conciliación extrajudicial no produce efectos por la inasistencia a la audiencia de conciliación, al haber sido declarado inexecutable el artículo 29 de la Ley 640 de 2001.

iv. Competencia de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

El artículo 28 de la Ley 640 de 2001 radica la competencia, entre otros, en el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de adelantar la conciliación extrajudicial en materia laboral, así:

"La conciliación extrajudicial en derecho en materia laboral podrá ser adelantada, (...) ante los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, los agentes del Ministerio Público en materia laboral (...) A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales"¹²⁰.

¹²⁰ Cf. Corte Constitucional, Sentencia C-893 de 2001, M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Que declaró inexecutable la expresión "...ante conciliadores de los centros de conciliación..." y "...ante los notarios...", contenidas en el artículo 28 de la Ley 640 de 2001", y que les autorizaba a actuar en tal calidad. Al considerar: "Para la Corte el cargo está llamado a prosperar, pues en efecto las normas acusadas establecen una delegación permanente de la función de administrar justicia en los particulares, desconociendo flagrantemente el texto del artículo 116 de la Carta que expresamente autoriza al legislador para atribuirles dicha función pero en forma transitoria". (...) "Aparte de lo anterior, debe recordarse que por mandato del artículo 116 Superior la conciliación tiene un carácter esencialmente voluntario, porque son las partes las que, en cada caso en concreto, seleccionan en forma espontánea al particular que habrá de hacer las veces de conciliador, lo cual impide que, desde este punto de vista, se establezca una suerte de permanencia en el ejercicio de dicha función". (...) "Pero la onerosidad del servicio que ofrecen los centros de conciliación y los notarios es más inquietante tratándose de los asuntos de índole laboral, donde el trabajador, por lo general, carece de los medios económicos para acudir a este mecanismo alternativo de solución de conflictos con el objeto de dirimir amigablemente una controversia con su empleador".

Concordantemente, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen competencia para adelantar conciliaciones extrajudiciales laborales y esta será exclusivamente en derecho. El que sea en derecho, se deriva además de que el conciliador debe estar en la capacidad de realizar un análisis sobre el alcance jurídico¹²¹ de las normas atinentes a la situación a conciliar, para del mismo modo determinar si esta es viable, al establecer que versa sobre derechos inciertos y discutibles en el sentido del artículo 53 de la Constitución.¹²²

v. Gratuidad

La gratuidad de la conciliación laboral ha sido resaltada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-893 de 2001, al considerar que otra forma de impedir el acceso a la protección judicial laboral es la onerosidad, al establecer en unión a la declaratoria de inexecutable de los artículos 30 y 39 de la Ley 640 de 2001 atinentes a la conciliación prejudicial obligatoria, un trámite que le exija al trabajador "sufragar de su propio peculio, muchas veces escaso, expensas significativas para poder accionar ante los jueces"¹²³. Ello es armónico con el contenido del artículo 4 de la Ley 640 de 2001 que establece como un evento de gratuidad del trámite conciliatorio, el adelantarlos ante los funcionarios públicos facultados para conciliar, v. gr. ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

vi. Calidades del conciliador

El conciliador, en materia laboral, debe ser abogado titulado, en concordancia con los artículos 5 y 28 de la Ley 640 de 2001 -conciliación extrajudicial-. Adicionalmente, debe ser neutral y calificado -artículo 64 Ley 446 de 1998-. Se trata de requisitos objetivos y verificables de los que se deriva la exigencia de la objetividad, imparcialidad¹²⁴, neutralidad, independencia, calificación profesional y destrezas del Inspector de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de funciones de conciliador, donde se le permite, incluso, proponer fórmulas de arreglo dentro del ámbito de la conciliación. Lo anterior, no obstante, no elimina, sino que contiene y resalta el deber del conciliador - inspector de ser continuamente diligente en atender su obligación de "*velar por que no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles*", en el sentido del parágrafo del artículo 8 de la Ley 640 de 2001 y del artículo 53 de la Constitución. Esto quiere decir que en ejercicio de la función de conciliación no puede el conciliador, entre otras cosas, avalar acto alguno contrario a estas normas.

¹²¹ Cf. En materia arbitral, Sánchez Lorenzo, Sixto, *Derecho aplicable al fondo de la controversia en el arbitraje comercial internacional*, II. Arbitraje de Derecho y Arbitraje de Equidad, p. 40.

¹²² También hacia la conciliación en derecho, pero argumentando el contenido del artículo 107 de la Ley 446 de 1998, considerando que el conciliador en equidad incurriría en materia laboral en falta, al "*darle trámite a asuntos contrarios a su competencia*", Ministerio del Interior y de Justicia, *Guía Institucional...*, op. cit., p. 44.

¹²³ Cf. Corte Constitucional, Sentencia C-893 de 2001, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

¹²⁴ Cf. Corte Constitucional en Sentencia C-280 de 1997, M.P. Hernando Herrera Vergara.

En todo caso, en el evento en que el ejercicio de tal función el Inspector de Trabajo encuentre una vulneración ante la cual tiene el deber legal de actuar como Inspector de Trabajo y Seguridad Social, asume nuevamente esta función y actúa de conformidad con su deber legal, dando traslado interno y/o externamente al de su competencia. Lo anterior tiene también fundamento, en el contenido del numeral 2 del artículo 3 del Convenio 81 y el numeral 3 del artículo 6 del Convenio 129 de la OIT.

Adicionalmente a su calificación profesional, el conciliador debe tener las aptitudes y actitudes que le permitan *"identificar y neutralizar el conflicto (...)"* y *cumplir con su función con un "don de gente" distintivo: que lo hagan respetable, respetuoso, amable y cordial con las partes, al tiempo que propicia un escenario adecuado para llegar al acuerdo conciliatorio"*¹²⁵.

vii. Otras consideraciones para tener en cuenta en la Conciliación de carácter laboral

Es importante precisar que, en materia laboral, existe una clara diferenciación entre los conceptos de conciliación y transacción y no deben ser tratados como uno solo, ya que la misma Constitución Política en su artículo 53 las considera de manera diferente, aun cuando compartan similitudes tales como la imposibilidad de desconocer derechos ciertos y no discutibles.

Al ser ambos mecanismos alternativos de solución de conflictos tienen iguales efectos jurídicos, por tanto, no es necesario elevar una transacción a nivel de conciliación y en caso de así quererlo hacer las partes, deberá en todo caso adelantarse el respectivo trámite conciliatorio.

viii. De la Conciliación en casos de fueros de estabilidad laboral reforzada

Respecto de este particular, se precisa que en diferentes ocasiones la Corte Constitucional ha realizado llamados al Ministerio del Trabajo con el fin de que a través del trámite conciliatorio no se avalen transacciones tendientes a la terminación del contrato de trabajo de personas que cuenten con algún tipo de estabilidad laboral reforzada de tal manera que los empleadores por este medio eviten su obligación de adelantar el respectivo trámite ante esta entidad que decida respecto de la autorización o no de la terminación del vínculo laboral, así el acuerdo sea de mutuo consenso entre las partes.

En particular se cita a continuación lo señalado por la alta corte en dos sentencias respecto de estas circunstancias:

Sentencia T-184/12 – Fuero Materno:

¹²⁵ Ministerio del Interior y de Justicia, Guía Institucional.... Op. Cit., p. 46

“Para la Sala es claro que esa conciliación no puede convalidar la terminación del vínculo laboral ineficaz planteada en el acta de transacción suscrita entre las partes. Sin embargo, se advertirá al Ministerio del Trabajo para que, en el ámbito de sus funciones no se preste para convalidar intentos de desconocer la estabilidad de la madre gestante por medio de acuerdos como el estudiado en esta oportunidad, y ordenará que divulgue el contenido de esta providencia entre los inspectores del trabajo.”

Sentencia T-217/14 – Fuero Trabajadores en condición de Discapacidad:

“Para dar por terminado, de mutuo acuerdo, un contrato laboral con un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud física o mental, el empleador debe (i) acudir al inspector de trabajo a solicitar permiso; (ii) dar a conocer a la autoridad las razones por las cuales al trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, y (iii) cerciorarse de que el trabajador conozca las protecciones que le otorga la Constitución y la ley por su especial condición de salud. Una vez el inspector del trabajo llegue al conocimiento de tales circunstancias, deberá decidir si autoriza o no el despido del trabajador”.

Por lo anterior, el conciliador debe aplicar las disposiciones señaladas en precedencia y debe hacer un análisis dentro del trámite conciliatorio de las circunstancias que rodean al trabajador de tal manera se evite autorizar despidos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada.

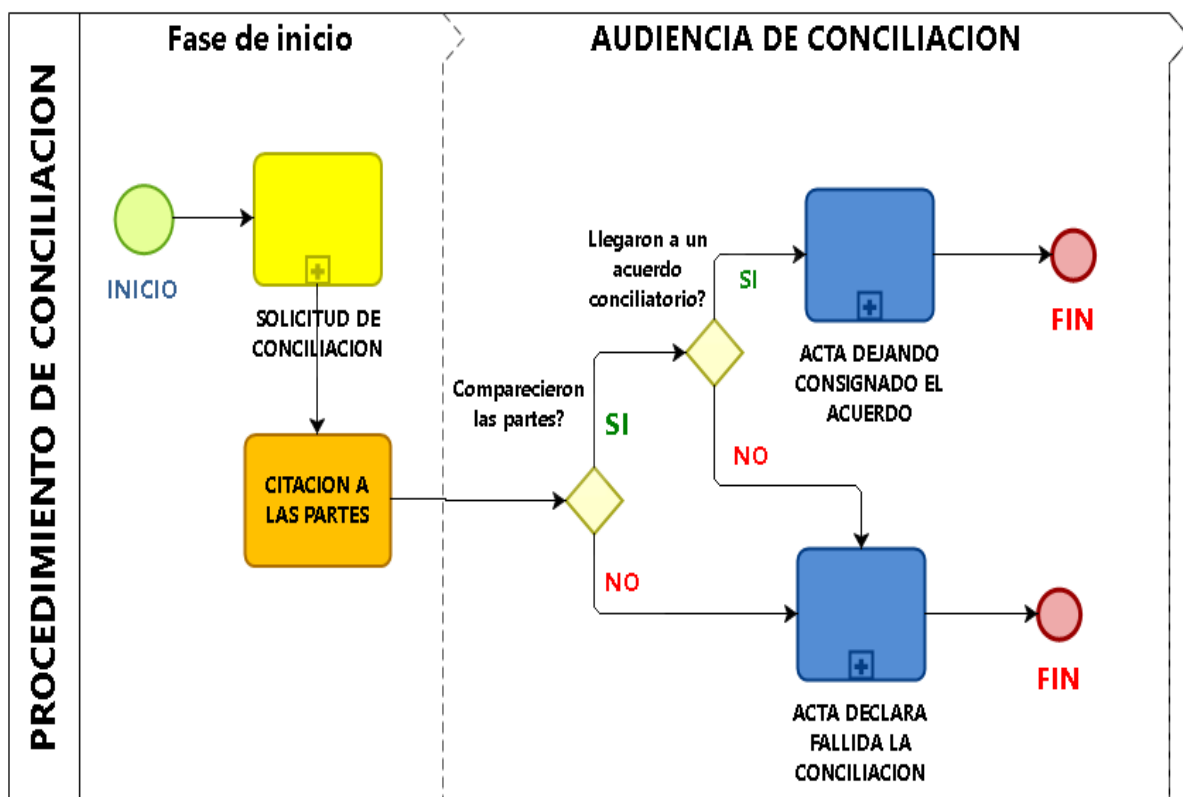
ix. De la Conciliación en contratos de prestación de servicios

El numeral 6 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 dispone que la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: (...) *Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive (...).*

Los conflictos derivados de los contratos de prestación de servicios son de conocimiento de la jurisdicción laboral, por tanto, los conciliadores competentes para atender dichas controversias serán los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo y los agentes del Ministerio Público en materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales.

Por tanto y toda vez que los conflictos sobre el pago de contratos de prestación de servicios son competencia de la jurisdicción laboral los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en calidad de conciliadores podrán adelantar el trámite conciliatorio. Sin embargo, si la discusión gira sobre la naturaleza del contrato de prestación de servicios o por el cumplimiento o no de las formalidades para su suscripción, las partes podrían consignar ese reconocimiento si se dan los tres elementos estructurantes del contrato realidad.

La forma como se desarrolla el procedimiento administrativo de conciliación, desde el punto de vista jurídico es el siguiente:



Flujo jurídico del procedimiento de conciliación

5.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION

El procedimiento de conciliación se regula principalmente en la Ley 640 de 2001 sus etapas son las siguientes:

(1) INICIO

El inicio de este de forma general se surte de conformidad con el artículo 16 de la Ley 640 de 2001:

- "a) Por mutuo acuerdo entre las partes;
- b) A prevención, cuando se acuda directamente a un abogado conciliador inscrito ante los centros de conciliación;
- c) Por designación que haga el centro de conciliación, o
- d) Por solicitud que haga el requirente ante los servidores públicos facultados para conciliar".

En el caso del Inspector de Trabajo y Seguridad Social el procedimiento se inicia con base en los literales a) o d) del artículo 16 de la Ley 640 de 2001. Esto es, cuando por mutuo acuerdo acuden conjuntamente al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, o cuando una de las partes solicita el adelantamiento del procedimiento ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Es la voluntad del particular la que acciona el procedimiento conciliatorio.

El contenido del literal a) permite así que las partes lleguen a un acuerdo antes de acudir al Inspector de Trabajo y Seguridad Social para que él examine su viabilidad de conformidad con los requisitos de la normatividad constitucional y legal en sentido formal y material laboral. Ello ha sido considerado válido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tratándose de la conciliación judicial¹²⁶ y en el caso de la conciliación ante un Inspector de Trabajo y Seguridad Social¹²⁷. En este sentido, ante un acuerdo previo de las partes, que no vulnera los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador con el que acuden al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, este *"debe aprobar el pacto y hacer las advertencias sobre los efectos de la cosa juzgada"*¹²⁸ que se generarían con la conciliación. Sin embargo, tal aprobación por lo tanto no es automática, toda vez que el Inspector en el ejercicio de su función como conciliador, debe ex- ante, examinar el acuerdo, preguntar a las partes si tienen pleno entendimiento de lo acordado y con base en su intervención impartirá su aprobación¹²⁹, si y solo si, considera que lo consignado en el escrito es realmente lo que se acordó entre las partes¹³⁰ y no se incumple con las condiciones legales para su suscripción.

Concordantemente, un acta de acuerdo debe contener un mínimo que no limite la autonomía de las partes dentro del ámbito de ley para determinar la fórmula de arreglo seleccionada y el asunto conciliado.

De conformidad con ello, el sentido de acudir las partes de manera voluntaria ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social es que estas tengan las garantías legales, que el Inspector en calidad de Conciliador está en la capacidad jurídica y profesional de brindar. De ser este aprobado, lo será en protección de los derechos laborales y beneficios de la seguridad jurídica a través del carácter de cosa juzgada de la conciliación laboral. En caso contrario, esto es, de no ser aprobado el acuerdo, tal decisión se tomará en protección de los derechos laborales.

¹²⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación Expediente: 34274, M.P.: Luis Javier Osorio López, en: Gaceta Jurisprudencial 185 del 3 de octubre de 2008 y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 24042, Acta No. 37, 7 de abril de 2005, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

¹²⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 25748, Acta No. 21, 31 de marzo de 2006, M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez.

¹²⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación Expediente: 34373, M.P. Luis Javier Osorio López, en: Gaceta Jurisprudencial 185, pp. 33-34.

¹²⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 25748, Acta No. 21, 31 de marzo de 2006, M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez.

¹³⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación Expediente: 34373, M.P. Luis Javier Osorio López, en: Gaceta Jurisprudencial 185, p. 34.

En el segundo evento, distinguido en el literal d) del artículo 16 de la Ley 640 de 2001, se hace referencia a la solicitud que el interesado hace directamente al Inspector de Trabajo y Seguridad Social de iniciar el trámite conciliatorio. Ello es viable dentro del ejercicio de la autonomía del particular frente a lo cual, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social debe dar consecuente trámite a su solicitud.

A continuación, y concordantemente con la jurisprudencia en mención, si no existe ánimo conciliatorio por una de las partes, el Inspector debe asumir en la audiencia de conciliación, un rol activo para *"reducir los puntos de diferencia sin menoscabo de los derechos y sin desconocimiento, por consiguiente, de las obligaciones, mediante la proposición de fórmulas de arreglo"*¹³¹. La actividad del Inspector de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de funciones de conciliador no puede, sin embargo, desplazar o modificar la voluntad de las partes, cuando estas alcanzan un acuerdo. Solo en el caso de que el acuerdo de las partes sea legalmente válido, debe ser impartida la aprobación, no así cuando vulnera los límites de ley.

(2) SOLICITUD

El artículo 20 del Decreto 2511 de 1998, establece que la solicitud de conciliación puede formularse de manera verbal o escrita señalando:

- "a) La individualización de las partes y de sus representantes si fuere el caso;*
- b) La indicación del lugar en que deban surtirse las notificaciones a las partes;*
- c) La síntesis de los hechos;*
- d) Las peticiones;*
- e) La estimación razonada de la cuantía en que se fundamenta la petición o peticiones;*
- f) Relación de las pruebas o elementos de juicio que desee aportar".*

Se trata de requisitos establecidos para que la solicitud pueda ser eficaz, sin que esto implique que la ausencia de alguno de ellos posibilite al Inspector para rechazar la solicitud. Es así como: *"En este evento, el conciliador informará al interesado sobre la falta de alguno de ellos, para que subsane la omisión a más tardar el día de la audiencia, si no lo hiciere se citará para nueva audiencia"*.

(3) CITACIÓN

Según el inciso segundo del artículo 20 de la Ley 640 de 2001 la citación debe contener sucintamente el objeto de la conciliación y la mención a las consecuencias jurídicas de la no comparecencia. El contenido especial de la citación estaba establecido en el artículo 84 de la

¹³¹ Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación Expediente: 34373, M.P. Luis Javier Osorio López, en: Gaceta Jurisprudencial 185, pp. 33-34, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 24042, Acta No. 37, 7 de abril de 2005, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 25748, Acta No. 21, 31 de marzo de 2006, M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez.

Ley 446 de 1998 (incorporado por el artículo 47 del Decreto 1818 de 1998), modificadorio del artículo 29 de la Ley 23 de 1991, que fue derogado por el artículo 49 de la Ley 640 de 2001. Sin embargo, al considerar el desarrollo histórico de la norma¹³² y la sistemática del inciso segundo del artículo 20 en unión con el artículo 8 de la Ley 640 de 2001, con los artículos 64 y 66 de la Ley 446 de 1998, así como con el artículo 20 del Decreto 2511 de 1998 y el inciso segundo del artículo 3 del CPACA, se busca la eficacia de la conciliación, aquí en salvaguarda de bienes jurídicos laborales y el debido proceso, razón por la cual indicar objeto de la conciliación, no se limita al asunto a conciliar, sino que como mínimo contener:

- "1. Lugar y fecha en la que es elaborada la citación.
- 2 Identificación del conciliador y parte(s) solicitante(s) y citada(s).
- 3 Objeto de la conciliación (hechos, pretensiones conciliables y cuantía).
- (...)
- 5 Lugar, fecha y hora de realización de la audiencia de conciliación.
- 6 Firma del conciliador"¹³³.

Las consecuencias de la inasistencia a la audiencia de conciliación laboral que establecía el artículo 29 de la Ley 640 de 2001, no están presentes actualmente, toda vez que este artículo fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C-204-03¹³⁴. Los efectos de la inasistencia a la audiencia de conciliación extrajudicial en derecho del artículo 22 de la Ley 640 de 2001, no se aplican a la materia laboral. Adicionalmente, la Corte, al fijar la inconstitucionalidad del artículo 29 de la Ley 640 de 2001, expresó:

"Dado que en materia laboral como lo ha señalado la Corte reiteradamente la audiencia de conciliación extrajudicial no puede establecerse como requisito de procedibilidad, la norma acusada contraría la Constitución y en consecuencia debe ser retirada del ordenamiento jurídico.

