



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO **1697** DE 2023

01 JUN 2023

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

LA DIRECTORA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el, el Artículo 2.2.3.1.6 del Decreto 1072 de 2015,

Así como el artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y siguientes y considerando

I. INDIVIDUALIZACIÓN DE LA EMPRESA SOLICITANTE

CONSORCIO MINERO UNIDO S.A C.M.U., NIT 800.103.090-8, Representante legal OSCAR EDUARDO GOMEZ COLMENARES, con dirección comercial Calle 77B No. 59-61, piso 5 de la ciudad de Barranquilla, con correo electrónico notificacionjudicial@grupopodrodeco.com.co

II. HECHOS

1. Que, mediante radicado No. 05EE2021740800100001498 de fecha 04 de febrero de 2021, la empresa **CONSORCIO MINERO UNIDO S.A** solicitó ante la Dirección Territorial de Atlántico el DESPIDO COLECTIVO DE TRABAJADORES POR CLAUSURA DE LABORES PARCIAL Y DE FORMA DEFINITIVA, lo anterior como consecuencia de la imposibilidad de continuar desarrollando la operación minera debido a la renuncia al contrato de explotación minera No. 109-90, cuyo objeto era la explotación de carbón a cielo abierto en la mina La Jagua; que conllevó a una terminación definitiva de la operación minera y una compleja situación financiera. Lo anterior con fundamento el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, subrogado por el artículo 67 de la ley 50 de 1990.
2. Mediante auto No. 00202 del 18 de febrero de 2021 la Dirección Territorial de Atlántico avoca conocimiento sobre la solicitud de despido colectivo por clausura de labores parcial y de forma definitiva de los trabajadores que hacen parte de la planta de personal del CONSORCIO MINERO UNIDO S.A C.M.U.; dentro del mismo escrito decretó la práctica de pruebas, y comisiona al inspector de trabajo ANDRES CAMACHO ARSANIO para la práctica de estas, otorgándole amplias facultades para cumplir con el objeto de la comisión.
3. Mediante auto No. 0018 de 01 de marzo de 2021, la Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, en ejercicio de las facultades otorgadas por el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, reglamentado por el Libro 2, Parte 2, Título 3 del Decreto 1072 de 2015, de aplicación del poder preferente dentro del trámite en comento y reasigna el conocimiento del proceso a la UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES; esto debido a la solicitud presentada por el presidente y secretario de la organización sindical SINTRAMIENERGETICA JUNTA DIRECTIVA, SECCIONAL

97

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

LA JAGUA DE IBIRICO, de fecha 05 de febrero de 2021; así como idéntica solicitud presentada por el apoderado de la empresa SOCIEDAD PORTUARIA PUERTO NUEVO S.A el 17 de febrero de 2021.