La Corte precisa que dicha circunstancia no significa que en materia laboral la audiencia de conciliación extrajudicial no pueda realizarse, sino que ella necesariamente deberá convocarse con el mutuo acuerdo de las partes interesadas en la conciliación, sin que una parte le pueda imponer a la otra dicha audiencia, pues ello significa convertirla en una etapa previa necesaria antes de acudir a la jurisdicción laboral" ¹³⁵.

Por su parte, el numeral 2 del artículo 8 de la Ley 640 de 2001 prevé la obligación y potestad del conciliador de *"Hacer concurrir a quienes, en su criterio, deban asistir a la audiencia"*.

(4) AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

¹³⁴ Sobre los criterios de interpretación normativa -constitucional-, en este punto interpretación histórica, Cf. Maurer, Hartmut, *Staatsrecht I*, 3. Auflage, München: Verlag C.H. Beck, 2003, p. 22.

¹³³ Ministerio del Interior y de Justicia, *Guía Institucional...*, op. cit., pp. 76-77.

¹³⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-204 de 2003, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

¹³⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-204/03, supra.

En la audiencia de conciliación, debe identificarse a las partes. De conformidad el párrafo 2 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001, *“las partes deberán asistir a la audiencia de conciliación y podrán hacerlo junto con su apoderado”*. Este evento se diferencia de aquellos de la norma sub examine, *“en los que el domicilio de alguna de las partes no esté en el Circuito Judicial del lugar donde se vaya a celebrar la audiencia o alguna de ellas se encuentre fuera del territorio nacional”*, caso en el cual *“la audiencia de conciliación podrá celebrarse por intermedio de apoderado debidamente facultado para conciliar, aun sin la asistencia de su representado”*. Estas facultades para conciliar pueden ser limitadas, en consideración a la autonomía de la voluntad del otorgante¹³⁶.

De ello resulta que, por regla general, son las partes las únicas legitimadas para conciliar, su excepción es la descrita en el párrafo 2 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001 atinente a realizar la audiencia por intermedio de apoderado.¹³⁷ Por ello, si el legislador hubiere querido que en todos los eventos se pudiese realizar la audiencia por intermedio de apoderado, lo hubiera indicado expresamente.

Las partes y apoderados deben identificarse debidamente al inicio de la audiencia, y en el caso de celebrarse esta según la ley por intermedio de apoderado, debe verificarse que se encuentre facultado para conciliar.

A continuación, el inspector-conciliador en concordancia con el artículo 8 de la Ley 640 de 2001 y la Corte Suprema de Justicia¹³⁸, se sujeta a los siguientes criterios:

- Tiene el deber permanente y sin excepciones de *“velar por que no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles”*, de conformidad con el párrafo del artículo 8 de la Ley 640 de 2001 y el artículo 53 C.P.

¹³⁶ Cf. Corte Constitucional, Sentencia C-204 de 2003, M.P. Álvaro Tafur Galvis, al declarar la exequibilidad del inciso VI del artículo 39 de la Ley 712 de 2001, *“Segundo.- Declarar EXEQUIBLES, por los cargos analizados en esta sentencia las expresiones “cuando en la segunda oportunidad se presente prueba de que existe fuerza mayor para que una de las partes pueda comparecer, la audiencia de conciliación se celebrará con su apoderado, quien se entiende con facultad para conciliar, admitir hechos y desistir” contenidas en el sexto inciso del artículo 39 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo el entendido que la norma no impide que las partes puedan restringir las facultades de conciliación del apoderado”*.

¹³⁷ El artículo 2149 del C.C. establece que *“el encargo que es objeto del mandato puede hacerse por escritura pública o privada, por cartas, verbalmente o de cualquier otro modo inteligible, y aun por la aquiescencia tácita de una persona a la gestión de sus negocios por otra”* (subrayado fuera de texto) Adicionalmente debe considerarse el párrafo 2 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001, que en la audiencia de conciliación celebrada por intermedio de apoderado, exige que este esté debidamente facultado para conciliar, aun sin la asistencia de su representado. El artículo 620 de la Ley 1564 de 2012, modificó el párrafo 2 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001, determinando que el factor territorial para establecer la viabilidad de efectuar la audiencia a través de apoderado, se restringe en un primer evento a que el domicilio de alguna de las partes no esté localizado en el municipio del lugar de la audiencia, y en un segundo evento, se mantiene esta excepción también a cuando una de las partes se encuentre por fuera del territorio nacional.

¹³⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Radicación 4282, M.P. Alejandro Córdoba Medina, en: Gaceta Judicial, Números 2366-2371, pp. 234-235.

- Ilustra a los comparecientes sobre el objeto, alcance y límites de la conciliación y las declaraciones allí realizadas.
- Explica su carácter de cosa juzgada al alcanzar un acuerdo entre estas, conforme a la Ley y debidamente avalado por el conciliador.
- Procede: *"en la forma más prudente y satisfactoria para obtener un acuerdo amistoso y justo, para lograr el cual puede proponer fórmulas de arreglo, lo lógico es que previamente interrogué a las personas interesadas para conocer las causas de sus diferencias y determinar con la mayor precisión los derechos y obligaciones de ellas, sin cuyo conocimiento no podría tener una intervención acertada y exitosa y menos proponer fórmulas de solución que requieren que el funcionario cuente con una información más o menos completa del problema"*.
- Concordantemente permite la intervención ordenada de las partes, el que entre estas directamente dialoguen y formulen propuestas y todas las demás técnicas que dentro de los límites de la Ley sean proporcionales para la finalidad de la conciliación y en respeto al mandato del parágrafo del artículo 8 de la Ley 640 de 2001 y el artículo 53 de la C.P.
- Motiva a las *"partes para que presenten fórmulas de arreglo con base en los hechos tratados en la audiencia"*, pero no puede desplazar o sustituir parcial o totalmente la voluntad de estas, su intervención es en el desarrollo de la audiencia de forma externa objetiva, la cual le permite presentar fórmulas de arreglo cuando ello se requiera, bien para alcanzar la viabilidad de un acuerdo legal entre las partes y de forma más activa cuando no hay propuestas de las partes, o no se presenta ánimo conciliatorio en las partes o en una de estas¹³⁹.
- Por ello, en caso de no existir ánimo conciliatorio, formula propuestas de arreglo, procurando *"reducir los puntos de diferencia sin menoscabo de los derechos y sin desconocimiento, por consiguiente, de las obligaciones, mediante la proposición de fórmulas de arreglo"*¹⁴⁰.
- Levanta el acta de la audiencia de conciliación.
- Si hay acuerdo, total o parcial dentro de los límites de Ley, en consonancia con su deber de *"velar porque no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles"*, en el sentido del parágrafo del artículo 8 de la Ley 640 de 2001 y el artículo 53 de la C.P., procederá a avalar el acuerdo en el acta que indicará la forma de acuerdo, esto es, conciliación parcial o total.
- Por esta razón, de conformidad con el inciso III del parágrafo del artículo 20 del Decreto 2511 de 1998 compilado en el artículo 2.2.4.3.2.4. del Decreto Único Reglamentario 1069 de 2015, *"Si durante el trámite de la audiencia se observare que no es procedente la conciliación, se dejará constancia en el acta, y se devolverán los documentos aportados por los interesados"*.
- Registra el acta de la audiencia de conciliación de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 640 de 2001.

¹³⁹ Cf. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación Expediente: 34373, M.P. Luis Javier Osorio López, en: Gaceta Jurisprudencial 185, pp. 33-34.

¹⁴⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Radicación 4282, M.P. Alejandro Córdoba Medina, en: Gaceta Judicial, Números 2366-2371, pp. 231-236, (235).

- En concordancia con los numerales 1, 2 y/o 3 del artículo 2 de la Ley 640 de 2001, los documentos se devuelven al interesado con la constancia correspondiente, y atendiendo adicionalmente el artículo 15 de la Ley 640 de 2001.

De conformidad con lo anterior, en la audiencia de conciliación puede presentarse:

- Acuerdo de las partes dentro de los límites de ley, que puede ser total sobre todo el asunto en debate, o parcial sobre solamente algunos aspectos de este,
- Ausencia total de acuerdo, -no hay conciliación por inexistencia de ánimo conciliatorio o viabilidad de este-.

Externamente, desde el análisis de la norma:

- La existencia de un asunto no conciliable de conformidad con la Ley.

(5) CONSTANCIAS

De la audiencia de conciliación el inspector-conciliador debe expedir, de conformidad con el artículo 2 de la Ley 640 de 2001 constancia al interesado indicando:

- *Fecha de presentación de la solicitud*
- *Fecha en que se celebró la audiencia o debió celebrarse,*
- *Exposición sucinta del asunto objeto de conciliación.*

Cuando expedirla:

- *No hay acuerdo en la audiencia de conciliación.*
- *A la audiencia no comparecen las partes o una de ellas.*
- *Se determina por el inspector-conciliador ante la solicitud presentada de conciliación, que el asunto no es conciliable de conformidad con la Ley.*

En todos los eventos con la constancia, deben devolverse los documentos que fueron aportados por los interesados, y el inspector-conciliador, adicionalmente tiene el deber de conservar las copias de las constancias que expida teniendo en cuenta el artículo 15 de la Ley 640 de 2001.

a. Acta de conciliación

El acta de conciliación debe contener los requisitos formales exigidos por los numerales 1 a 5 del artículo 1 de la Ley 640 de 2011 como son:

*"1 Lugar, fecha y hora de audiencia de conciliación.
2 Identificación del Conciliador.
3 Identificación de las personas citadas con señalamiento expreso de las que asisten a la audiencia.
4 Relación sucinta de las pretensiones motivo de la conciliación.
5 El acuerdo logrado por las partes con indicación de la cuantía, modo, tiempo y lugar de cumplimiento de las obligaciones pactadas".*

Así mismo, el parágrafo primero del artículo 1 de la Ley 640 de 2001 establece la obligación de entregar a las partes: *"copia auténtica del acta de conciliación con constancia de que se trata de primera copia que presta mérito ejecutivo"*. En ningún caso las actas deberán ser elevadas a escritura pública, de acuerdo con el parágrafo 4, que fue adicionado por el artículo 51 de la Ley 1395 de 2010.

Adicionalmente debe considerarse:

El acta de conciliación ante Inspector del Trabajo no es un acto administrativo, por cuanto un Acta en materia laboral no hace más que reconocer y dar fe, imprimiéndole el carácter de cosa juzgada, a una libre expresión de la voluntad de personas intervinientes.

A continuación, vamos a señalar unos lineamientos para optimizar procedimientos y sobre todo, si se tiene en cuenta que el Acta es considerada como un título que presta mérito ejecutivo.

El valor probatorio del Acta es preciso, por consiguiente no debe tener ambigüedades respecto de los derechos conciliados y no conciliados.

El Acta en términos generales debe tener mínimo el siguiente contenido:

Encabezamiento: *En primer lugar se hace alusión al Ministerio, a la Dirección Territorial y al Inspector que realizó la audiencia; se determina el número del Acta, se denomina el Acta como conciliada totalmente, conciliada parcialmente o no conciliada, se ponen los valores o el monto conciliado, la actividad económica, clase de contrato y los derechos reclamados los que deben ser anotados todos sin excepción.*

Auto reconociendo personería jurídica: *Este auto procede cuando una de las partes o ambas, han designado un apoderado especial (...)¹⁴¹.*

Intervención de las partes: *El Inspector, luego de constituir el despacho en audiencia pública concede el uso de la palabra; empieza con el citante para que manifieste fechas, la clase de relación que se trata, el salario, la clase de contrato, los oficios realizados, los hechos ocurridos en la*

¹⁴¹ En el caso de apoderados generales se recomienda también su reconocimiento por medio de auto.

relación laboral y los derechos que reclama; luego responde el citado todos y cada uno de los requerimientos, indicando si los acepta o no.

Liquidación realizada por el despacho: Con base en lo aceptado por los interesados, el funcionario realiza la respectiva liquidación, la consigna en el acta en forma detallada, según el rubro a que pertenezca, incluyendo las fechas de los períodos a que corresponda.

Última intervención de las partes: Luego de realizada la liquidación correspondiente a los derechos reconocidos y los conciliados, se concede por última vez, el uso de la palabra a los interesados pero invirtiendo el orden con el fin de que el citado, pueda realizar el ofrecimiento sobre las formas de pago, lugar y fecha para hacerlo. Finalmente, concede el uso de la palabra al citante con el fin de que manifieste si está o no de acuerdo con la liquidación y si acepta las propuestas del citado.

Auto final: Si la audiencia termina conciliada total o parcialmente se debe dictar al final del acta un auto en el cual se apruebe el acuerdo al que han llegado las partes, declarando que dicho acuerdo hace tránsito a cosa juzgada, dejando a salvo el derecho que tiene el citante de acudir ante la justicia laboral ordinaria en procura del reconocimiento de los derechos que quedaron pendientes, en el evento en que sea parcialmente conciliada. Dicha providencia se notifica en estrados y no es susceptible de recursos. El Acta de conciliación no admite recursos, ya que no es ni constituye un acto administrativo, es simplemente un acuerdo de los interesados.

Cierre del Acta: Se dejará constancia de que el acta fue leída, aprobada y firmada por quienes intervinieron en la diligencia.

La forma anterior opera íntegramente para las audiencias conciliadas totalmente, aunque el acta de la audiencia conciliada parcialmente no difiere mucho, pues lo único que se debe tener siempre presente por el funcionario, es que se consignen los hechos sobre los cuales se concilia y los hechos sobre los cuales no se concilia.

b. Registro

Para efectos del registro del acta de conciliación, tratándose de inspectores-conciliadores, la norma aplicable es el artículo 15 de la Ley 640 del 2001¹⁴², que establece en su inciso primero, la obligación de "archivo de las constancias y las actas y antecedentes de las audiencias de conciliación que celebren, de conformidad con el reglamento que el Gobierno Nacional expida para el efecto".

En los Grupos de Resolución de Conflictos – Conciliaciones y en los Grupos de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliaciones, se llevarán los

¹⁴² Cfr. el numeral 7 del artículo 8 de la Ley 640 del 2001

archivos referentes a los procedimientos de conciliación que se adelantan. De igual manera, se realizará en las Inspecciones Municipales, así como en los puntos de atención donde se preste dicho servicio. Ante la no existencia de los mencionados grupos corresponderá al despacho del Director Territorial.

Las actas y constancias, así como los documentos que los acompañen se organizarán en carpetas de archivo, cada una identificada con su respectivo nombre, es decir, “Actas de Conciliación”, “Constancia de imposibilidad de acuerdo”, “Constancias de inasistencia”, “Constancia de asunto no conciliable”.

¡De especial interés!

La forma de llevar el expediente se realizará de acuerdo con las directrices que para tal fin el Ministerio del Trabajo expida, teniendo en cuenta las normas propias de archivística dictadas por el Archivo General de la Nación. En todo caso, se archivarán estas documentales en original, en orden de consecutivo, anualizadas y siempre foliadas, siempre garantizando que aquello que se archiva ya se encuentre registrado en el sistema correspondiente.

El respectivo grupo, inspección o punto, debe guardar las documentales siguiendo las siguientes reglas:

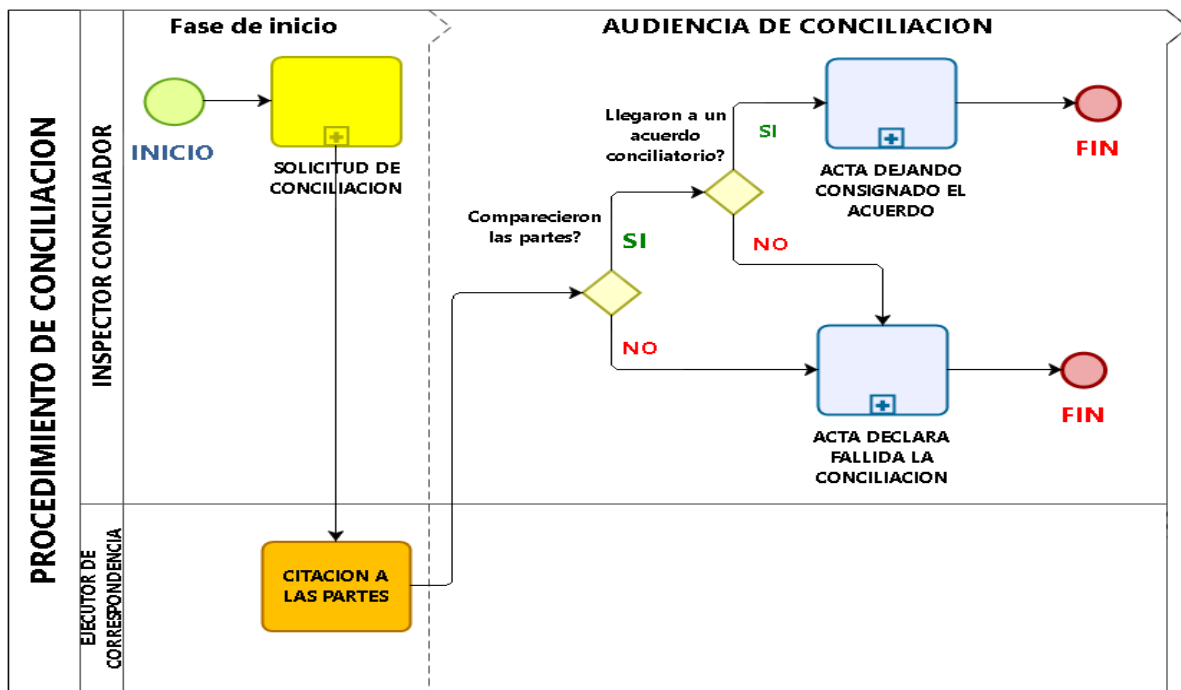
Cuando se traten de Actas de Conciliación, su archivo directo por un (1) año y luego hará traslado de estas al archivo central donde reposaran por nueve (9) años. Una vez cumplido el término de retención de diez (10) años, se podrán destruir las mismas salvo y cuando hayan sido reproducidas digitalmente y cumplan con los requisitos establecidos por el Archivo General de la Nación.

Cuando se traten de constancias, su archivo directo por un (1) año y luego hará traslado de estas al archivo central donde reposaran por cinco (5) años. Una vez cumplido el término de retención de seis (6) años, se podrán destruir las mismas salvo y cuando hayan sido reproducidas digitalmente, como en el caso anterior.

Corresponde a los Coordinadores de los Grupos anteriormente mencionados o al Director Territorial a falta de los anteriores, el control de los archivos de conciliación.

Tampoco debe olvidarse que los Conciliadores diligencian la información pertinente en el Sistema de Información de la Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición del Ministerio de Justicia y del Derecho – SICAAC-, o cualquier otro sistema que lo reemplace, utilizando para tal fin, el usuario y contraseña que el Ministerio de Justicia y del Derecho asigne para el particular.

El flujo operativo del procedimiento de conciliación es el siguiente:



5.5. Normas aplicables al procedimiento de conciliación

Las normas aplicables al procedimiento de conciliación son el artículo 53 de la C.P., la Ley 446 de 1998, la Ley 640 de 2001 y el Decreto 2511 de 1998.

5.6. Jurisprudencia relevante

Corte Constitucional, Sentencia C-160 de 1999, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional C-893 del 2001 M.P: Clara Ines Vargas Hernández.