4. El 07 de abril de 2021 por medio de auto debidamente motivado, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales avoca conocimiento de la actuación administrativa de solicitud de despido colectivo por clausura de labores parcial y en forma definitiva de los trabajadores de la empresa CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U., y comisiona al inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito a la Unidad, PEDRO ANDRES GOMEZ GONZALEZ para que continúe con el trámite, así como la práctica y recepción de pruebas.
5. El 28 de mayo de 2021, mediante radicado 05EE2021704700100001989, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, AGROCOMBUSTIBLE, PETROQUIMICA, EXTRACTIVA Y ENERGETICA "SINTRAMIENERGETICA" SECCIONAL SANTA MARTA, solicita a la Unidad de Investigaciones Especiales el reconocimiento como tercero interviniente dentro del proceso, así como las copias de la solicitud de autorización de despido colectivo, pruebas y demás anexos.
6. El 22 de junio de 2022, mediante radicado 08SI2021704700100000320, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, EXTRACTIVA PETROQUIMICA, AGROCOMBUSTIBLES Y ENERGETICA "SINTRAMIENERGETICA" SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO, solicita a la Unidad de Investigaciones Especiales el reconocimiento como tercero interviniente dentro del proceso, así como el reconocimiento de personería jurídica al apoderado CARLOS ALBERTO BALLESTEROS BARON.
7. Por medio de correo electrónico remitido al Coordinador de la Unidad de Investigaciones Especiales, el 08 de septiembre de 2021, el apoderado del CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U., el doctor JUAN PABLO LOPEZ MORENO, allega copia de la Resolución No. VSC 000980, del 03 de septiembre de 2021 expedida por la Agencia Nacional de Minería en donde repone la decisión VSC-456 del 04 de mayo de 2021 y declara viable la solicitud de renuncia del contrato No. 009-90 para la explotación de carbón a cielo abierto en la mina La Jagua.
8. Adicional a lo anterior, por medio de escrito de fecha 04 de noviembre de 2021, el apoderado del CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U., presenta escrito mediante el cual actualiza el listado de cargos y áreas que integrarían la solicitud de despido colectivo.
9. Con auto del 12 de abril de 2022, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de la Unidad de Investigaciones Especiales resolvió reconocer como terceros intervinientes dentro de la actuación, a las organizaciones sindicales SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL SANTA MARTA y SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO; se reconoce personería jurídica al doctor CARLOS ALBERTO BALLESTEROS en representación de este último sindicato y de igual forma decreta la práctica de pruebas en donde se requirió tanto al CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U. para que aporte prueba de que se efectuó la comunicación de solicitud de despido colectivo a los trabajadores, junto con la actualización de todos los documentos que sirven como fundamento a la solicitud inicial; y a la Agencia Nacional de Minería para que aclare la parte motiva de la resolución 000980 del 3 de septiembre de 2021.
10. La Agencia Nacional de Minería responde la solicitud de información presentada por el Inspector de Trabajo, por medio de escrito del 26 de abril de 2022, informando que el alcance de su decisión implica la terminación del periodo de ejecución contractual, es decir, se inicia la liquidación del contrato No. 009-90.

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

11. De igual forma el apoderado del CONSORCIO UNIDO S.A. C.M.U. aporta la información solicitada en auto del 12 de abril de 2022.
12. Que mediante Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022, el Coordinador de la Unidad de Investigaciones especiales resolvió autorizar el despido colectivo de 98 de los 352 trabajadores de la planta de personal de la empresa CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U., teniendo en cuenta que dentro del acervo probatorio allegado por el apoderado de la empresa, así como la información suministrado por la AGENCIA NACIONAL MINERA, se logró demostrar los presupuestos exigidos por el artículo 67 de la ley 50 de 1990, al acreditarse una situación administrativa y jurídica de tal magnitud que impide la continuación de labores por parte del consorcio, extinguiendo así los cargos requeridos para la ejecución de la actividad minera. Sumado a esto se deja clara la necesidad de constitución de una póliza de garantía que cubra el pago de prestaciones sociales y demás derechos; por último, aclara que están por fuera de tal decisión aquellos trabajadores con una situación de estabilidad laboral reforzada. Dicha decisión es notificada a los interesados.
13. El 15 de junio de 2022, el sindicato SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO, reconocida como tercero interviniente, por medio de su apoderado, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022; al considerar que el acto administrativo vulnera el artículo 29 constitucional al no encontrar a su parecer suficiente motivación que sustente la decisión, así como la negativa a llevar a cabo la práctica de pruebas solicitadas; de igual forma la no individualización de los afectados con la decisión, y falta de exigencia por parte de la Unidad de Investigaciones Especiales de la constitución previa de garantía para asegurar el pago de prestaciones sociales y demás emolumentos que se deban pagar.
14. Que por medio de la resolución No. 3706 del 09 de septiembre de 2022, el Coordinador de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo confirma la decisión proferida mediante la resolución No. 1759 del 27 de mayo de 2022, sujetando su decisión a presupuestos como que la no solicitud de un concepto técnico y/o económico obedeció a que se hacía innecesario teniendo en cuenta que ya existían medios de prueba que permitían demostrar la situación de la empresa CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U., así como se le recuerda al recurrente que la facultad de solicitar dicho concepto es una potestad facultativa de la Unidad de Investigaciones Especiales, por tanto, era su criterio decidir sobre este asunto. Respecto a la negativa de práctica de pruebas que afirma el recurrente, es importante establecer que acorde a los principios de pertenencia, conducencia y utilidad, lo solicitado no encuentra asidero en los anteriores principios, y, por tanto, según con lo establecido reiteradamente por la jurisprudencia, así como el artículo 40, en concordancia con los artículos 77 y 79 del CPACA, el acto por medio del cual la administración decide sobre las pruebas no es susceptible de recurso. Por último, la acusación de falta de individualización de los destinatarios de la decisión se controvierte en el sentido que dentro de los postulados de la ley 50 de 1990, artículo 67, no se exige como requisito para la autorización de despido colectivo la individualización de cada uno de los trabajadores, pero si la exigencia de comunicar a estos de la solicitud incoada por el empleador, y adicional, reitera que la constitución de la póliza de garantía para salvaguardar las prestaciones sociales y demás emolumentos a favor de los trabajadores, se estableció como una exigencia de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1469 de 1978, artículo 37.
15. Por medio de correo electrónico del 08 de septiembre de 2022, la señora MARIA DANIELA RÍOS FLORES, en representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA Y ENERGÉTICA EXTRACTIVA Y SIMILARES "SINTRAINDUMES", solicita la "NULIDAD DE TODO LO ACTUADO", fundamentando su solicitud en que hubo una flagrante violación del derecho fundamental al debido proceso, estatuido en el artículo 29 constitucional y