Corte Constitucional Sentencia C-902 del 2008 M.P: Nilson Pinilla Pinilla.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, Ref: Expediente N° 11001-03-15-000-2011-00320-01, Acción de Tutela, loc. cit.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, 18 de agosto de 2011, Ref: Expediente N° 11001-03-15-000-2011-00320-01, Acción de Tutela, Actor: Mariela Ruiz de Velásquez. C/. Tribunal Administrativo de Cundinamarca -Sección Segunda- Subsección C

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, M.P. Carlos Isaac Nader, Acta No. 64, Radicación No. 20871, 24 de septiembre de 2003

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 28609, Acta No. 30, 17 de

abril de 2007, M.P. Isaura Vargas Díaz

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 4716, Exp 46752, 29 de marzo de 2017, M.P. Jorge Luis Quiroz Aleman

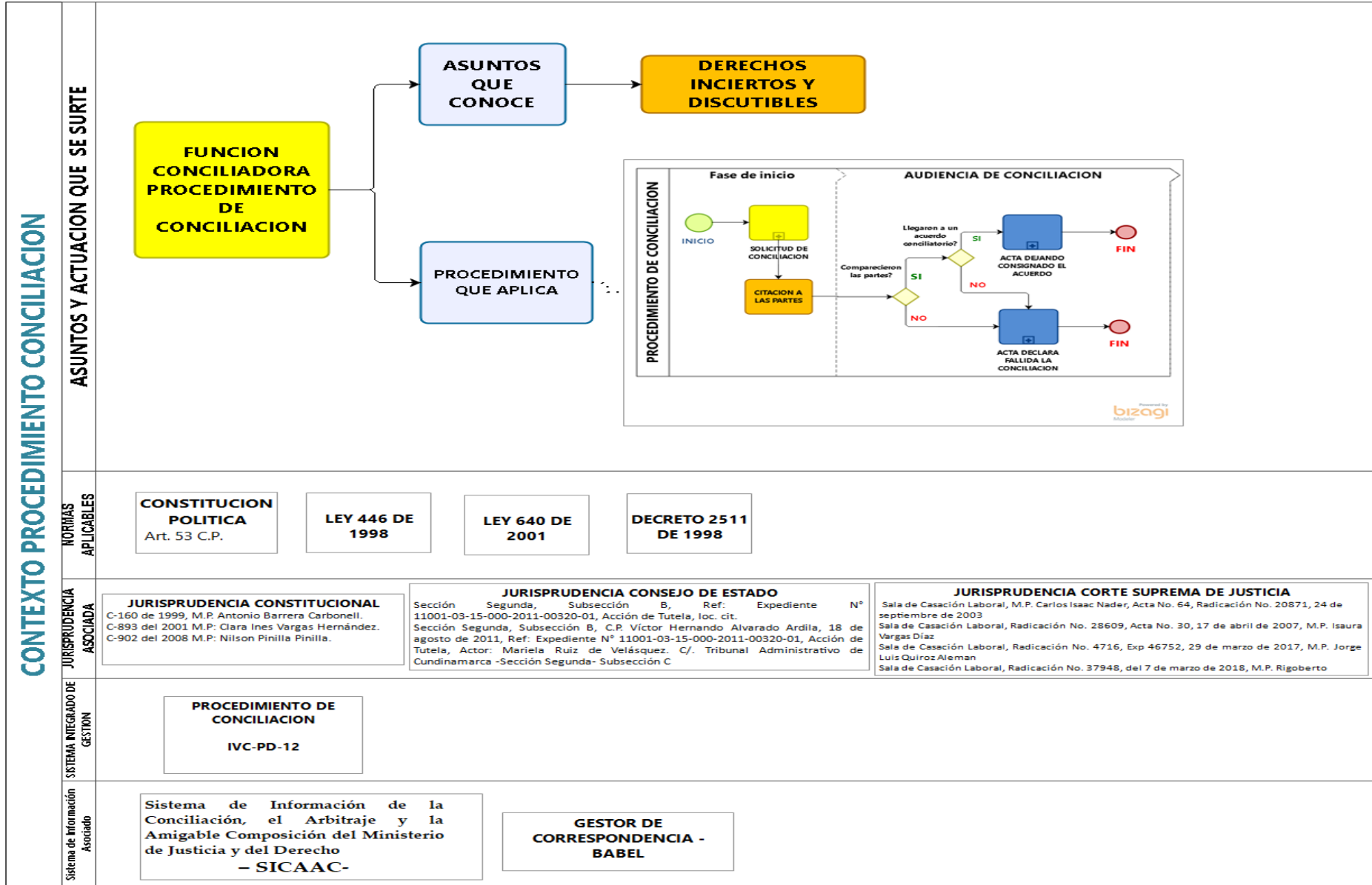
Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. 37948, del 7n de marzo de 2018, M.P. Rigoberto Echeverry Bueno

5.7. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento de conciliación

El Procedimiento **Código: IVC-PD-12** (Procedimiento de Conciliación) detalla las actividades operativas que se desarrollan mediante un paso a paso, determina los tiempos en que debe desarrollarse cada actividad, los responsables y los registros o documentos que se gestionan. Este procedimiento se vincula al sistema integrado de gestión del Ministerio

5.8. Sistema de información asociado

Sistema de Información de la Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición del Ministerio de Justicia y del Derecho – SICAAC-



6. EL PROCEDIMIENTO DE COBRO COACTIVO

6.1. Finalidad del procedimiento de cobro coactivo

El procedimiento cobro coactivo, en ejercicio de la función coactiva y de policía administrativa, es la de cobrar por la vía ejecutiva aquellas obligaciones dinerarias contenidas en las multas proferidas dentro de los procedimientos administrativos sancionatorios que se imponen por violación de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

6.2. ¿Qué materias o asuntos se conocen en un procedimiento de cobro coactivo?

En el procedimiento cobro coactivo se gestionan el cobro de multas impuestas en ejercicio de los procedimientos administrativos sancionatorios del sistema de PIVC y que se encuentren debidamente ejecutoriadas, las cuales tienen la siguiente destinación:

- a. Fondo de Riesgos Laborales
- b. Fondo de Solidaridad Pensional
- c. SENA por sanciones impuestas antes del 1 de enero de 2020
- d. Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y de la Seguridad Social FIVICOT por sanciones impuestas desde el 1 de enero de 2020

6.3. ¿Cómo se adelanta el procedimiento de cobro coactivo?

Los fallos sancionatorios debidamente ejecutoriados que contienen obligaciones dinerarias que para el caso de IVC lo son las multas, prestan mérito ejecutivo por la vía del cobro coactivo y tienen como destinatarios los fondos y entidades descritas anteriormente y que forman parte de su patrimonio.

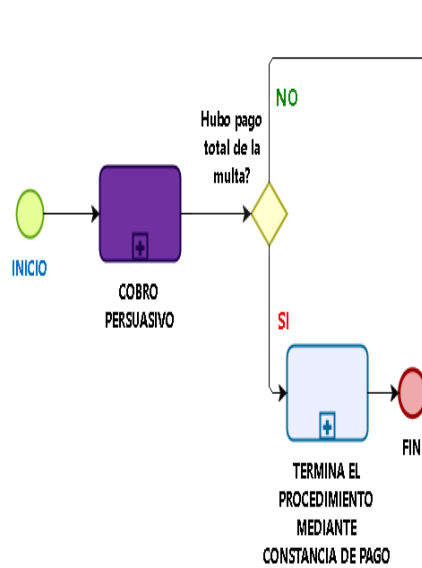
En el procedimiento de cobro coactivo no se discute la legalidad en el contenido de la multa impuesta, pues dicha controversia es propia de la jurisdicción contencioso administrativa, sin embargo, el trámite del cobro puede verse afectado por las siguientes situaciones exógenas:

- a. Revocatoria directa del fallo sancionatorio de multa
- b. Conciliación prejudicial ante la Procuraduría General de la Nación
- c. Fallo de acción de tutela contra la decisión sancionatoria
- d. Medida cautelar de suspensión provisional del acto sancionatorio
- e. Aceptación de ofrecimiento de revocatoria dentro de la demanda de acción de nulidad y restablecimiento del derecho
- f. Fallo de nulidad y restablecimiento del derecho

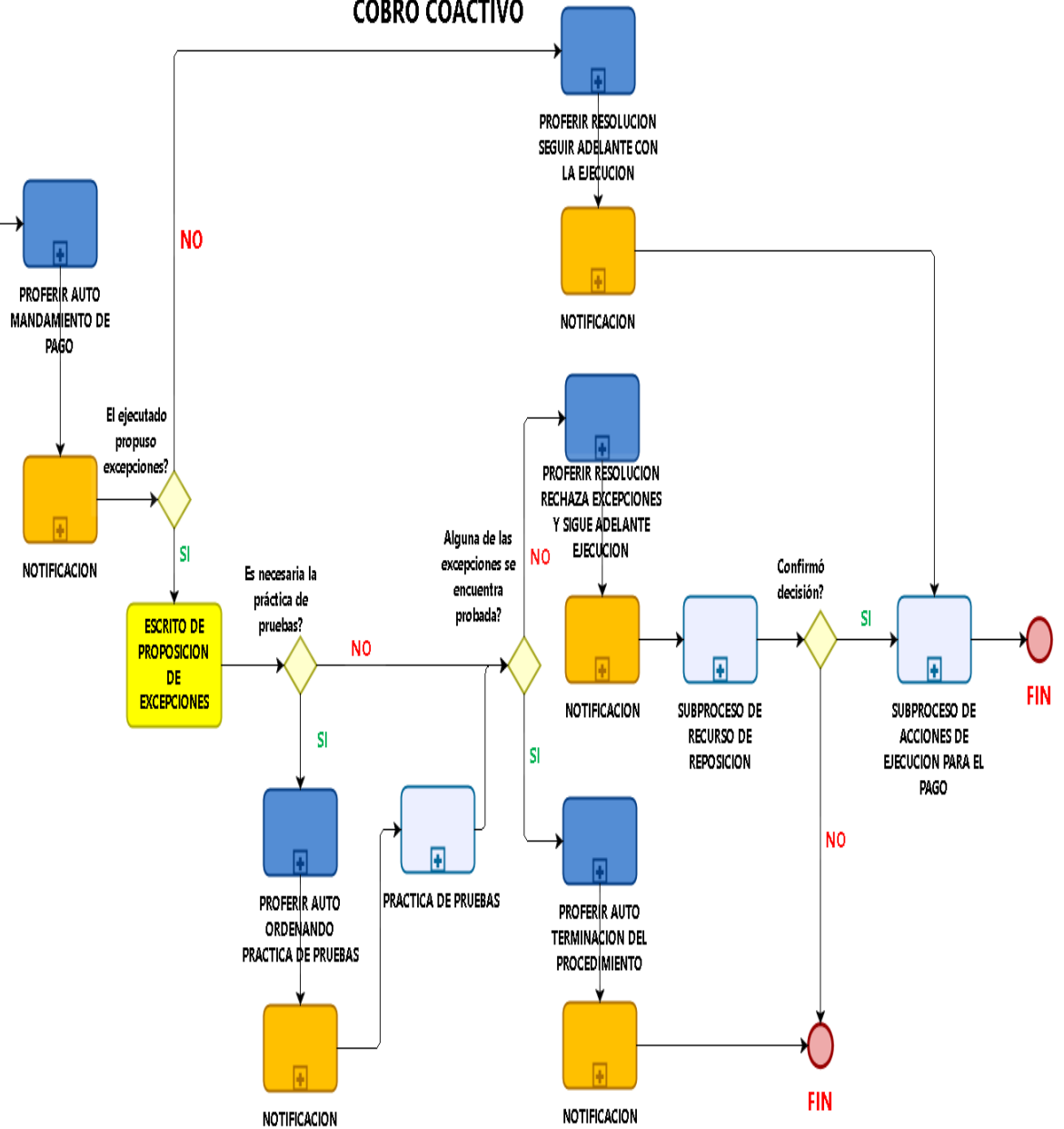
La forma como se desarrolla el procedimiento cobro coactivo es el siguiente:

PROCEDIMIENTO COBRO COACTIVO

COBRO PERSUASIVO



COBRO COACTIVO



6.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE COBRO COACTIVO

Antes de iniciar el cobro coactivo, es conveniente iniciar el cobro persuasivo para poder recaudar con mayor agilidad el valor contenido en el título ejecutivo (fallo) en que se funda. Agotado ello, se inicia el cobro coactivo propiamente dicho.

(1) MANDAMIENTO DE PAGO

Se profiere auto mandamiento de pago, cuando el título ejecutivo contenido en el fallo de multa contiene la obligación clara, expresa y exigible contra el deudor, para lo cual se notificará personalmente al deudor, previa citación para que comparezca en un término de diez (10) días. Si vencido el término no comparece, el mandamiento ejecutivo se notificará por correo (Artículo 626 E.T.)

(2) NOTIFICACIONES

Notificaciones devueltas por el correo. Los actos administrativos enviados por correo, que por cualquier razón sean devueltos, serán notificados mediante aviso, con transcripción de la parte resolutive del acto administrativo, en el portal web de la DIAN que incluya mecanismos de búsqueda por número identificación personal y, en todo caso, en un lugar de acceso al público de la misma entidad. La notificación se entenderá surtida para efectos de los términos de la administración, en la primera fecha de introducción al correo, pero para el contribuyente, el término para responder o impugnar se contará desde el día hábil siguiente a la publicación del aviso en el portal o de la corrección de la notificación. Lo anterior no se aplicará cuando la devolución se produzca por notificación a una dirección distinta a la informada en el RUT, en cuyo caso se deberá notificar a la dirección correcta dentro del término legal." (Artículo 568 E.T.)

En aplicación de lo anterior, el Grupo Cobro Coactivo tiene instalada en el portal de la web de la Entidad, la notificación de los actos administrativos contentivos de los mandamientos de pago y de los autos que ordenan seguir con ejecución y corren traslado de la liquidación.

(3) EXCEPCIONES

Término para pagar o presentar excepciones contra el mandamiento de pago: Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación del mandamiento de pago, del deudor deberá cancelar el monto de la deuda con sus respectivos intereses, conforme con el artículo 830 del E.T. Dentro del mismo término, podrán proponerse mediante escrito las excepciones contempladas en el artículo 831 del E.T.

Luego, dentro del mes siguiente a la presentación del escrito mediante el cual se proponen las excepciones, el funcionario competente decidirá sobre ellas y ordenará la práctica de pruebas, cuando sea del caso. (Artículo 832 E.T.)

Excepciones probadas: Si se declaran probadas las excepciones el funcionario competente ordenará la terminación del procedimiento cuando fuere del caso y el levantamiento de las medidas preventivas cuando se hubieren decretado. En igual forma, procederá si en cualquier etapa del procedimiento el deudor cancela la totalidad de las obligaciones. Cuando la excepción probada, lo sea respecto de uno o varios de los títulos comprendidos en el mandamiento de pago, el procedimiento continuará en relación con las demás sin perjuicio de los ajustes correspondientes. (Artículo 833 E.T.)

(4) INTERPOSICION DE RECURSOS

Recurso contra el auto que decide las excepciones: En el auto que rechaza las excepciones propuestas, se ordenará adelantar la ejecución y el remate de los bienes embargados y secuestrados, contra dicha decisión procede únicamente el recurso de reposición, dentro del mes siguiente a la notificación, quien tendrá para resolver un mes, contados a partir de su interposición en debida forma. (Artículo 834 E.T.)

(5) ORDEN DE SEGUIR ADELANTE LA EJECUCION

Orden de ejecución: Si vencido el término para excepcionar no se hubieren propuesto excepciones o el deudor no hubiere pagado, el funcionario competente proferirá auto ordenando la ejecución y el remate de los bienes embargados y secuestrados. Contra esta decisión no procede recurso alguno. (Artículo 836 E.T.)

La liquidación del crédito y las costas: Debe estar contenida en un auto de trámite, contra el que no procede recurso alguno. No obstante, de ella se dará traslado al ejecutado por el término de tres (3) días, para que formule las objeciones que a bien tenga y aporte las pruebas que estime necesarias. Para tal efecto dicha providencia se notificará por correo. Si hubo objeciones que resultaron viables, se harán las modificaciones y ajustes a que haya lugar dando curso a la aprobación.

Medidas preventivas: Previa o simultáneamente con el mandamiento de pago, el funcionario podrá decretar el embargo y secuestro preventivo de los bienes del deudor que se hayan establecido como de su propiedad. Cuando se hubieren decretado medidas cautelares y el deudor demuestre que se ha admitido demanda contra el título ejecutivo y que estas se encuentran pendientes de fallo ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo se ordenará levantarlas.

También podrán levantarse cuando admitida la demanda ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa contra los autos que fallan las excepciones y ordenan llevar a adelante la ejecución, se presta garantía bancaria o de compañía de seguros, por el valor adeudado. (Artículo 837 E.T.)

6.5. Normas aplicables al procedimiento de cobro coactivo

Las normas aplicables al procedimiento de cobro coactivo son la Ley 1066 de 2006, el Estatuto Tributario, los artículos 1 al 13 y 98 al 101 del C.P.A.C.A. y el Código General del Proceso

6.6. Jurisprudencia relevante

La principal jurisprudencia asociada se encuentra en los siguientes pronunciamientos de la Corte Constitucional:

Corte Constitucional, Sentencia C-558 de 2001, M.P. Jaime Artaujo Rentería
Corte Constitucional, Sentencia C-649 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett
Corte Constitucional, Sentencia C-919 de 2002, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.
Corte Constitucional, Sentencia C-939 de 2003, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.
Corte Constitucional, Sentencia C-776 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
Corte Constitucional, Sentencia C-798 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa

Corte Constitucional, Sentencia T-604 de 2005, M.P. Clara Inés Vargas Hernández
Corte Constitucional, Sentencia T-628 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

Del Consejo de Estado

Consejo de Estado, sentencia del 17 de mayo de 2007, Rad. 8464-05 MP Ramiro Saavedra Becerra
Consejo de Estado, sentencia del 8 de junio de 2011, Rad. 00540-01 MP Enrique Gil Botero
Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicios Civil del 9 de agosto de 2007, Rad. 11001-03-06-000-2007-00052-00(1835) MP Luis Fernando Alvarez Jaramillo

6.7. Procedimiento vinculado al sistema integrado de gestión de la entidad dentro del procedimiento de cobro coactivo

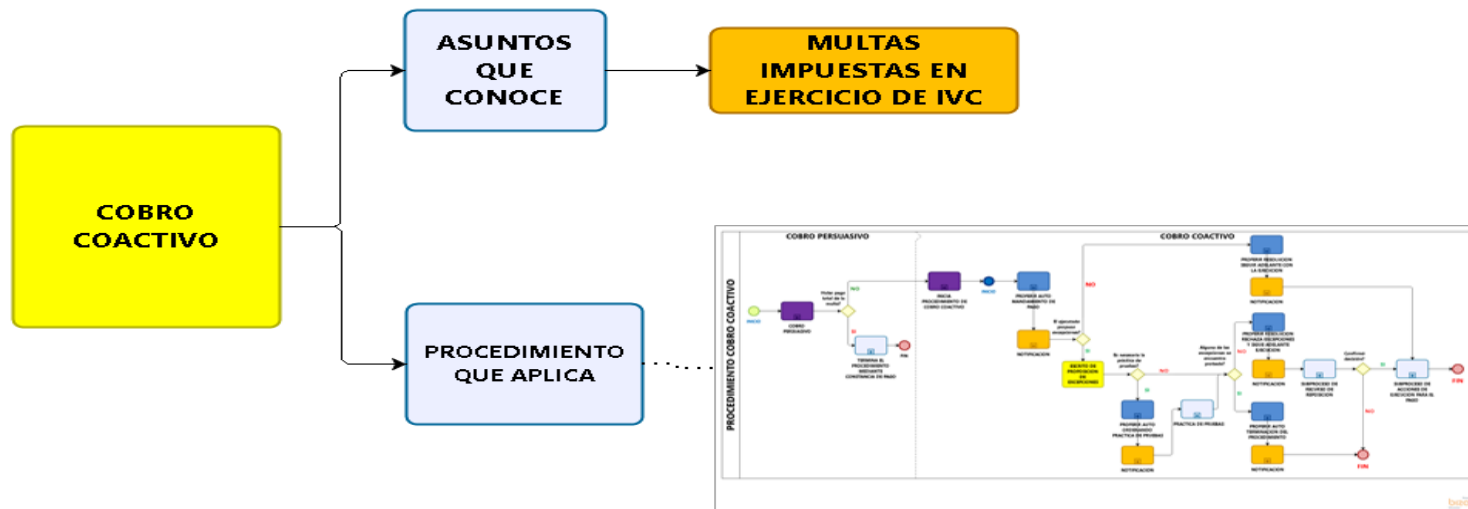
El Procedimiento de cobro coactivo **Código:** GJ-PD-03 detalla las actividades operativas que se desarrollan mediante un paso a paso, determina los tiempos en que debe desarrollarse cada actividad, los responsables y los registros o documentos que se gestionan. Este procedimiento se vincula al sistema integrado de gestión del Ministerio

6.8. Sistema de información asociado

No existe sistema de información asociado.

CONTEXTO PROCEDIMIENTO COBRO COACTIVO

ASUNTOS Y ACTUACION QUE SE SURTE



NORMAS APLICABLES

LEY 1066 DE 2006

ESTATUTO TRIBUTARIO

CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

CODIGO GENERAL DEL PROCESO

JURISPRUDENCIA ASOCIADA

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL
 C-558 de 2001, M.P. Jaime Arturo Rentería
 C-649 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett
 C-919 de 2002, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.
 C-939 de 2003, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.
 C-776 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
 C-798 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa
 T-604 de 2005, M.P. Clara Inés Vargas Hernández
 T-628 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

JURISPRUDENCIA CONSEJO DE ESTADO
 sentencia del 17 de mayo de 2007, Rad. 8464-05 MP Ramiro Saavedra Becerra
 sentencia del 8 de junio de 2011, Rad. 00540-01 MP Enrique Gil Botero
 Sala de Consulta y Servicios Civil del 9 de agosto de 2007, Rad. 11001-03-06-000-2007-00052-00(1835) MP Luis Fernando Alvarez Jaramillo

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

PROCEDIMIENTO DE COBRO COACTIVO
 GJ-PD-03

Sistema de Información Asociado

GESTOR DE CORRESPONDENCIA - BABEL

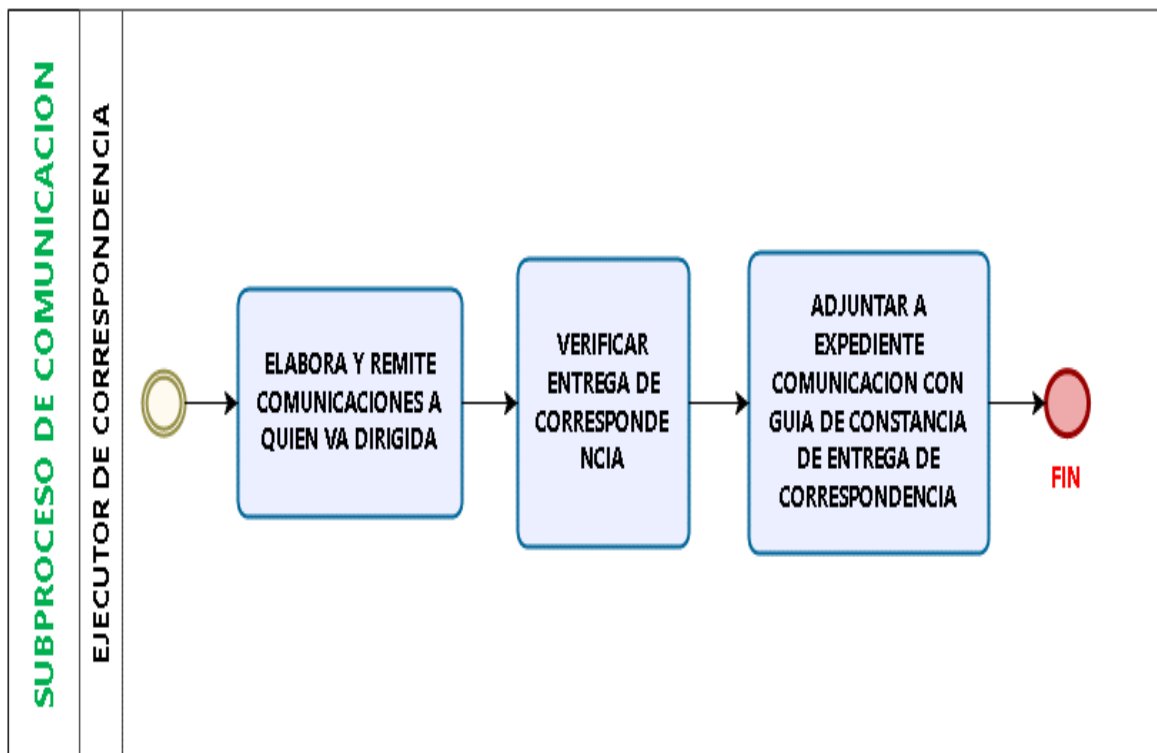
7. SUBPROCESOS COMUNES.

Los subprocesos comunes son por lo general transversales a los procedimientos mencionados y sirven para impulsar las actuaciones adoptadas. Se clasifican en:

7.1. Subproceso de comunicación

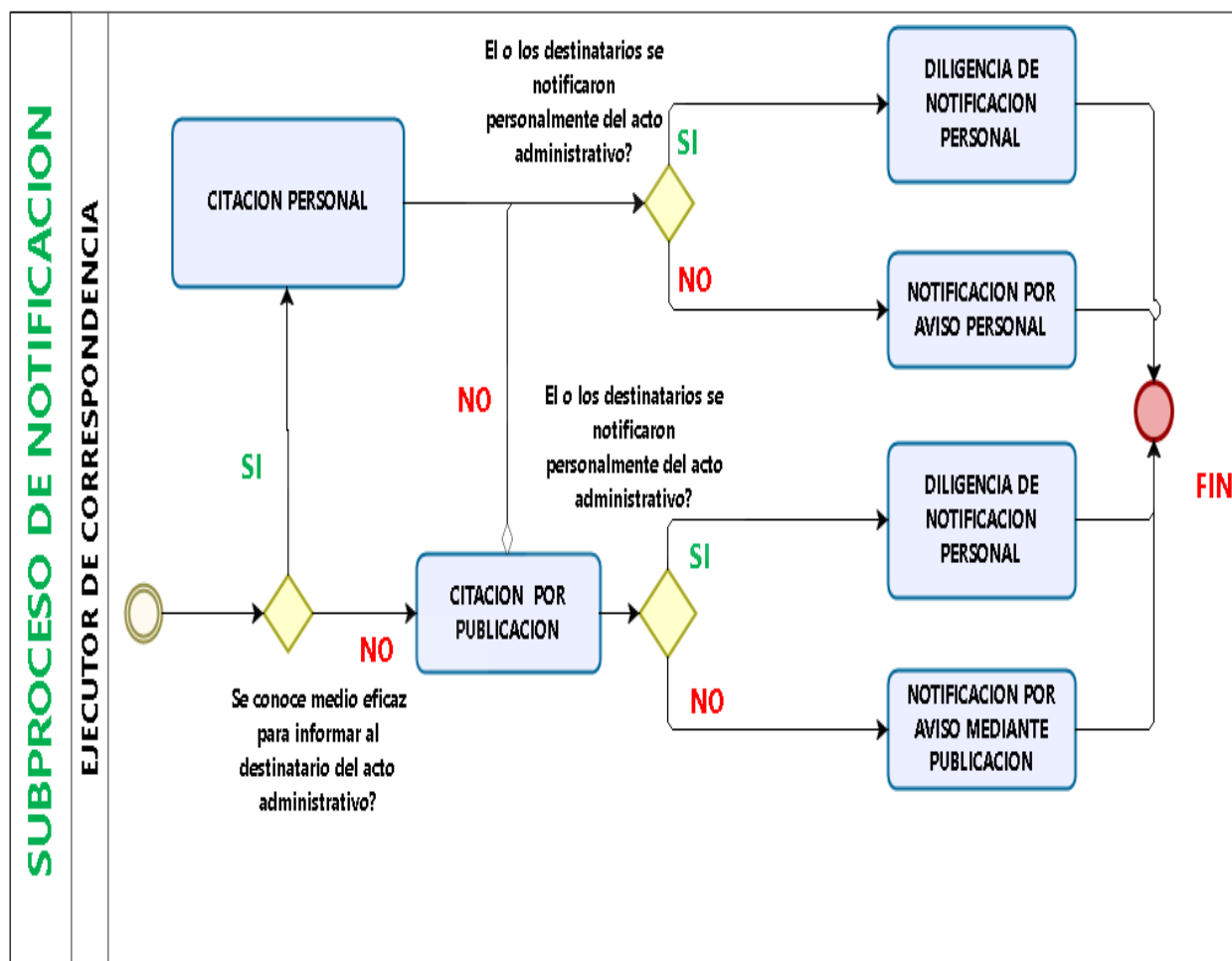
La comunicación es la forma como se entera al interesado sobre las decisiones de trámite que se profieren dentro de una actuación administrativa, esto quiere decir que cuando el operador de inspección, vigilancia y control suscribe un auto de trámite se debe elaborar una comunicación para enterar al destinatario de esta decisión.

El documento de comunicación va dirigido a la dirección reportada en el expediente y/o la que se pueda sustraer de otros documentos (Cámara de Comercio, directorios, etc), acompañada de un texto donde se indique la fecha de la decisión de trámite, la autoridad que lo profirió y un breve resumen de la decisión adoptada, al final se incorpora la firma de quien emite la comunicación.



7.2. Subproceso de notificación

El subproceso de notificación se utiliza para dar a conocer decisiones que por su contenido deban ser notificados personalmente o por aviso a los destinatarios.



La notificación es la forma por excelencia cómo se conocen las decisiones de las autoridades que definen una actuación administrativa ya que ello le otorga el elemento de eficacia al acto administrativo, tiene una naturaleza sacramental pues si se viola alguna de sus ritualidades puede conllevar a la invalidación de la notificación; a partir de la notificación surge la posibilidad de interponer recursos.

En todo caso, existen dos clases de notificación, una denominada **notificación personal** y la otra **notificación por aviso**; para el cumplimiento de cada uno de ellos se adelanta el siguiente paso a paso:

7.2.1. Notificación personal

- a) **Citación personal:** Cuando se cuente con información del destinatario, se informa por el medio más eficaz al interesado o si no se conoce se remite una citación (dirección, fax o correo electrónico) para que comparezca físicamente o autorizando a otro para llevar a cabo diligencia de notificación personal. Esto se hace dentro de los cinco días siguientes a la expedición del acto, dejando constancia del medio utilizado dentro del expediente.
- b) **Citación por publicación:** Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, la citación se publica por el término de cinco (5) días en la página electrónica (web) del Ministerio del Trabajo o en su defecto, en un lugar de acceso al público de la sede de la oficina de la entidad donde debe cumplirse la notificación.
- c) **Diligencia de notificación personal:** Si la persona destinataria comparece dentro de los cinco días hábiles siguientes al envío de la citación o luego de publicada la citación por cinco (5) días, se elabora un acta de notificación personal donde se hace constar de manera obligatoria y como mínimo lo siguiente: **1.** Fecha y hora de la notificación; **2.** Entrega de copia íntegra, auténtica y gratuita del acto administrativo; **3.** Recursos que legalmente proceden; **4.** Ante quien debe interponerse los recursos. **5.** El plazo para interponer los recursos en días hábiles.

Nota especial: La notificación personal puede hacerse en forma electrónica siempre y cuando el destinatario los haya autorizado previamente. En este caso se le envía un correo electrónico donde conste cada uno de los puntos mencionados en la diligencia de notificación personal, anexando copia de la decisión.

7.2.2. Notificación por aviso

- a) **Notificación por aviso personal:** Si el destinatario de la citación no comparece para efectuar la notificación personal dentro de los cinco días hábiles siguientes - *i)* al envío de la citación o *ii)* luego de publicada la citación por cinco (5) días-, se elabora un AVISO y se remite a la dirección, número de fax o al correo electrónico que este acreditado en el expediente o que pueda obtenerse del registro mercantil. Este aviso debe constar de manera obligatoria y como mínimo lo siguiente: **1.** Fecha y el acto o decisión que se notifica; **2.** Anexar copia íntegra del acto administrativo; **3.** Mencionar la autoridad que expidió el acto administrativo, **4.** Informar los recursos que legalmente proceden; **5.** Ante quien debe interponerse los recursos. **6.** El plazo para interponer los recursos en días hábiles, y **7.** Advertir en el contenido del AVISO que se entiende surtida la notificación al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino. De todo lo anterior se

deja constancia de la remisión del aviso en el expediente y de la fecha en la cual queda surtida la notificación personal por notificarse por aviso.

- b) **Notificación por aviso mediante publicación:** Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, se PUBLICA la notificación por AVISO por el término de cinco (5) días en la página electrónica (web) del Ministerio del Trabajo o en su defecto, en un lugar de acceso al público de la sede de la oficina de la entidad donde debe cumplirse la notificación. La publicación de la notificación por AVISO debe constar de manera obligatoria y como mínimo lo siguiente: **1.** Fecha y el acto o decisión que se notifica; **2.** Copia íntegra del acto administrativo; **3.** Mencionar la autoridad que expidió el acto administrativo, **4.** Informar los recursos que legalmente proceden; **5.** Ante quien debe interponerse los recursos. **6.** El plazo para interponer los recursos en días hábiles, y **7.** Advertir en el contenido del AVISO que se entiende surtida la notificación al finalizar el día siguiente al retiro del aviso. De todo lo anterior se deja constancia en el expediente de la publicación del aviso y de la fecha en la cual queda surtida la notificación personal por notificarse por aviso.

7.3. Subproceso de interposición de recursos

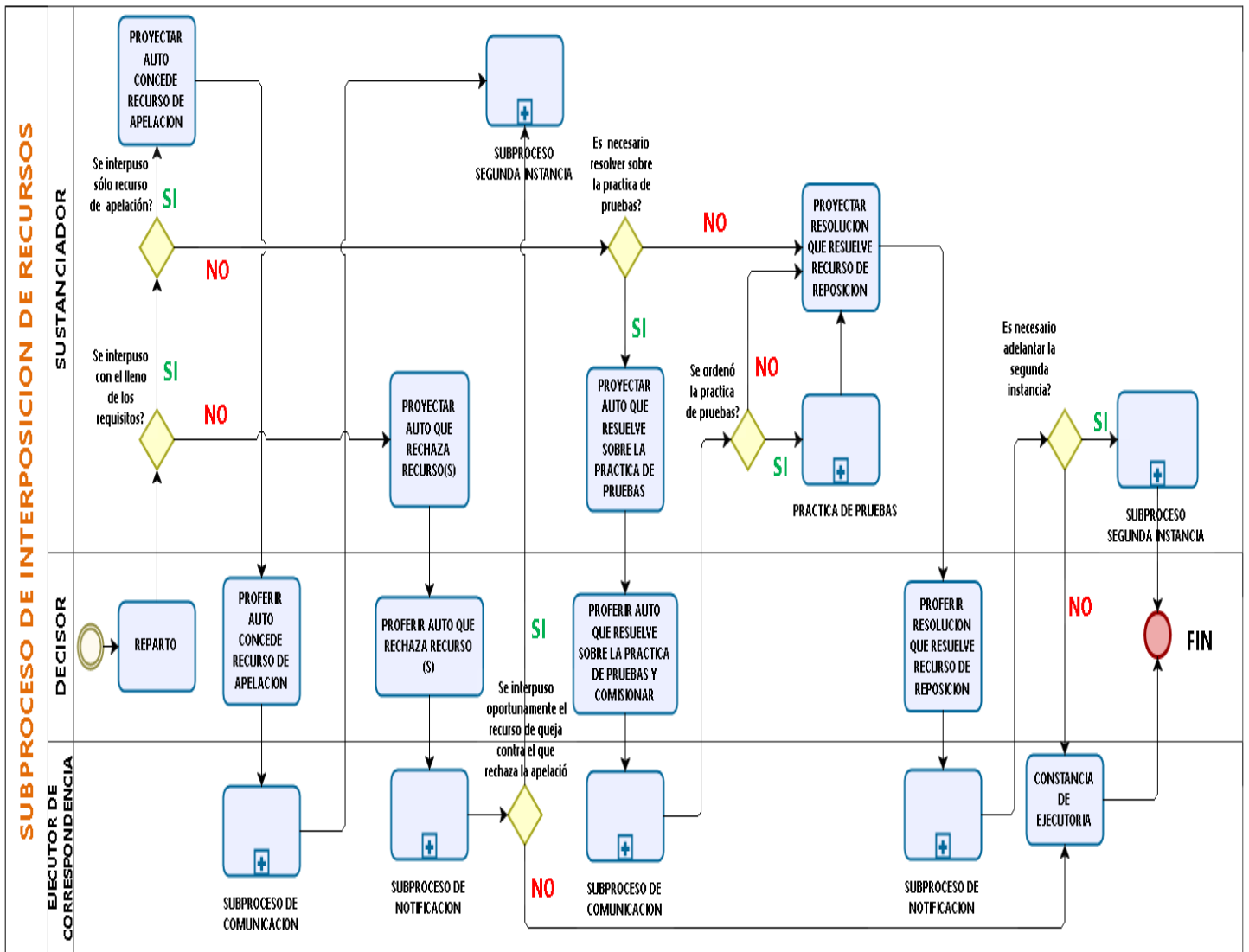
El subproceso de interposición de recursos identifica el inicio de la fase de la conclusión del procedimiento administrativo sancionatorio o agotamiento de la vía gubernativa hasta su terminación.

Una vez notificado el interviniente, tiene la posibilidad de interponer los siguientes recursos ordinarios dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación:

- a) Interposición de recurso de reposición: En caso en que el interviniente sólo interponga el recurso de reposición, dicho escrito lo conocerá y evaluará quien profirió la Resolución que definió la actuación en sentido de aclarar, modificar, adicionar o revocar la decisión.
- b) Interposición de los recursos de reposición y apelación: Es la forma de común ocurrencia donde un interviniente interpone los recursos contra la decisión de la cual no está de acuerdo. En consonancia con ello primero debe resolverse el recurso de reposición en la forma indicada en el literal a), para luego remitirse en segunda instancia al superior funcional del funcionario de primera instancia para que resuelva si aclara, modifica, adiciona o revoca la decisión que definió la actuación.
- c) Interposición del recurso de apelación: En caso de que el interviniente sólo interponga recurso de apelación, se remite el expediente junto con la decisión que resolvió la actuación y el escrito de impugnación ante el superior funcional de

quien profirió la resolución para que en segunda instancia se decida si se aclara, modifica, adiciona o revoca la decisión que definió la actuación.