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

los principios que regulan la función pública, artículo 3 de la ley 1437 de 2011, dado que no se comunicó de la solicitud de despido colectivo de trabajadores por clausura de labores parcial y de forma definitiva, hecha por la empresa CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U., a la totalidad de los terceros interesados, entre los cuales se encontraba el sindicato SINTRAIDUMES, el cual fue constituido como tal el 12 de abril de 2021, con acta de constitución 001 del 12 de abril de 2021. La falta de notificación a dicho sindicato en los términos del artículo 37 de la ley 1437 de 2011 acarreo la negativa a conocer las pruebas aportadas por el solicitante, controvertirlas, y por tanto, tener la oportunidad de hacer sus afirmaciones respecto de la solicitud de despido; lo cual según su parecer se agrava con el hecho de que a falta de un dictamen técnico y/o económico no se pudo establecer de manera clara el listado de organizaciones sindicales que debieran ser informadas.

16. Mediante el auto del 28 de noviembre de 2022, el Coordinador de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, resolvió la solicitud de nulidad presentada por la apoderada del sindicato SINTRAINDUMES basándose en los siguientes argumentos:

- La no existencia de un poder debidamente otorgado que acredite la calidad de la señora MARIA DANIELA RÍOS FLORES como representante dentro del asunto en comento, y por tanto la imposibilidad de un reconocimiento de personería jurídica.
- La solicitud de "nulidad de todo lo actuado" planteada por la apoderada del sindicato debe ser resuelta por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en los términos del artículo 138 del CPACA, no teniendo competencia la Administración para resolver tal nulidad; sin embargo, dado que el artículo 41 del CPACA, permite que: *"La autoridad, en cualquier momento anterior a la expedición del acto, de oficio o a petición de parte, corregirá las irregularidades que se hayan presentado en la actuación administrativa para ajustarla a derecho, y adoptará las medidas necesarias para concluirlo."* La Unidad de Investigaciones Especiales, procedió a analizar los supuesto de la solicitud hecha por el sindicato SINTRAINDUMES, iniciando por el hecho que la solicitud de despido colectivo fue radicada por la empresa CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U., el 04 de febrero de 2021, de la cual avocó conocimiento al Unidad el 07 de abril de 2021, y siendo la fecha de constitución del sindicato el 12 de abril de 2021, esto significa que al momento de realizar la solicitud para el despido colectivo de trabajadores, el sindicato no existía y por tanto, no podía ser notificado como tercero interviniente, de lo cual se colige, según las pruebas aportadas por la empresa, fueron comunicados como trabajadores a través de correo electrónico y en la cartelera de la empresa como consta dentro del expediente, mas no como organización sindical, es decir, conocían de la solicitud en curso previo a la constitución del sindicato. Decidiendo actuar dentro del trámite hasta el 08 de septiembre de 2021, habiéndose dado inicio al mismo desde febrero de 2021.
- Para concluir, en aras de dar garantía a la intervención de terceros y en concordancia con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 16 del CPACA, modificado por el artículo 1 de la ley 1755 de 2015, se le garantizara la calidad como tercero interviniente al sindicato SINTRAINDUMES en la etapa en la cual se encuentra el trámite actualmente.