El flujo en primera instancia es el siguiente:

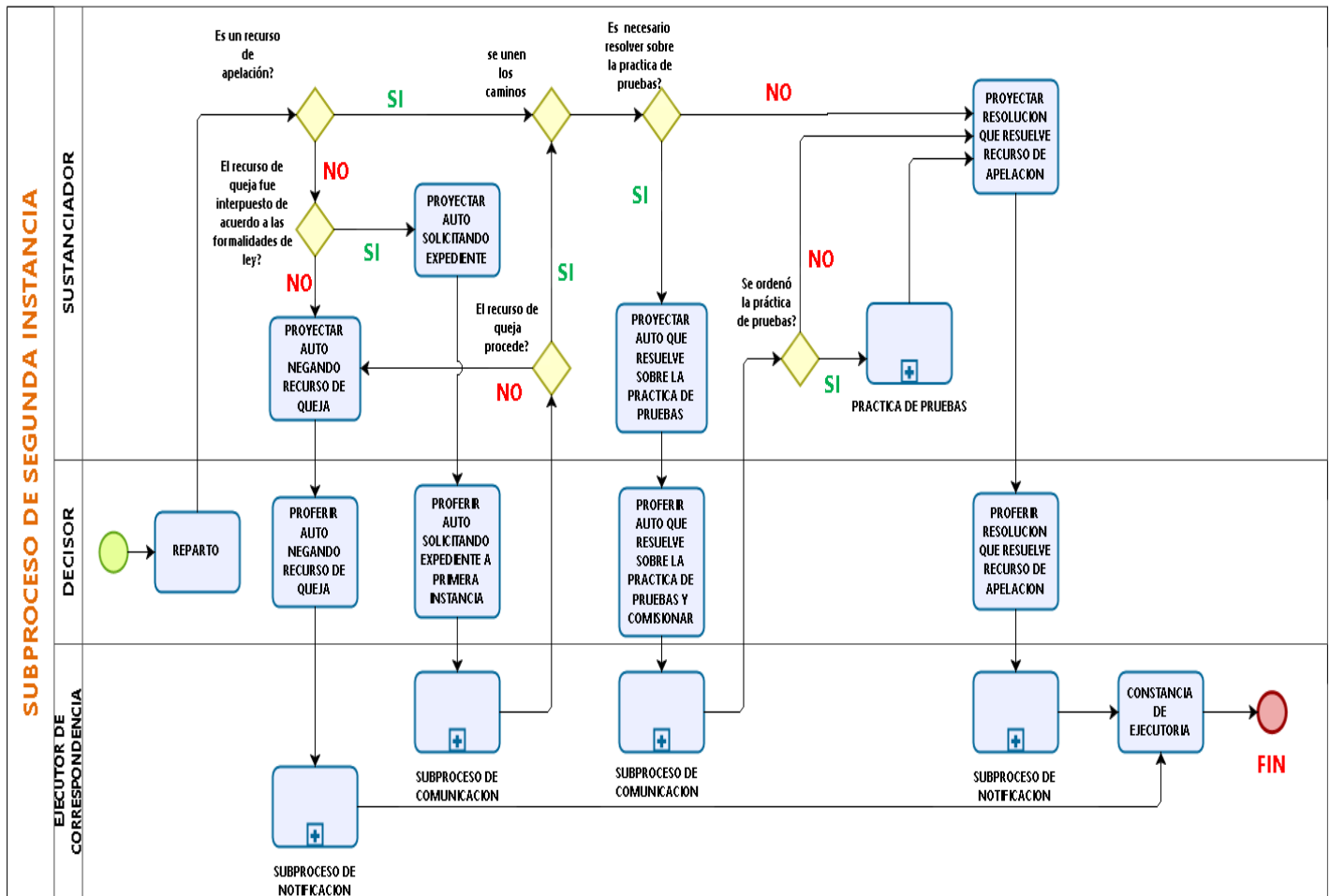


En forma extraordinaria se puede interponer el recurso de queja ante el superior funcional cuando se rechaza el recurso de apelación, para lo cual el interviniente debe interponerlo dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de dicho rechazo y acompañar a su escrito una copia de la decisión que le negó el recurso.

Como reglas generales que pueden presentarse durante el trámite de los recursos se debe tener en cuenta:

- Que el recurso debe interponerse y sustentarse dentro del plazo legal, esto es dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación, en tratándose de recursos ordinarios y, cinco (5) días si es el extraordinario recurso de queja.
- Quien lo presenta es el interviniente interesado o su representante o apoderado.
- Se debe expresar en el escrito de recursos los motivos que concretan la inconformidad.
- Una vez se termine el tiempo de notificación y se haya verificado la interposición de los recursos, se puede abrir una etapa probatoria para determinar la conducencia, pertinencia o necesidad de las pruebas solicitadas en el recurso o aquellas en los cuales deba practicarse en forma oficiosa.
- Durante el trámite para resolver los recursos, la decisión que resolvió la actuación queda sujeta al efecto suspensivo, es decir queda en suspenso el cual sólo se levanta una vez se hayan resuelto todos los recursos.

El Flujo de segunda instancia es el siguiente:



7.4. Subproceso de practica de pruebas

Las partes intervinientes tienen derecho a aportar, pedir y solicitar la práctica de pruebas o en su defecto, estas pueden ser ordenadas de oficio, en consecuencia, el operador de inspección, vigilancia y control determina su conducencia y pertinencia para ordenar entre otros y sin ser taxativos, las siguientes diligencias y/o medios probatorios:

- a) **Documental:** Las pruebas documentales son aquellos requerimientos de documentos físicos, virtuales, magnéticos, electrónicos que pueda tener una persona natural o jurídica, en los cuales se hace constar una determinada realidad.
- b) **Testimonial:** Son aquellas declaraciones rendidas por personas, quienes en su calidad de testigos y bajo juramento, se les hace una serie de preguntas con el fin de brindar información para determinar la evidencia, conocimiento o veracidad de un hecho. Se hace constar en un documento acta que debe ser suscrita por el testigo y por quien recibe el testimonio
- c) **Pericial:** Son aquellos dictámenes proferidos por personas idóneas o expertas o con conocimientos especializados en determinados temas, con base en el análisis de unos elementos de juicio que se le indican para que los tenga en cuenta en su dictamen o informe que debe ser claro y preciso.
- d) **Inspección ocular:** Es aquella visita a un lugar con la finalidad de utilizar sus sentidos, especialmente el de la vista, con el fin de tener una percepción visual acerca de un hecho, igualmente puede ser acompañado por expertos o equipos interdisciplinarios. Se hace constar mediante un acta, al cual se le pueden anexar documentos de diferente tipo.
- e) **Inspección o visita administrativa:** Actividad adelantada por el operador de inspección, vigilancia y control mediante traslado a otro lugar o en el mismo sitio donde desempeña sus funciones, en el cual hace constar unos hechos.

Adicionalmente se puede practicar un interrogatorio o versión libre de juramento al averiguado o interesado vinculado en aquellos casos que lo permita el procedimiento, como en el Administrativo Sancionatorio, quien en ejercicio de su legítimo derecho a la defensa puede rendir o no unas explicaciones sobre unos hechos de los que se le pregunta.

8. INCIDENCIAS PROCESALES

8.1. Incidencias de corrección

Las correcciones que se presentan con ocasión de la actuación por parte del operador de IVC son de dos clases, la primera que agrupan tanto las irregularidades de la actuación como los errores formales de los actos administrativos de trámite; la segunda los errores formales dentro del acto definitivo ejecutoriado.

- i. **Corrección de irregularidades de la actuación administrativa:** Esta incidencia se utiliza para retrotraer o devolver la actuación administrativa hasta la tarea o actividad donde surge la irregularidad con el fin de enmendarla o subsanarla para que se cumpla con el debido proceso.
- ii. **Corrección de errores formales dentro de la actuación administrativa:** Esta incidencia se utiliza para corregir errores meramente formales de los actos administrativos de trámite que se expiden dentro de la actuación administrativa, tales como los errores aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras. No devuelve ni retrotrae la actuación pues el procedimiento sigue su curso normal, la finalidad es que por un auto de corrección se indique los apartes del auto que se corrigen.
- iii. **Corrección de errores formales dentro del acto definitivo ejecutoriado:** Esta incidencia se utiliza para corregir errores meramente formales que se presentan durante la ejecución de un acto administrativo, es decir, decir, que la incidencia se presenta respecto de los actos administrativos definitivos que se encuentran ejecutoriados o en firme, tales como los errores aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras que dicho acto pueda contener. Esta incidencia no dará lugar a cambios en el sentido material de la decisión (no puede abrir el debate) ni revive los términos legales para que el acto definitivo sea demandado.

8.2. Incidencias que influyen en el conocimiento de un asunto

- i. **Desistimiento expreso del peticionario accionante:** Esta incidencia se presenta cuando en el curso de un procedimiento administrativo diferente del sancionatorio, el peticionario que inicia la actuación presenta solicitud de desistimiento expreso, de aceptarse y no continuar el operador de IVC su conocimiento de manera oficiosa el asunto culmina y da por finalizada la actuación, en caso contrario se dispone la actuación oficiosa por motivos de interés particular.

- ii. **Desistimiento tácito del procedimiento:** Esta incidencia está relacionada con la falta de interés o aporte de pruebas por parte del peticionario accionante, en aquellos casos en que es el único que puede aportarlas. Esta incidencia tampoco aplica en el Procedimiento Administrativo Sancionatorio por ser el operador de IVC quien tiene la carga de la prueba.
- iii. **Caducidad de la facultad sancionatoria:** Esta incidencia se utiliza en la averiguación preliminar o en la actuación administrativa sancionatoria si en este último caso no se ha expedido y notificado el acto administrativo que impone sanción, cuando ha transcurrido tres (3) años de ocurrido el hecho, la conducta u omisión que pudiere ocasionarlas; si se trata de un hecho o conducta continuada, este término se contará desde el día siguiente a aquel en que cesó la infracción y/o la ejecución. Si no ha cesado la infracción y/o ejecución se entiende que no ha iniciado a contabilizarse el término de caducidad.
- iv. **Terminación de la actuación por salida por competencia:** Esta incidencia se utiliza cuando el operador de IVC encuentra que otra autoridad administrativa diferente de IVC del Ministerio del trabajo es competente para conocer del asunto.
- v. **Reasumir conocimiento por definición de competencias:** Esta incidencia se aplica cuando se traba el conflicto de competencia y se define que el asunto por competencia la debe asumir nuevamente el operador de IVC.
- vi. **Pérdida de competencia por no resolver en tiempo los recursos:** Esta incidencia se utiliza cuando en la conclusión del procedimiento administrativo o agotamiento de la vía gubernativa, los funcionarios de IVC no deciden sobre los recursos luego de haber transcurrido un (a) año a partir de su debida y oportuna interposición, lo cual conlleva a la pérdida de competencia y caduca en consecuencia la facultad para sancionar.
- vii. **Reasignación del conocimiento del caso:** Esta incidencia se utiliza cuando al interior de una Dirección Territorial se dispone que el conocimiento del asunto debe pasar a otro operador de IVC para que continúe con el trámite del asunto por la ocurrencia de alguna situación administrativa.
- viii. **Poder preferente:** Esta incidencia se utiliza cuando a petición o de manera oficiosa, el Viceministro de Relaciones laborales a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, decide que una Dirección Territorial o los inspectores asignados continúan o terminan una investigación administrativa adelantada por otra Dirección Territorial o si esta es asumida directamente a través de la Unidad de Investigaciones Especiales o Unidad Especial que designe, para lo cual ordena el ejercicio del poder

preferente mediante la intervención, reasignación, comisión, suspensión o vigilancia de una actuación o investigación administrativa.

- ix. **Acumulación o incorporación de actuaciones en un solo expediente:** Esta incidencia se utiliza durante la actuación administrativa cuando se establezca que varios operadores de IVC se encuentra conociendo del mismo asunto y uno de ellos es el que debe por competencia asumir el conocimiento en un solo expediente.
- x. **Impedimento:** Esta incidencia se utiliza cuando el operador de IVC manifiesta su impedimento dentro de los (3) días siguientes a su conocimiento, para que se parte de adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas.
- xi. **Recusación:** Esta incidencia se utiliza cuando el operador de IVC es recusado para adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas, para lo cual debe manifestar si acepta o no la recusación dentro de los cinco (5) días siguientes.
- xii. **Desistimiento de los recursos:** Esta incidencia se utiliza cuando en la conclusión del procedimiento administrativo o agotamiento de la vía gubernativa, el que interpuso los recursos desiste del mismo.

8.3. Incidencias en la ejecución de acto administrativo definitivo

- i. **Revocación directa:** Incidencia que se utiliza para la revocación del acto administrativo ejecutoriado, para lo cual se debe constatar que contra dicho acto no se haya notificado auto admisorio de la demanda. En esta incidencia se debe verificar la procedencia de la solicitud o cuando se estudie de manera oficiosa; igualmente se utiliza como resultado de un acuerdo conciliatorio en la Procuraduría o producto de un fallo de tutela.
- ii. **Revocatoria por aceptación de ofrecimiento por parte del juez de conocimiento:** Esta incidencia se utiliza cuando dentro de un proceso judicial y hasta antes de que se profiera sentencia de segunda instancia, el juez de conocimiento acepta el ofrecimiento de revocatoria del acto administrativo demandado, caso en el cual se inicia el trámite de esta incidencia una vez quede ejecutoriada la decisión del juez y en los términos por él indicados.
- iii. **Prescripción del acto administrativo definitivo ejecutoriado:** Esta incidencia se utiliza cuando habiéndose proferido acto administrativo definitivo, el operador de IVC no la

ha enviado al titular del derecho allí contenido para su ejecución dentro de los cinco (5) años siguientes a su ejecutoria.

- iv. **Pérdida de ejecutoriedad de la decisión:** Esta incidencia se utiliza cuando se aleguen las causales previstas en el artículo 91 de la Ley 1437 de 2011 y el acto administrativo definitivo sancionatorio aún se encuentra en conocimiento del operador de IVC pues no fue necesaria su ejecución por medio de otra autoridad administrativa.

8.4. Incidencias transversales dentro de la actuación

- **Conocimiento y copias de los documentos:** Incidencia que se utiliza para resolver si se pone en conocimiento o se expide documentos con reserva o sin reserva legal.

8.5. Incidencias especiales

- i. **Intervención y aceptación de terceros:** Incidencia que permite la intervención de terceros cuando hayan promovido la actuación administrativa sancionatoria en calidad de denunciantes, resulten afectados con la conducta por la cual se adelanta la investigación o estén en capacidad de aportar pruebas que contribuyan a dilucidar los hechos materia de la misma.
- ii. **Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas como medida cautelar:** Incidencia que permite la aplicación de medida cautelar por parte del operador de IVC para ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normatividad sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad.
- iii. **Renuencia ante sanción no dineraria:** Renuencia que se utiliza cuando el acto administrativo definitivo que impone una obligación no dineraria a un sancionado y se resiste a cumplirla.
- iv. **Suspensión de actuación por acuerdo de formalización:** Incidencia que se presenta por acuerdo de formalización laboral durante la averiguación preliminar, el procedimiento administrativo sancionatorio o en la ejecución del acto administrativo sancionatorio.
- v. **Terminación del procedimiento sancionatorio laboral por mutuo acuerdo:** Esta incidencia se adelanta cuando en un procedimiento administrativo de averiguación preliminar o sancionatorio por violación de normas laborales o de seguridad social integral, diferentes a la formalización laboral, el Ministerio y el investigado que ha

reconocido el incumplimiento de dichas disposiciones, por mutuo acuerdo suspenden o terminan el procedimiento, siempre y cuando se garantice la implementación de medidas dirigidas a corregir las causas que dio origen a la actuación administrativa, para lo cual, dependiendo del estado procesal, se determinara la posibilidad o no de imponer sanciones en los términos del artículo 200 de la Ley 1955 de 2019.

TIPO DE INCIDENCIA	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO QUE APLICA				
	AVERIGUACION PRELIMINAR	SANCIONATORIO	TRAMITES Y SERVICIOS	CONCILIACION	COBRO COACTIVO
I. INCIDENCIAS DE CORRECCION					
Corrección de irregularidades de la actuación administrativa	SI	SI	SI	SI	NO
Corrección de errores formales dentro de la actuación administrativa	SI	SI	SI	SI	NO
Corrección de errores formales dentro del acto definitivo ejecutoriado	SI	SI	SI	NO	SI
II. INCIDENCIAS QUE INFLUYEN EN EL CONOCIMIENTO DEL ASUNTO					
Desistimiento expreso del peticionario accionante	SI	NO	SI	SI	NO
Desistimiento tácito del procedimiento	SI	NO	SI	NO	NO
Caducidad de la facultad sancionatoria	SI	SI	NO	NO	NO
Terminación de la actuación por salida por competencia	SI	SI	SI	NO	NO
Reasumir conocimiento por definición de competencias	SI	SI	SI	NO	NO
Pérdida de competencia por no resolver en tiempo los recursos	NO	SI	NO	NO	NO
Reasignación del conocimiento del caso	SI	SI	SI	SI	SI
Poder preferente	SI	SI	NO	NO	NO

Acumulación o incorporación de actuaciones en un solo expediente	SI	SI	SI	SI	NO
Impedimento	SI	SI	SI	SI	SI
Recusación	SI	SI	SI	SI	SI
Desistimiento de los recursos	SI	SI	SI	NO	SI
III. INCIDENCIAS EN LA EJECUCION DE ACTO ADMINISTRATIVO DEFINITIVO					
Revocación directa	SI	SI	SI	NO	NO
Revocatoria por aceptación de ofrecimiento por parte del juez de conocimiento	NO	SI	SI	NO	NO
Prescripción del acto administrativo definitivo ejecutoriado	NO	SI	SI	NO	SI
Pérdida de ejecutoriedad de la decisión	NO	SI	SI	NO	SI
IV. INCIDENCIAS TRANSVERSALES DE LA ACTUACION					
Conocimiento y copias de los documentos	SI	SI	SI	SI	SI
V. INCIDENCIAS ESPECIALES					
Intervención y aceptación de terceros	SI	SI	SI	SI	NO
Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas como medida cautelar	SI	SI	NO	NO	NO
Renuencia ante sanción no dineraria	NO	SI	NO	NO	NO
Suspensión de actuación por acuerdo de formalización	SI	SI	NO	NO	NO
Terminación del procedimiento sancionatorio laboral por mutuo acuerdo	SI	SI	NO	NO	NO



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Tercera Parte

Anexos

MINISTERIO DEL TRABAJO

**INSPECCIÓN
VIGILANCIA
Y CONTROL**



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Glosario

A

Acoso laboral: Toda Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (Art. 2° L. 1010/2006).

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Art. 3° L. 1562/12).

Actividades de alto riesgo: Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes: 1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos. 2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud ocupacional. 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes. 4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas. 5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes. 6. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios. 7. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec) la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública. (Art. 2° D. 2090/2003).

Acto Administrativo: Es la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo una situación

jurídica a los administrados, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados. Estos pueden ser autos o resoluciones, dependiendo de si le dan impulso procesal a la actuación administrativa o decide de fondo la misma.

Acuerdo de formalización laboral: Es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrían aplicación en las instituciones o empresas públicas. (Art. 13 Ley 1610 de 2013).

Acuerdo de Pago: Convenio entre el ejecutado y el Ministerio para cancelar la deuda a plazos.

Administradora de riesgos laborales: Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional. (Art. 54 inciso 4 D. 1295/1994).

Asociación sindical (*derecho de*): Garantía de rango constitucional (especie del género mayor constituido por el derecho de asociación) inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado

social y democrático como el definido por la Carta Política". (C. Const. Sentencia T-1328/01, M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa).

/ **Arreglo directo:** Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación para que presente al (empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan. (Art. 432 del C.S.T.)

/ **Iniciación de conversaciones:** 1. El patrono o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego. 2. El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento. (Art. 433 del C.S.T.) / **Duración de las conversaciones:** Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en

esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales. (...) Si al término de la etapa de arreglo directo persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan. (...) Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos (2) representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado. (Art. 434 del C.S.T.).

Auto: Providencia que se profiere para decidir que produce plenos efectos jurídicos.

Auto de Formulación de Cargos: 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. Contra este acto administrativo no procede recurso alguno.

Auto de Pruebas: Acto Administrativo que se genera cuando deben practicarse pruebas ya sean oficiosas o a petición de parte o interviniente, dentro de un procedimiento administrativo sancionatorio. Contra este acto administrativo no procede recurso alguno.

Auto de Trámite: Acto suscrito por el funcionario competente que generalmente sirve para impulsar y continuar con las actuaciones que debe surtir un

procedimiento.

Auto de Traslado para Alegatos: Acto Administrativo mediante el cual, culminado el periodo probatorio se da traslado al investigado para alegar de conclusión. Contra este acto administrativo no procede recurso alguno.

B

Boletín de Deudores Morosos del Estado BDME: Consulta que se realiza a la página web de la Contraloría General de la Republica de la persona natural o jurídica que solicita acuerdo de pago y conocer entre otros si está reportado y ha incumplido estos con otras entidades estatales, que lo inhabilitaría para suscribir uno nuevo.

C

Canal Escrito: Es el medio a través del cual los ciudadanos radican de manera escrita las PQRSD.

Canal Virtual: Canal electrónico e interactivo de que dispone el Ministerio para atender de manera no presencial a los ciudadanos, vía web a través del formulario para la radicación de PQRSD (Peticiónes, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias), el correo electrónico institucional dispuesto para tal fin, el chat y la videollamada.

Chat: Servicio que hace parte del Canal Virtual, al que se accede a través del enlace vigente del Portal Web de Mintrabajo, a través del cual el ciudadano interactúa en tiempo real, mediante comunicación escrita, obteniendo orientación en temas de

competencia de la Entidad.

Circular: Concepto o directriz emitido por una entidad, en cual se consigna órdenes, parámetros o lineamientos que se deben seguir en un tema específico.

Cobro Persuasivo: Comunicación a la persona sancionada de la existencia de una sanción de multa en su contra, para que proceda a cancelarla o a solicitar un acuerdo de pago.

Comisión: facultad funcional que permite otorgar facultades entre un comitente a otro servidor público (comisionado) para que realice la práctica de pruebas o diligencias necesarias en el curso de una actuación.

Comunicación de mérito: Momento procesal donde se le comunica al interesado que de las averiguaciones preliminares adelantadas o del propio contenido de la querella presentada o de la actuación oficiosa, se encuentra mérito para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio.

Competencia: Se define como el ámbito, la esfera o el campo dentro del cual un órgano de autoridad (servidor público) puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones, para adelantar diferentes actuaciones propias del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control.

Cajas de Compensación Familiar: Son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al

control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la Ley. (Art. 39 L. 21/1982).

Carácter de Orden Público *(de las normas laborales)*: Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley. (Art. 14 del C.S.T.).

Cesantía *(auxilio)*: Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. (Art. 249 del C.S.T.)

Contrato de aprendizaje: Es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido. (Art. 81 del C.S.T.).

Contrato de trabajo: 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. (Art. 22 del C.S.T.) / **Elementos esenciales:** 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres

elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; c) Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos (...), se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. (Art. 23 del C.S.T.).

Contrato realidad: Presunción de existencia de una relación laboral al margen del nombre asignado al contrato, lo que ha sido denominado contrato realidad, es decir aquel que, teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (C. Const. Sentencia C-960/07, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa).

Contrato de prestación de servicios: Por el contrato de prestación de servicios una persona natural o jurídica se obliga a prestar servicios de modo independientes, es decir, sin subordinación, a un contratante o beneficiario del servicio. (Vanegas Castellano Alfonso, "Derecho individual del trabajo",

Editorial Librería Ediciones del Profesional Ltda. Año 2011. Pág. 113).

Convención colectiva: es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. (Art. 467 del C.S.T.).

Cooperativa de Trabajo Asociado: Organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. (Art. 3° D. 4588/08).

D

Decisión: Acto por el cual el servidor competente, adopta una determinación de acuerdo con las circunstancias demostradas dentro del proceso, definiendo una situación jurídica o manifestando el ejercicio final de una potestad.

Decreto: Mandato o decisión de una autoridad sobre asunto, negocio o materia de su competencia. En la práctica, los Decretos son expedidos por el Gobierno Nacional en cabeza del Presidente de la República, en uso de las potestades que le permitan

reglamentar una ley.

Derecho de acceso a la administración de justicia: Se constituye para el individuo en una necesidad inherente a su condición y naturaleza, sin él los sujetos y la sociedad misma no podrían desarrollarse y carecerían de un instrumento esencial para garantizar su convivencia armónica, como es la aplicación oportuna y eficaz del ordenamiento jurídico que rige a la sociedad, y se daría paso a la primacía del interés particular sobre el general, contrariando postulados básicos del modelo de organización jurídica-política por el cual optó el Constituyente de 1991. Así, el acceso a la administración de justicia se erige en nuestro ordenamiento superior como un derecho fundamental de los individuos, que como tal prevalece y goza de protección especial por parte del Estado. Ahora bien, la realización de dicho derecho no se agota en la posibilidad real que debe tener cualquier persona de presentar sus solicitudes o de plantear sus pretensiones ante las respectivas instancias judiciales, ese es apenas uno de los componentes de dicho derecho, el efectivo acceso a la administración de justicia, como lo ha precisado esta Corporación, se logra, "...cuando, dentro de determinadas circunstancias y con arreglo a la Ley, el juez garantiza igualdad a las partes, analiza las pruebas, llega a un libre convencimiento, aplica la Constitución y la Ley y, si es el caso, proclama la vigencia y realización de los derechos amenazados o vulnerados. Es dentro de este marco que la Corte Constitucional no ha vacilado en calificar al derecho al que hace alusión la norma que se revisa -que está contenida en los artículos 29 y 229 de la Carta Política- como uno de los derechos fundamentales, susceptible de protección jurídica inmediata a través de

mecanismos como la acción de tutela prevista en el artículo 86 superior. (C. Const. Sentencia T-476/98 M.P.: Fabio Morón Díaz).

Derecho de asociación: 1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. 2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas con la sola condición de observar los estatutos de estas. (Art. 353 del C.S.T.).

Derecho colectivo del trabajo: Garantía de la libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. (Art. 38. de la C.P.). / Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de

asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. (Art 39 de la C.P.) /

Derecho de petición: Derecho de toda persona a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. (Art. 23 de la C.P.).

Descargos: Manifestación del investigado a través del cual, en el ejercicio del derecho de defensa, responde a los cargos formulados en el auto de formulación de cargos.

Despacho Comisorio: Solicitud por cualquier vía expedita de auxilio a otro servidor público para surtir la notificación personal a la persona interesada, investigada o ejecutada, si reside por fuera de la sede de donde se lleva el proceso.

E

Ejecutado: Persona natural o jurídica, que resulta obligada a cancelar una determinada suma de dinero con ocasión de una sanción de multa.

Empleador: Persona natural o jurídica que contrata trabajadores, sobre los que ejerce la subordinación en la prestación personal de servicios por una remuneración. La denominación 'empleador' fue incorporada a la legislación por el artículo 107 de la Ley 50 de 1990 que dispuso: "La denominación "patrono" utilizada en las disposiciones de trabajo vigentes se entiende reemplazada por el término "empleador". Esta noción de empleador suele aplicarse a personas particulares y cuando se trata del servicio oficial se distingue entre el vínculo laboral

establecido mediante relación contractual, en uno de sus extremos se halla el denominado 'trabajador oficial' y en el otro el 'Estado patrono', de quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública que conforman la función pública, para asegurar la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.(C.E. Sentencia 29 /03/06, Rad. 11001 - 03 - 06 - 000 - 2006 - 00014 - 00(1715). C.P. Marcel Silva Romero).

Empresa: 1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio. 2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo. 3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las explotaciones, el interés social

o la rehabilitación de una región deprimida, solo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y estas después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico. 4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las Leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente (art. 194 del C.S.T.). (Adicionalmente, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 24 de abril de 1985, Rad. 8298 M.P. Fanny González Franco, Corte Constitucional Sentencia C-100/05 del 8.2.2005, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 23 de noviembre de 1987, M.P.: Jorge Iván Palacio).

Enfermedad laboral: 1. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. 2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio". (Art. 200 C.S.T) / Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se

consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (art. 4° L. 1562/2012).

Estabilidad laboral: Garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo -arts. 25 y 53 C.P- no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la Ley, y en armonía con los valores constitucionales (C. Const., Sentencia C-470/97. M.P. Alejandro Martínez Caballero).

Estabilidad laboral reforzada: El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el

empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (C. Const. Sentencia T-320 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos)

Expediente: Conjunto de documentos y actuaciones cronológicas que se producen durante las etapas del proceso

F

Folio: Hojas que componen un documento, correspondiendo a cada folio dos páginas y se denominan folio frente (se numera) y folio vuelto (no se numera).

Formato: Documento diseñado para la recolección de información y que proporciona evidencia de una acción.

Fuero sindical: Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (art. 405 del C.S.T.).

H

Horas extras: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada

ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal (art. 159 del C.S.T.).

I

Inspector de Trabajo y Seguridad Social:

Autoridad administrativa en el sentido del art. 17 C.S.T. y autoridad de policía de acuerdo con el numeral 2 del artículo 486 del C.S.T. y el numeral 2 del artículo 3 de Ley de IT y AFL, quien para la realización de la función general de vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales según el artículo 485 del C.S.T., de la Ley de IT y AFL y de los artículos 2, 3 del Convenio 81 de la OIT, y 3, 4, 6 del Convenio 129 de la OIT, disponen de las facultades generales del artículo 486 del C.S.T. y especiales, tales como las de los Convenios 81 y 129 de la OIT y de los incisos III, V, entre otras.

J

Jornada laboral: Es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal (art. 158 del C.S.T.). / **Trabajo suplementario:**

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal (art. 159 del C.S.T.). / **Trabajo ordinario y nocturno:** 1.

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (10:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) (art. 160 del C.S.T.). / **Jornada máxima:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48)

a la semana, salvo las siguientes excepciones: a) En las labores que sean especialmente

insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto; b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de

cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (art. 161 del C.S.T.).

L

Ley: Regla, norma, precepto de la autoridad, que manda, prohíbe o permite algo. Disposición emanada del poder legislativo y de estricto cumplimiento.

Libertad de afiliación: Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros (art. 358 del C.S.T.).

M

Mandamiento de Pago: Providencia por medio del cual se conmina al deudor a pagar una determinada suma de dinero junto con los intereses de ley.

Medidas de higiene y seguridad: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo (art. 348 del C.S.T.).

Medios Electrónicos: Se entiende como

cualquier tecnología idónea para la comunicación, notificación o transferencia de datos (Correo electrónico, página web, fax, etc.).

Mérito: Dentro de un proceso corresponde a la identificación clara y precisa de los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de este, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes en caso de que se comprobase una infracción administrativa.

Módulo Canal Virtual PQRS: Forma parte del Gestor Documental Filenet, que permite al ciudadano presentar sus PQRS diligenciando el formulario electrónico ubicado en la página web, obteniendo un número de radicación, con el cual le permite hacer el respectivo seguimiento a través de la consulta web. Igualmente, el módulo permite a la Entidad la gestión interna de las PQRS que ingresaron a través de canal de atención virtual.

Multa: Sanción pecuniaria con destino específico, que se impone al sujeto investigado mediante acto administrativo, una vez verificado por servidor competente la infracción en materia laboral y los criterios de graduación de la sanción de acuerdo con la naturaleza de la conducta.

N

Negociación colectiva: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la Ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo

(art. 55 de la C.P.) Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Norma técnica: Documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que suministra, para uso común y repetido, reglas, directrices y características para las actividades o sus resultados, encaminadas al logro del grado óptimo de orden en un contexto dado.

Número de radicación: Número que identifica todo documento recibido por el Ministerio del Trabajo, el cual es asignado consecutivamente por el Gestor Documental Babel (Filenet).

O

Orientación: Es proporcionar la información necesaria al ciudadano para satisfacer sus necesidades, de acuerdo con la competencia del Ministerio.

P

Pacto colectivo: Es un plan de beneficios voluntario que proviene de mecanismos de negociación entre empleadores y trabajadores no sindicalizados aplicables a

estos últimos y a quienes con posterioridad se adhieran a él, siempre y cuando no afecte el derecho de asociación sindical, ni que dicho pacto sea superior a la convención colectiva vigente, se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos (art. 481 del C.S.T.).

Petición: Solicitud respetuosa de carácter general o particular, que presenta el ciudadano con el fin de recibir una respuesta sobre temas de competencia del Ministerio del Trabajo, como la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, el suministro de información, la atención de una consulta y/o la expedición de copias de documentos.

Peticiones escritas: Son las solicitudes recibidas por medio escrito, bien sea mediante la radicación de un documento físico en la ventanilla de correspondencia a cargo del Grupo de Administración Documental, en el Nivel Central y en las Unidades de Correspondencia adscritas a cada uno de los despachos de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Igualmente, aquellas presentadas a través del formato dispuesto en el Portal Web de la Entidad, a cargo del Grupo de Atención al Ciudadano de la Subdirección Administrativa y Financiera.

Precooperativas de trabajo asociado: Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la

cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general (art. 3° D.4588/2006).

Preguntas Frecuentes: Sección ubicada en el portal web del Ministerio, en el cual se encuentra el conjunto de preguntas y respuestas más consultadas por la ciudadanía, de los temas de competencia del Ministerio, para orientar con mayor eficiencia sus inquietudes.

Procedimiento

Administrativo

Sancionatorio: Es aquel que utiliza la administración pública para ejercer su potestad sancionadora, para tal efecto, el procedimiento reglado que para estos efectos adelanta la autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo se fundamenta en su norma especial que es la Ley 1610 de 2013 y se complementa en lo no previsto con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. La finalidad del procedimiento es la verificación de la comisión o no de infracciones a las normas laborales individuales o colectivas o de riesgos laborales y que se adopte una decisión con fundamento en la Ley y en la preservación de los fines del Estado.

Procedimiento Averiguación Preliminar:

Actuación facultativa de comprobación, desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo, cuya finalidad es determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, identificar a los presuntos responsables de esta o recabar

elementos de juicio que permitan efectuar una valoración clara, precisa y circunstanciada de los hechos puestos en conocimiento o que se pretenden averiguar. Esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio eficaz, eficiente y efectivo.

Procedimiento de cobro coactivo: Trámite que adelanta la misma entidad y que contiene varias etapas para obtener un recurso económico producto de una sanción que constituye título y presta mérito ejecutivo.

Procedimiento de conciliación: Mecanismo de resolución de conflictos a través del cual se gestionan la solución de las diferencias entre dos o más personas, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador y que en el Ministerio de hace ante un Inspector del Trabajo.

Prueba: Cosa material, hecho, suceso, razón o argumento con que se intenta probar que algo es de una determinada manera y no de otra.

Pruebas sumarias: Aunque la legislación colombiana no define lo que debe entenderse por prueba sumaria, su noción ha sido precisada por la doctrina y la jurisprudencia nacionales. Así, para Antonio Rocha Alvira, la prueba sumaria es aquella que aún no ha sido controvertida por aquel a quien puede perjudicar, y de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la prueba sumaria es plena prueba, lo que quiere decir que debe reunir las mismas condiciones de fondo de cualquier prueba, que sea pertinente o conducente, esto es, que sea la adecuada para demostrar un hecho o un acto jurídico concretos. En ese sentido la

doctrina ha sido uniforme en señalar que la prueba sumaria suministra al juez la certeza del hecho que se quiere establecer en idénticas condiciones que lo hace la plena prueba, con la diferencia que la prueba sumaria no ha sido sometida a contradicción, ni conocimiento o confrontación por la parte contra quien se quiere hacer valer. Siendo claro que la prueba sumaria es aquella que reúne las características de plena prueba que aún no ha sido controvertida, su exigencia para el decreto de las medidas no vulnera los postulados constitucionales ni menoscaba las posibilidades del debido proceso para el demandante, puesto que siendo las medidas cautelares de carácter preventivo y provisional, el debate probatorio sobre la titularidad de los derechos y la validez de los documentos aportados se da a plenitud dentro del proceso verbal respectivo ante los jueces competentes de la justicia ordinaria civil. (C. Const C 523/09 M.P.: María Victoria Calle Correa).

PQRSD: Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias.

Q

Queja: Manifestación de una persona natural o jurídica que tiene por objeto poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo conductas irregulares de sus funcionarios en el marco del cumplimiento de su labor.

Querella: Petición verbal, escrita o vía correo electrónico, presentada por parte o tercero interesado ante la autoridad administrativa del trabajo con el fin se adelante una actuación administrativa que permita verificar el cumplimiento de las normas laborales individuales, colectivas, del sistema

de seguridad social en pensiones, riesgos laborales y demás prestaciones sociales a su cargo.

R

Reclamo: Expresión de inconformidad de una persona natural o jurídica referente a la prestación indebida o deficiente de un servicio o la falta de atención de una solicitud o de los servicios que en general ofrece el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de sus funciones.

Reclamación Laboral: Solicitud mediante la cual los ciudadanos ponen en conocimiento del Ministerio del Trabajo, acciones u omisiones irregulares determinadas por el (los) empleador(es) hacia su(s) trabajador(es), en desarrollo de la relación laboral.

Reglamento de trabajo: Conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio (art. 104 del C.S.T.).

Reglamento de higiene y seguridad: Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. (...) (art. 349 del C.S.T.).

Resolución: Acción o efecto de resolver. Fallo o providencia de una autoridad

S

Salario: Elementos integrantes: Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones (art. 127 del C.S.T.). / **Pagos que no constituyen salario:** Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S.T., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad (art. 128 del C.S.T.).

Salario en especie: Toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador

suministra al trabajador o a su familia (art. 129 del C.S.T.).

Salario mínimo: El que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural (art. 145 del C.S.T.).

Salarios variables: Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados (art. 176 del C.S.T.).

Sanción: Consecuencia o efecto impuesto al investigado o representantes de estos, según sea el caso, cuando se evidencian disposiciones vulneradas en materia laboral o norma específica.

Sindicatos de trabajadores: Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica; c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos solo pueden formarse en los lugares

donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia (art. 356 del C.S.T.).

Sistema de seguridad social integral: El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta Ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro (art. 1º. L. 100/93).

Solicitud: Petición verbal, escrita o vía correo electrónico, presentada por parte o tercero interesado ante la autoridad administrativa del trabajo con el fin de adelantar una actuación administrativa que defina una situación o registre una acción del peticionario ante el Ministerio del Trabajo.

Subsidio Familiar: Prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad (art. 1º L. 21/1982).

Sugerencia: Recomendación que formula el

ciudadano, para generar mejora en el cumplimiento de la labor institucional.

T

Título ejecutivo: Son aquellos documentos que provienen del deudor o de su causante, y que contienen una obligación clara, expresa y actualmente exigible contra él y a favor de las entidades públicas. En el Ministerio del Trabajo los títulos ejecutivos provienen de las multas impuestas dentro de los procedimientos administrativos sancionatorios por violación de normas laborales y de riesgos laborales, multas por sanciones disciplinarias, reintegro de sumas de dinero a funcionarios o ex funcionarios y de las pólizas por incumplimiento de los contratos suscritos por la entidad.

Trabajo: Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (art. 5° del C.S.T.).

Trabajo a domicilio: Contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador (art. 89 del C.S.T.).

U

Usuario: Persona natural (niños, niñas, adolescentes, adultos, adultos mayores, personas en condición de discapacidad o vulnerabilidad) o jurídica destinataria de los productos, trámites y servicios que ofrece el

Ministerio del Trabajo.

V

Vicio de consentimiento: Los vicios que afectan la autonomía de la voluntad de una persona en su consentimiento, son el error, la fuerza y el dolo (art. 1508 del C.C.).

Videollamada: Servicio en línea que hace parte del Canal Virtual, al que se accede a través del enlace vigente del Portal Web de Mintrabajo. Su funcionalidad es similar al Chat, con la ventaja de observar a su interlocutor, generando confianza y seguridad para el ciudadano.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Bibliografía



Normatividad

Código Sustantivo del Trabajo.

Congreso de la República de Colombia, Ley 54 de 1962, "Por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en las reuniones 20, 32, 34 y 40", promulgada por el Decreto 1264 de 1997.

Congreso de la República de Colombia, Ley 23 de 1967, "Por la cual se aprueban varios convenios internacionales del trabajo, adoptados por la conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14-. (1930), 23-. (1937), 30-. (1947), 40-. (1957) y 45A. (1961)".

Congreso de la República de Colombia, Ley 74 de 1968, "por la cual se aprueban los 'Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966".

Congreso de la República de Colombia, Ley 16 de 1972, "por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos 'Pacto de San José de Costa Rica', firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969".

Congreso de la República de Colombia, Ley 47 de 1975, "Por el cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la inspección del trabajo en la agricultura, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo (Ginebra 1969)".

Congreso de la República de Colombia, Ley 26 de 1976, "Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948)".

Congreso de la República de Colombia, Ley 27 de 1976, "Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949)".

Congreso de la República de Colombia, Ley 9 de 1979, "Por la cual se dictan Medidas Sanitarias".

Congreso de la República, Ley 43 de 1984, "Por la cual se clasifican las organizaciones de pensionados por servicios prestados en el sector privado y en todos los órdenes del poder público y se dictan otras disposiciones". (Diciembre 12)

Congreso de la República de Colombia, Ley 82 de 1988, "Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69-. reunión, Ginebra, 1983".

Congreso de la República de Colombia, Ley 79 de 1988 "Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa".

Congreso de la República, Ley 50 de 1990, "por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

Congreso de la República, Ley 10 de 1991, "por la cual se regulan las empresas asociativas de trabajo".

Congreso de la República de Colombia, Ley 361 de 1997, "Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1538 de 2005, adicionada por la Ley 1287 de 2009", "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones".

Congreso de la República de Colombia, Ley 411 de 1997, "Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978".

Congreso de la República de Colombia, Ley 446 de 1998, (julio 7), Diario Oficial No. 43.335 de 8 de julio de 1998, "Por la cual se adoptan como legislación permanente algunas normas del Decreto 2651 de 1991, se modifican algunas del Código de Procedimiento Civil, se derogan otras de la Ley 23 de 1991 y del Decreto 2279 de 1989, se modifican y expiden normas del Código Contencioso Administrativo y se dictan otras disposiciones sobre descongestión, eficiencia y acceso a la justicia".

Congreso de la República de Colombia, Ley 524 de 1999, "Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981)".

Congreso de la República de Colombia, Ley 584 de 2000, "Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo".

Congreso de la República de Colombia, Ley 599 de 2000, "Por la cual se expide el Código Penal".

Congreso de la República de Colombia, Ley 640 de 2001, (enero 5), Diario Oficial No. 44.303 de 24 de enero de 2001, "Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones".

Congreso de la República de Colombia, Ley 712 de 2001, (diciembre 5), Diario Oficial No. 44.640 de 8 de diciembre de 2001 "Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo".

Congreso de la República, Ley 776 de 2002 "por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Congreso de la República, Ley 790 de 2002, "por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas

facultades extraordinarias al Presidente de la República".

disposiciones en materia de voluntariado en primera respuesta", arts. 3º, 4º, inc. II art. 9º.

Congreso de la República de Colombia, Ley 828 de 2003, "por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social".

Ministerio de Trabajo, Decreto 0034 del 15 de enero de 2013, "Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012".

Congreso de la República, Ley 1233 de 2008, "por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras".

Congreso de la República de Colombia, Ley 1562 de 2012, "por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".

Congreso de la República de Colombia, Ley 1564 de 2012, "por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones".

Congreso de la República, Ley 1429 de 2010, "por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo".

Congreso de la República de Colombia. Gaceta del Congreso 940 13/12/2012. Texto Conciliado al Proyecto de Ley número 139 de 2011 Senado, 259 de 2012 Cámara, "por la cual se regulan algunos aspectos sobre las Inspecciones de Trabajo y los acuerdos de formalización laboral".

Congreso de la República de Colombia, Ley 1437 de 2011 "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".

Constitución Política de Colombia de 1991.

Congreso de la República de Colombia, Ley 1438 de 2011, "por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".

Ministerio de la Protección Social, Manual del Inspector de Trabajo, Bogotá: Cargraphics S. A., 2005.

Congreso de la República de Colombia, Ley 1505 de 2012, "por medio de la cual se crea el Subsistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta y se otorgan estímulos a los voluntarios de la Defensa Civil, de los Cuerpos de Bomberos de Colombia y de la Cruz Roja Colombiana y se dictan otras

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Resolución 2400 de 1979, (mayo 22), "por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo".

Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ministro de Salud, Resolución 02013 de 1986, "por la cual se reglamenta la organización y

funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo".

Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ministro de Salud, Resolución 1016 de 1989, "por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país".

Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, Resolución 1016 de 1989, (marzo 31), "por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país".

Ministerio de la Protección Social, Resolución 2684 de 2007, "por la cual se establece el procedimiento para la autorización de los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado".

Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Resolución 01677 de 2008 del Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio de la Protección Social, "por la cual se señalan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad".

Ministerio del Trabajo, Resolución 404 de 2012, "por la cual se crean Grupos Internos de Trabajo y se asignan las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo".

Ministerio del Trabajo, Resolución 30 de 2012, "por la cual se crea la Subcomisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para la elaboración del Censo Sindical".

Ministerio del Trabajo, Resolución 2272 de 2012, "por la cual se establecen los mecanismos para el desarrollo de Acuerdos de Formalización Laboral por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo".

OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

OIT, "C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925".

OIT, "C081- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio".

OIT, "Ratificación del C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)", Normlex.

OIT, "C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)". Normlex.

O.I.T., "C 95 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)", Normlex.

OIT, "C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)". Normlex.

OIT, "C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Convenio relativo a la inspección del trabajo

en la agricultura (Entrada en vigor: 19 enero 1972)".	Decreto 1469 de 1978, "por el cual se reglamentan algunas disposiciones laborales".
OIT, "C136 - Convenio sobre el benceno, 1971".	Presidente de la República de Colombia, Decreto 1 de 1984, "Por el cual se reforma el Código Contencioso Administrativo".
OIT, "C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)". Normlex.	Presidente de la República de Colombia, Decreto 614 de 1984, (marzo 14), "por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país".
OIT, "C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)", Normlex.	
OIT, "R 193 - Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002".	Presidente de la República de Colombia, Decreto 2351 de 1965 "Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo".
OIT, "Guía de recursos sobre las cooperativas, Lista de las Normas Internacionales del Trabajo aplicables a las cooperativas", julio de 2011.	Presidente de la República de Colombia, Decreto 1654 de 1985, (junio 14), "Por el cual se reglamenta la Ley 43 de 1984".
OIT, Constitución, Normlex.	Presidente de la República de Colombia, Decreto 1335 de 1987, (julio 15), "Mediante el cual se expide el reglamento de seguridad en las labores subterráneas".
ONU, Declaración Universal de Derechos Humanos.	
ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	Presidente de la República de Colombia, Decreto 2177 de 1989, (septiembre 21), "Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas".
Presidente de la República de Colombia, Decreto 904 de 1951, (abril 20), "Por el cual se dicta una disposición sobre convenciones colectivas de trabajo".	
Presidente de la República, Ministerio de Trabajo, Decreto 2164 de 1959, "Por el cual se reglamentan los artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo".	Presidencia de la República, Decreto 318 de 1992, "por el cual se reglamenta el numeral 3 del artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990".
Presidente de la República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,	

Presidente de la República de Colombia, Decreto 1100 de 1992, "Por la cual se reglamenta la Ley 10 de 1991".

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto 1295 de 1994, "por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

Presidente de la República, Ministerio de Justicia y del Derecho, Decreto 2150 de 1995, "Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 1530 de 1996, "por el cual se Reglamentan Parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-Ley 1295 de 1994".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 16 de 1997, (enero 9), "Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccionales y locales de salud ocupacional".

Presidente de la República, Decreto 3115 de 1997.

Presidente de la República de Colombia, Decreto 1275 de 1997, por medio del cual en su art. 1- se promulgó el "Convenio 81 relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su Trigésima Reunión el 11 de julio de 1947".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 806 de 1998, "Por el cual se

reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional".

Presidente de la República de Colombia, Ministerio de Justicia y del Derecho, Decreto 1818 de 1998, (septiembre 7), Diario Oficial No. 43.380 del 07 de septiembre de 1998, "Por medio del cual se expide el Estatuto de los mecanismos alternativos de solución de conflictos".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 2511 de 1998, (Diciembre 10), "por el cual se reglamenta la conciliación extrajudicial contencioso administrativa y en materia laboral previstas en la Parte III, Título I, capítulos 1, 2 y 3, Secciones 2 y 3 de la Ley 446 de 1998, y en los artículos 19, 21 y 22 del Código Procesal del Trabajo".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 2772 de 2005, "Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 2489 de 2006, "por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones".

Presidente de la República, Decreto 4369 de 2006, "por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones".

Presidente de la República, Decreto 4588 de 2006, "por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 4476 de 2007, "Por el cual se modifica el Decreto 2772 de 2005".

Senado de la República, Proyecto de Ley Número 198 de 2009, "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", Gaceta del Congreso 1.173, martes 17 de noviembre de 2009.

Presidente de la República de Colombia, Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009, "Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 1716 de 2009, "Por el cual se reglamenta el artículo 13 de la Ley 1285 de 2009, el artículo 75 de la Ley 446 de 1998 y del Capítulo V de la Ley 640 de 2001".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 1227 de 2011, "Por el cual se modifica el Decreto 2489 de 2006 y se dictan otras disposiciones".

Presidente de la República, Decreto 2025 de 2011, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del

Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo".

Presidente de la República de Colombia, Decreto 4122 de 2011. Por el cual se transforma el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria (DANSOCIAL) en una Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se fija su objetivo y estructura.

Senado de la República, Proyecto de Ley 67 de 2010, "por la cual se modifica el sistema de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

Presidencia de la República, Decreto 0722 de 2013, "Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral".

Presidencia de la República, Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo."

Jurisprudencia

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Radicación número: 658 del 10.06.1968, C.P. Ricardo Bonilla Gutiérrez.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Referencia: Expediente número 89 del 08.10.1986, Actor: Empresa Colombiana de Petróleos "Ecopetrol", C.P.: Gaspar Caballero Sierra.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera Expediente:

1990-0140. Actora: Constructora Intervías Limitada, C.P. Nicolás Pájaro Peñaranda.

Actor: Procesadora de Leches S. A. "Proleche", C.P.: Ayda Vides Paba.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Radicación número: 3201 del 2.10.1992, C.P. Reynaldo Arciniegas Baedecker.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "A", Referencia: Expediente número 11001-03-15-000-2009-00817-00 del 1.9.2009, Actor: Ismael Enrique Molina Guzmán, C.P.: Alfonso Vargas Rincón.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Referencia: Expediente Número 4527 del 20.04.1993, Resoluciones Ministeriales, Actor: Volta S.A. Industria Eléctrica, C.P.: Joaquín Barreto Ruiz.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Referencia: Expediente número 824-99 del 30.09.2009, Actor: Bavaria S. A., C.P.: Javier Díaz Bueno.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Referencia: Expediente número 178 del 30.09 1994, C.P. Clara Forero de Castro.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", Referencia: Expediente número 68001-23-15-000-1999-00282- 01(8327-05) del 5.11.2009, Actor: Empresas Públicas de Bucaramanga, C.P.: Víctor Hernando Alvarado Ardila.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Referencia: Expediente número 2881-2882 del 13.10.1995, Actor: Juan Bernardo Paredes, C.P.: Ernesto Rafael Ariza Muñoz.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", Referencia: Expediente número 110010325000200200279 01, del 25.03.2010, C.P.: Gerardo Arenas Monsalve.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Referencia: Expediente número 3139 del 9.8.1996, Actor: Defensor del Pueblo y Otro, Autoridades Distritales, C.P.: Juan Alberto Polo Figueroa.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", Referencia: Expediente número 11001-03-15-000-2011-0032001 del 18.8.2011, Actor: Mariela Ruiz de Velásquez, C.P.: Víctor Hernando Alvarado Ardila.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Referencia: Expediente número 1100103-25-000-2000-0051-01 (397-00) del 16.10.2003, Actor: Municipio de Ibagué, C.P.: Nicolás Pájaro Peñaranda.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Ref.: Expediente 2000-00636-01 del 23.06.11, Actora: Omimex de Colombia Ltda., C.P. María Claudia Rojas Lasso.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Referencia: Expediente número 2002-085201 del 4.10.2007,

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B", Referencia: Expediente número 11001-03-15-000-2011-0058801 del 13.10.2011, Actor: Carmen Rosa Zamora Lombana, C.P.: Víctor Hernando Alvarado Ardila.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Quinta, Sentencia Radicación número: 25000-23-24-000- 2010-00519-01(ACU) del 17.11.2011, C.P. Susana Buitrago Valencia.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "A", Referencia: Expediente número 08001-23-31-000-2001-02384- 01(2030-09) del 23.2.2012, Actor: La Previsora Vida S. A., C.P.: Luis Rafael Vergara Quintero.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, C.P.: Martha Teresa Briceño de Valencia, Bogotá D. C., Radicación: 76002331000- 2006-03068-02-[17682] del 7.6.2012: Acción de Nulidad.

Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección "A", Radicación Número: 11001-03-25-000-2005-00233-00(9904- 05) del 28.06. 2012, C.P. Alfonso Vargas Rincón.

Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, Referencia: Expediente número 20032974 01 15 del 10.12.2003, M.P.: Rubén Darío Henao Orozco. Corte Constitucional, Sentencia T-406/92 del 5.06.92, M.P. Ciro Angarita Barón.

Corte Constitucional, Sentencia T-001/93 del 12.1.1993, Referencia: Expediente número T-3668, M.P.: Jaime Sanin Greiffestein.

Corte Constitucional, Sentencia C-024/94 del 27.1.1994, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-350, M.P.: Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional, Sentencia T-057/95 del 20.2.1995, Sala Tercera de Revisión, Referencia: Expediente T-49986, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional, Sentencia C-294/95 del 6.07.1995, Referencia: Expediente número D-791, M.P.: Jorge Arango Mejía.

Corte Constitucional, Sentencia C-408/96 del 4.09.1996, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional, Sentencia C-710/96 del 9.12.1996, Referencia: Expediente número D-1292, M.P.: Jorge Arango Mejía.

Corte Constitucional, Sentencia C-147/97 del 19.03.1997, Referencia: Expediente D-1351.

Corte Constitucional, Sentencia C-280/97 del 5.06. 1997, M.P. Hernando Herrera Vergara.

Corte Constitucional, Sentencia T-661/97 del 3.12.1997, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional, Sentencia C-521/98 del 23.09.98, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional, Sentencia T-095/98, Referencia: Expediente D-1804, M.P. Hernando Herrera Vergara.

Corte Constitucional, Sentencia C-160/99 del 17.03.1999, Referencia: Expediente número D-2155, M.P.: Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional, Sentencia SU- 036/99 del 27.1.1999, Referencia: Expediente número T-179.369, T-182.966 y T-182.977, M.P.: Alfredo Beltrán Sierra.

Corte Constitucional, Sentencia T-879/99, Referencia: Expediente T-232374, Acción de tutela instaurada por María del Carmen Ruiz Convers contra la empresa Supernumerarios Ltda., M.P. Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional, Sentencia T-1008/99 del 9.12.1999, Sala Quinta de Revisión, Referencia: Expediente número T- 247035, M. P.: José Gregorio Hernández Galindo.

Corte Constitucional, Sentencia T-009/00 del 18.01.2000, Sala Tercera de Revisión, Referencia: Expediente número T-235816, M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz.

Corte Constitucional, Sentencia C-330/00 del 22.3.2000, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-2504, M. P.: Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional, Sentencia C-385/00 del 5.4.2000, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-2561, M.P.: Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional, Sentencia C-567/00 del 17.5.2000, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-2664-D-4665, M.P.: Alfredo Beltrán Sierra.

Corte Constitucional, Sentencia C-797/00 del 29.6.2000, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-2720, M.P.: Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional, Sentencia C-1185/00 del 13.09.2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional, Sentencia C-1715/00 del 12.12.2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional, Sentencia C-098/01 del 31.1.2001, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-3179, M.P.: Martha Victoria Sáchica Méndez.

Corte Constitucional, Sentencia C-893/01 del 22.08.2001, Sala Plena, M.P.: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional, Sentencia C-1050 de 2001. Naturaleza de la denuncia, efectos, rango constitucional, intervinientes, prórroga, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional, Sentencia C-1195/01 del 15.11.2001, M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa, Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional, Sentencia C-453/02 del 12.06.2002, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional, Sentencia C-789/02 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional, Sentencia T-881/02 del 17.10.2002. M.P. Eduardo Montealegre Lynet.

Corte Constitucional, Sentencia T-929/02 del 31.10.2002, M.P.: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional, Sentencia C-072/03 del 4.2.2003, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-4191, M.P.: Alfredo Beltrán Sierra.

Corte Constitucional, Sentencia C-204/03 del 11.3.2003, Sala Plena, Referencia: Expediente número D- 4222, M.P.: Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional, Sentencia T-632/04 del 1.7.2004, Sala Sexta, Referencia: Expediente número T-861747, M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional, Sentencia C-934/04 del 29.09.2004, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional, Sentencia C-100/05 del 08.02.2005, M.P. Alvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional, Sentencia C-449/05 del 03.05.2005, Expediente D-5409, M.P. Dr. Jaime Córdoba Triviño, Bogotá, D. C., M.P. Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional, Sentencia C-117/06 del 22.02.2006, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-5950, M. P.: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional, Sentencia T-445/06 del 2.06.2006, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional, Sentencia C-858/06 del 18.10.2006, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-6261, M.P.: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional, Auto 051/07 del 21.2.2007, Referencia: Corrección Sentencia C-858 de 2006, M.P.: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional, Sentencia C-311/07, del 03.05.2007, Referencia: expediente D-6515, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional, Sentencia C-063/08 del 30.1.2008, Sala Plena, Referencia: Expediente

número D-6869, M.P.: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional, Sentencia C-465/08 del 14.5.2008, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional, Sentencia C-466/08 del 14.05.2008, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-, M.P.: Jaime Araújo Rentería.

Corte Constitucional, Sentencia C-622/08 del 25.06.2008, Sala Plena, Referencia: Expedientes número D-7029, D-7031, D-7042, D-7047, D-7055, D-7057, D-7059, D-7060, D-7061, D-7062, D-7063, M.P.: Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional, Sentencia C-668/08 del 2.7.2008, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-7040, M.P.: Mauricio González Cuervo.

Corte Constitucional, Sentencia C-713/08 del 15.6.2008, Sala Plena, Referencia: Expediente P.E. 030 Revisión previa, M.P.: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional, Sentencia C-734/08 del 23 7.2008, M.P. Mauricio González Cuervo.

Corte Constitucional, Sentencia C-902/08 del 17.09.2008, Sala Plena, Referencia: Expediente número D- 7216, M.P.: Nil- son Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional, Sentencia C-1141/08 del 19.11.2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional, Sentencia T-216/09 del 27.03.2009, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional, Sentencia C- 227/09 del 30.03.2009, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-7402, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional, Sentencia T-004/10 del 14.1.2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional, Sentencia SU- 062/10, Referencia: expediente T-2021850, M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional, Sentencia T-251/10 del 16.04.2010, Referencia: Expediente número T-2481460, M.P.: Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional, Sentencia T-340/10 del 11.05.2010, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

Corte Constitucional, Sentencia C-776/10 del 29.9.2010, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional, Sentencia C-818/10 del 13.10.10, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional, Sentencia T-107/11 del 23.2.2011, M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional, Sentencia T-019/11 del 17.01.2011, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte Constitucional, Sentencia T-054/11, Referencia: expediente T-2800772, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional, Sentencia T-173/11 del 14.3.2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional, Sentencia T-176/11 del 14.3.2011, Sala Cuarta de Revisión, Referencia:

Expediente número T- 2844103, M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte constitucional Sentencia T-184/12, 8 de marzo del 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional, Sentencia C-203/11 del 24.03.11, Sala Plena, Referencia: Expediente número D-8237.

Corte Constitucional, Sentencia T-287/11 del 14.4.2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional, Sentencia T-556/11 del 12.07.2011, M.P. María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional, Sentencia C-645/11 del 31.08. 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte Constitucional, Sentencia C-818 de 2011 del 1.11.2011, Sala Plena, Referencia: Expediente número D- 8410 y AC D-8427, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional, Sentencia T-965/11 del 16.12.2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte Constitucional, Sentencia T-111/12 del 20.02.2012. María Victoria Calle Correa, Nro. 7.2.

Corte Constitucional, Sentencia T- 225/12, Referencia: expediente T3263610, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional, Comunicado de Prensa No. 30 del 1° de agosto de 2012.

Corte Constitucional, Sentencia C-292 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

- Corte Constitucional, Sentencia T-329/12, Referencia: expediente T-3264947, M.P.: María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional, Sentencia C-336/12 del 09.05.2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional, Sentencia C-610/12, Comunicado de prensa No. 30 del 1 de agosto de 2012.
- Corte Constitucional Sentencia T-705/12 del 4.7.2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional, Sentencia T-721/12, 18.09.2012 M. P Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional, Sentencia T-1078/12 del 12.12.2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Referencia: Expediente número 4282 del 12.03.1973, M.P.: Alejandro Córdoba Medina. En: Gaceta Judicial, Números 2366-2371, p. 231-236.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 11.10.1980.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Referencia: Expediente número 893, Sentencia número 9 del 21.4.1982, Actor: Carlos Fernando Osorio Bustos, M.P.: Manuel Gaona Cruz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 24.04.1985, Rad. 8298, M.P. Fanny González Franco.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 23.11.1987, M.P Jorge Iván Palacio.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Rad. 3879 del 21.11.1990.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Rad. 4246 del 23.05.1991, M.P. Manuel Enrique Daza Hernández.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Radicación No. 2304, Sentencia No. 115 del 26.7.1991, M.P. Jaime Sanín Greiffenstein.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 10354 del 9.3.1998, Acta No.7, M.P.: Rafael Méndez Arango.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Rad. 11.150 del 29.10.1998, M.P. José Roberto Herrera Vergara.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 11434 del 19.2.1999, Acta No. 6, Actor: Jaime Alberto Serrano Lázaro, M.P.: Francisco Escobar Henríquez.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 11540 del 11.03.1999, M.P. Rafael Méndez Arango.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 13400 del 26.5.2000, Acta No. 20, Actor: Pedro Anillo Barraza, M.P.: Carlos Isaac Náder.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 16595 del 28.11.2001, Acta No. 54, M.P.: Francisco Escobar Henríquez.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 20530 del 19.9.2003, Acta No. 62, Actor: Jairo Enrique Rocha Mendoza, M.P.: Luis Javier Osorio López. En Gaceta Jurisprudencial, Bogotá: Editorial Leyer, octubre de 2003.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 20871 del 24.9.2003, Acta No. 64, Actor: Pedro Luis Patiño Salina, M.P.: Carlos Isaac Náder.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 23832 del 24.2.2005, Acta No. 19, Actor: Víctor Manuel Morales Castellanos, M.P.: Gustavo José Gnecco Mendoza.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 24042 del 7.4.2005, Acta No. 37, Actor: Jorge Enrique Álvarez Gómez y otros, M.P.: Gustavo José Gnecco Mendoza.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 24486 del 14.9.2005, Acta No. 78, Actor: Rosa Irene González Duque, M.P.: Isaura Vargas Díaz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 26266 del 19.10.2005, Acta No. 91, Actor: Raúl Moreno Cárdenas, M.P.: Eduardo López Villegas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 25748 del 31.3.2006, Acta No. 21, Actor: Carlos Arturo Aguirre Parra y otros, M.P.: Francisco Javier Ricaurte Gómez.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia 27038 del 23.08.2006, M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 28609 del 17.4.2007, Acta No. 30, Actor: Gratiniano Benedicto Mancera Rodríguez, M.P.: Isaura Vargas Díaz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 31806 del 23.10.2007, Acta No. 86, Actor: María Cristina Giraldo Hernández, M.P.: Isaura Vargas Díaz.

Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 30520 del 30.10.2007, Acta No. 85, Actor: Stella del Niño Jesús Montoya Ossa, M.P.: Elsy del Pilar Cuello Calderón.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 34373 del 3.10.2008, Acta No. 61, Actor: Alfonso Duarte Camargo, M.P.: Luis Javier Osorio López. En Gaceta Jurisprudencial 185, p. 33, 34.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 33717 de 27.1.2009, Acta No. 3, Actor: Mario Arenas Pérez, M.P.: Camilo Tarquino Gallego. En Gaceta Jurisprudencial 189, Nr. 15, Actas de conciliación, Bogotá: Leyer, p. 43.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 32498 de 28.4.2009, Acta No.16, Actor: Roberto Pinzón Pinzón, M.P.: Francisco Javier Ricaurte Gómez.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 33124 del 7.7.2009, Acta No. 26, Actor: José Fernando Aguirre Salazar, M.P.: Camilo Tarquino Gallego.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia expediente 32212 del 16.12.2009, M.P. Gustavo Gnecco Mendoza.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia 35970 M.P. Camilo Humberto Tarquino Gallego.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad No. 36922 del 16.03. 2010, Acta No. 01, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Referencia: Expediente número 36.035 del 5.04. 2011, Acta No.010, M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Doctrina

Alexy, R., Teoría de los derechos fundamentales, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1997.

Álvarez Jaramillo, L. F., Antecedentes y Presentación General de la Ley 1437 de 2011, en Memorias Seminario Internacional de Presentación del Nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -Ley 1437 de 2011- p. 33.

Ministerio del Trabajo, Abecé de la Ley de Formalización y Generación de Empleo 'Ley de Primer Empleo', Bogotá, 2012, p. 41.

Arboleda Perdomo, E., Comentarios al Nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Bogotá: Legis, 2011.

Arenas Monsalve, G. El marco normativo del sistema de riesgos profesionales en la seguridad social colombiana, Vniversitas, Pontificia Universidad Javeriana, junio, número 105, 2003, p.587 y s.

Ayala Cáceres, L. C., Tendencias actuales en legislación y jurisprudencia en salud ocupacional y riesgos profesionales. Medellín 2 de noviembre de 2011. Diapositivas. Nro. 50 y s.

Bensusan, Graciela. "La inspección laboral en América Latina: teorías, contextos y evidencias", en: *Estudios sociológicos*, No. 81, 2009. 989-1040

Beulker, J., "Die Eingriffsnormenproblematik in internationalen Schiedsverfahren: Parallelen und Besonderheiten im Vergleich zur staatlichen Gerichtsbarkeit", Mohr Siebeck, Tubinga, 2005, p. 147.

Blengio Valdés, M. /Aníbal Cagnoni, J., Código De Derechos Humanos, Uruguay: Fundación Konrad Adenauer, 2010.

Campos Rivera, D., Derecho laboral, Bogotá: Temis, 2003.

Castaño García, J. I., Tratado sobre Conciliación, Bogotá: Leyer, 2004.

Castro Díaz, J.F., Aspectos Básicos del Sistema General de Riesgos Profesionales, Módulo de Aprendizaje Autodirigido, Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Plan de Formación de la Rama Judicial 2009, p. 83 y s.

Consejo Superior de la Judicatura, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Derecho Laboral Individual, 2009, p. 7 y s.

Cremades, B., "Constitutional Aspects of Arbitration in Spain", Zivilund Wirtschaftsrecht im Europäischen und Globalen Kontext, Festschrift für Norbert Horn, Berlín: Verlag de Gruyter Recht, 2006.

De Miguel, D. Raimundo/De Morante, Marqués, Nuevo diccionario latino-español etimológico, Madrid: Saenz de Jubera, Hermanos, 1921.

Defensoría del Pueblo de Colombia, Observatorio de Justicia Constitucional, Protección constitucional y derechos fundamentales de los adultos mayores.

Escudero Castro, S., Curso de Derecho Colectivo del Trabajo, Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, 1993.

Fernández Rozas, J. C., "Arbitraje y Jurisdicción: Una interacción necesaria para la realización de la justicia", en Derecho Privado y Constitución, No. 19, Madrid: Grafoffset, enero-diciembre 2005.

Fraile Blánquez, A., Diccionario Latino-Español, Barcelona: Ramón Sopena S.A., 1961. García, A. C. El Sistema General de Riesgos Profesionales vigente en Colombia -Una visión interna y desde la Decisión 584,

instrumento andino de seguridad social y salud en el trabajo-. International Law Revista Colombiana de Derecho Internacional, N° 13, noviembre de 2008, p. 224.

González Charry, G., Derecho laboral colombiano. Relaciones individuales, Volumen 1, Bogotá: Doctrina y Ley, 1998.

Gurlit, E., Verwaltungsvertrag und Gesetz: eine vergleichende Untersuchung zum Verhältnis von vertraglicher Bindung und staatlicher Normsetzungsautorität, Tübingen: Mohr Siebeck, 2000.

Isaza Cadavid, G. Derecho Laboral Aplicado, Bogotá: Leyer, 2012.

Jestaedt, M., MaRstabe des Verwaltungshandels, en Erichsen, H-U. & Ehlers, D., Allgemeines Verwaltungsrecht, Berlin: De Gruyter Recht, 2006.

Josef-Franz, Allgemeines Verwaltungsrecht, 10. Auflage, Heidelberg: C.F. Müller, 2011.

Kessler, A. D., Deciding Against Conciliation: The Nineteenth-Century Rejection of a European Transplant and the Rise of a Distinctively American Ideal of Adversarial Adjudication, Stanford Law School, 2009.

Konfliktlosungsinstanz Beulker, J., "Die Eingriffsnormenproblematik in internationalen Schiedsverfahren: Parallelen und Besonderheiten im Vergleich zur staatlichen Gerichtsbarkeit", Tubinga: Mohr Siebeck, 2005.

Leible, S., La Importancia de la Autonomía Conflictual para el Futuro del Derecho de los Contratos Internacionales, Cuadernos de

Derecho Transnacional (Marzo 2011), Vol. 3, N° 1.

Lorenz, D., Der Rechtsschutz des Bürgers und die Rechtsweggarantie, München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhabdlung, 1973.

Maurer, H., Allgemeines Verwaltungsrecht, 15. Auflage, München: Verlag C. H. Beck, 2004.

Maurer, H., Staatsrecht I, 3. Auflage, München: Verlag C.H. Beck, 2003.

Ministerio de la Protección Social, Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto 8304 del 22.10.2003.

Ministerio de la Protección Social, Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto No. 160894 del 11.06.2008.

Ministerio de la Protección Social, Nelly Patricia Ramos Hernández, Jefe Oficina Jurídica y Apoyo Legislativo, Concepto No. 339724 del 19.11.2008.

Ministerio de la Protección Social, Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo, Concepto No. 356126 del 3.12.2008.

Ministerio de la Protección Social, Ligia Rodríguez Rodríguez, Coordinadora Grupo de Consulta, Concepto No. 8786 del 13.01.2009.

Ministerio de la Protección Social, Concepto No. 296016 del 05.10.2010.

Ministerio de la Protección Social, Concepto No. 0003440 del 06.01.2011, Rad. 328726, Directora General de Riesgos Profesionales.

Ministerio de la Protección Social, Concepto No. 42729 del 16.02.2011.

Ministerio de la Protección Social, Concepto No. 137431 del 11.05.2011.

Ministerio de la Protección Social, Concepto No. 131252 del 12.5.2011.

Ministerio de la Protección Social, Concepto N° 310311 del 10.10.2011, Radicado 264875, Liquidación oportuna de cesantía.

Ministerio del Trabajo, Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas, Oficina Asesora Jurídica, Concepto No. 9493 del 23.01.2013.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Guía del Inspector de Trabajo, Bogotá, 1998.

Ministerio del Trabajo, Preguntas Frecuentes, Auxilio de Cesantías.

Ministerio del Trabajo, Cooperativas de Trabajo Asociado.

Ministerio del Trabajo, Abecé Ley de Primer Empleo.

Ministerio del Trabajo, Empresas de Trabajo Asociado.

Ministerio del Trabajo, "Solicitud de Autorización para el funcionamiento de Empresas de Servicios Temporales".

Ministerio del Interior y de Justicia, Concepto Conciliación a Prevención, 24/11/2004, Archivo Descargable: 29155.doc, OFICIO: 15798 del 24/11/04, Peticionario: Fernando

Rodas Duque, Gerente Asuntos Legales, Suramericana de Seguros S. A.

Ministerio del Interior y de Justicia, Guía Institucional de Conciliación en Laboral, Bogotá: Kronos impresiones y Cia.

Molina, C. E., La inspección de trabajo en Colombia. Revista Latinoamericana de Derecho Social. No. 6, enero-junio de pp. 65-92.

Montoya Millán, D. R./Vallejo Cabrera, F., Práctica Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Módulo de Aprendizaje Autodirigido, Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Plan de Formación de la Rama Judicial, 2009.

Moreno Lovera, L. G., La conciliación en el derecho laboral y de la seguridad social, Bogotá: Librería Ediciones el Profesional Ltda., 2006.

Muyuy Jacanamejoy, Gabriel, Presidencia de la República, Programa Presidencial Indígena, Derechos de las mujeres, Principales instrumentos y normas internacionales y nacionales, Colección Cuadernos Legislación y Pueblos Indígenas de Colombia, Presentación. Bogotá 2013, p. 5.

Muriel-Ciceri, J. H., Protección Jurídica Efectiva de Derechos a la Luz de la Normatividad Colombiana de Arbitraje. Revista de Arbitraje Comercial y de Inversiones, vol. III, n° 3, Madrid: Iprolex, S.L., 2010.

Muriel-Ciceri, J. H., ¿La concesión portuaria, como una modalidad de privatización?,

Bogotá: Revista Pensamiento Jurídico Universidad Nacional de Colombia, Núm. 30, enero 2011, pág.343-395.

Muriel-Ciceri, J. H., Aspectos de la Nueva Ley de Arbitraje en Colombia, Revista de Arbitraje Comercial y de Inversiones, vol. III, n° 3, Madrid: Iprolex, S.L, 2012.

Muñoz, Ana María, La Nueva Legislación sobre Acoso Laboral en Colombia (Ley 1010 De 2006), Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 5, julio-diciembre de 2007, pp. 239-246.

Obando Garrido, José María, Derecho laboral. Bogotá: Doctrina y Ley, 2007.

OIT, Beate Andrees & Aurélie Hauchere, El trabajo forzoso y la trata de personas: manual para los inspectores de trabajo / Organización Internacional del Trabajo, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso, Ginebra: OIT,

OIT, La Inspección del Trabajo, Manual de Educación Obrera, México: Ediciones Alfa Omega, 1986.

OIT, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE), Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), Promoción de la negociación colectiva, Convenio núm. 154, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011.

OIT, Estrategia Global de la OIT en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91- reunión, 2003. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2004.

OIT, LAB / ADMIN. Inspección del Trabajo: Lo que es y lo que hace, Guía para los Empleadores, Ginebra: Internacional del Trabajo.

OIT, Seguridad y salud en el trabajo.

OIT, Departamento de Normas internacionales del Trabajo y Centro Internacional de Formación de la OIT. Guía sobre las normas internacionales del trabajo (2008). Índice sobre los contenidos de los convenios y las recomendaciones de la OIT. 2 de junio de 2008. 92-9049- 459-1[ISBN].

Osorio López, L. J., Obligaciones y Responsabilidades en el Sistema General de Riesgos Profesionales, Novedades en el Sistema General de Riesgos Profesionales, Documento de Trabajo, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Consejo Superior de la Judicatura, Bogotá: 2009, p.115.

Parra Gutiérrez, W. R., Derecho Administrativo Laboral y de Seguridad Social, Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, 1999.

Parra Quijano, J., Manual de Derecho Probatorio, la prueba en los procedimientos: civil, penal (ordinario y militar), laboral, contencioso-administrativo, canónico y en el derecho comparado. Bogotá: Ediciones Librería el Profesional, 1998.

Pieroth, B., Schlink, B., Grundrechte Staatsrecht. II, Heidelberg: C.F. Müller Verlag, 2003, p. 29.

Presidencia de la República, Programa Presidencial Indígena, Derechos de las mujeres, Principales instrumentos y normas internacionales y nacionales, Colección

Cuadernos Legislación y Pueblos Indígenas de Colombia, Bogotá 2013, pp. 1 y ss.

Procuraduría General de la Nación, 100 preguntas frecuentes en materia de conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad en asuntos contencioso-administrativos.

Procuraduría General de la Nación, Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad - DeJusticia- Equipo de investigación: Directores de la investigación: Juan Fernando Jaramillo Pérez, Rodrigo Uprimny Yepes. Investigadores: Sergio Raúl Chaparro Hernández, Carolina Bernal Uribe. Colaboradores: Juan Sebastián Muñoz Rivera, Paulina Duque Gómez. Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas, 2.1 Orígenes del concepto de trabajo digno en Colombia: el trabajo y el Estado social de derecho.

Punzi, C., Rimedi alternativi per la risoluzione delle controversie civil, Roma e America. Diritto Romano Comune, 5, 1998.

RAE, Diccionario de la Lengua Española, 22-Ed., Madrid: Espasa Libros, 2001.

Remmert, B., Verfassungs- und verwaltungsrechtsgeschichtliche Grundlagen des Übermaßverbotes, Heidelberg: C.F. Müller Juristischer Verlag, 1995.

Rice, A. (Ed.), A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior, Budapest: International Labour Office, 2006.

Rivera Bravo, E., Ponencia para Segundo Debate al Proyecto de Ley 315 de 2010 Cámara, 198 de 2009 Senado, "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".

Rivera Campos, D., Derecho Laboral, Bogotá: Temis, 2003.

Rodríguez Garreta, J., Guía teórico-práctica. Relaciones laborales y prestacionales. Bogotá: Ed. Doctrina y Ley, 2012.

Rojas Chávez, Armando Mario, La intermediación laboral, Revista de Derecho Universidad del Norte, 2004, p. 187

Ruffert, M., Verwaltungshandeln und Verwaltungsrechtsverhältnis, en: Erichsen, Hans Uwe/ Ehlers, Dirk, Allgemeines Verwaltungsrecht, 13 Auflage, Berlin, 2005.

Sánchez Lorenzo, S., Derecho aplicable al fondo de la controversia en el arbitraje comercial internacional. II. Arbitraje de Derecho y Arbitraje de Equidad.

Savigny, F. K., "Sistema del Derecho Romano Actual", Traducido del Alemán por Guenoux, M. CH. vertido al castellano por Mesía, J., PoLey, M., Granada: Comares, 2005.

Schmidt-ARmann, Das allgemeine Verwaltungsrecht als Ordnungsidee und System, Heidelberg: Springer-Verlag, 2006.

Schoch, F., Polizeiund Ordnungsrecht, en: Schmidt ARmann, Eberhard (Ed.), Berlin: Besonderes Verwaltungsrecht, 14. Aufl. 2008, p. 171.

Standler, A. / Rüthers, B., Allgemeiner Teil des BGB, München: Verlag C.H. Beck, 2006.

Superintendencia de Economía Solidaria. "Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado".

Torres Corredor, H., El Sistema de Seguridad Social Integral. Novedades en el Sistema General de Riesgos Profesionales, Documento de Trabajo, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Consejo Superior de la Judicatura, Bogotá: 2009, p. 15.

Toro y Gómez, M. Novísimo Diccionario Español-Latino de Valbuena, París: Garnier Hermanos Libreros Editores, 1897.

Torrinha, F., Diccionario Latino Portugués, Porto: Maranus, 1942.

Vanegas Castellanos, A., Derecho Individual del Trabajo, Conceptos Básicos Legislación - Jurisprudencia - Doctrina, Bogotá: Librería Ediciones el Profesional Ltda., 2011.

Villegas Arbeláez, J. Derecho Administrativo Laboral. Temis I, II Bogotá: Legis, 2010.

Legislación y jurisprudencia comparada

Bundestag, Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVfG, (Ley de Procedimiento Administrativo Alemán), § 47 VwVfG Umdeutung eines fehlerhaften Verwaltungsaktes.

Bundestag, Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVfG, (Ley de Procedimiento Administrativo Alemán), § 48 Rücknahme eines rechtswidrigen Verwaltungsaktes.

Bundestag, Verwaltungsvollstreckungsgesetz, (Ley de Ejecución Administrativa de Alemania). <http://www.secretariasenado.gov.co>

Bundesverfassungsgericht, Tribunal Constitucional Federal Alemán, Sentencias BVerfGE 27, 6; 30, 1 - Abhorurteil.

Constitución Española.

Tribunal Constitucional de España, Sala Segunda, Sentencia STC 176/1996 del 11.11.1996, Recurso de amparo, M.P.: Julio Diego González Campos.

Tribunal Constitucional Español, Sentencia 288/1993, de 4 de octubre de 1993.

Tribunal Constitucional Español, Sentencia 176/1996, de 11 de noviembre de 1996.

Bases de datos

Alcaldía Mayor de Bogotá. Régimen Legal de Bogotá D. C. Compilación de normatividad, doctrina y jurisprudencia.

Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/index.jsp>

Cámara de Representantes de la República de Colombia. Leyes de 1968 a 1991. Jurisprudencia.

Disponible en:

<ftp://ftp.camara.gov.co/camara/basedoc/abol/1000.html>

JURISCOL.

Disponible en:

<http://www.suin-juriscol.gov.co/>

Secretaría del Senado de la República de Colombia. Leyes desde 1992.

Disponible en:



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Guías