17. El 07 de diciembre de 2022 fueron notificados del auto mediante el cual se resolvía la solicitud de nulidad los interesados, incluyendo al tercero interviniente SINTRAINDUMES.

III. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

1. Violación al debido proceso, artículo 29 constitucional, por falta de motivación de la Resolución No. 1759 del 27 de mayo de 2022, por considerar que el acto administrativo que sirvió como fundamento a la decisión carece de motivación suficiente, por cuanto dentro del análisis no se

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

logran evidenciar los fundamentos de carácter fáctico y probatorio que llevaron a tal decisión; teniendo, según el recurrente, que haberse nombrado a expertos en el tema para llevar a cabo el estudio técnico-económico que permitiera determinar la situación real de la empresa CONSORCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U.; así como la aceptación de los medios de prueba solicitados.

2. Afectación a derechos fundamentales: De varios de los trabajadores que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad, problemas de salud, padres cabeza de familia, reten social; situaciones que requieren un trámite especial para que se pueda proceder al despido de tales trabajadores.
3. Falta de individualizar a los destinatarios de la petición: Se ha debido individualizar a los destinatarios de la petición por nombre, documento de identidad, cargo; a fin de garantizar el debido proceso de cada uno de los afectados con la decisión.
4. Exigencia previa de constitución de garantía o caución: El recurrente fundamenta su argumentos en lo plasmado por el Decreto 1469 de 1978, artículo 37, numeral 5, el cual establece que: " Los jefes de las divisiones departamentales de trabajo y seguridad social que deban autorizar el despido colectivo de trabajadores o el cierre de una empresa, deberán exigir previamente al empleado respectivo las cauciones o garantías indispensables que acrediten el pago de las pensiones de jubilación, prestaciones sociales y demás derechos ciertos de los trabajadores." Lo cual, a su parecer no se llevó a cabo por parte de la Unidad de Investigaciones Especiales por cuanto primero debió exigirse la póliza o garantía y luego proceder a autorizar el despido colectivo, no al contrario; indicando, además, que las obligaciones laborales cubiertas deben incluir no solo salarios sino prestaciones sociales e indemnizaciones.

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

COMPETENCIA: Al tenor del Artículo 2.2.3.1.6 del Decreto 1072 de 2015, este Despacho es el competente para **conocer del recurso de apelación**, toda vez que (...) *decidirá en segunda instancia los recursos frente a las actuaciones administrativas por incumplimiento de las normas laborales, resueltas en primera instancia por la Unidad de Investigaciones Especiales (...)*

PROCEDENCIA: Que la presente actuación se rige, principalmente, por los siguientes fundamentos normativos:

ARTICULO 67. De la Ley 50 de 1990. El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

"Artículo 67 Protección en caso de despidos colectivos:

1. 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 y Seguridad Social 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.

2. (...)

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4 (...)

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. (...)

- **ARTÍCULO 37. Ley 1437 de 2011**

"Artículo 37. Deber de comunicar las actuaciones administrativas a terceros. Cuando en una actuación administrativa de contenido particular y concreto la autoridad advierta que terceras personas puedan resultar directamente afectadas por la decisión, les comunicará la existencia de la actuación, el objeto de la misma y el nombre del peticionario, si lo hubiere, para que puedan constituirse como parte y hacer valer sus derechos.

La comunicación se remitirá a la dirección o correo electrónico que se conozca si no hay otro medio más eficaz. De no ser posible dicha comunicación, o tratándose de terceros indeterminados, la información se divulgará a través de un medio masivo de comunicación nacional o local, según el caso, o a través de cualquier otro mecanismo eficaz, habida cuenta de las condiciones de los posibles interesados. De tales actuaciones se dejará constancia escrita en el expediente."

- **CONSTITUCION POLÍTICA DE COLOMBIA**

"ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable."

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

DEL CASO CONCRETO:

Para desarrollar los argumentos expuestos por el recurrente, este despacho entrará a aclarar y responder a cada uno de ellos, abordando los siguientes aspectos:

- 1- Violación al debido proceso por falta de motivación de la Resolución No. 1759 del 27 de mayo de 2022, al no haber nombrado expertos calificados para la emisión del informe técnico y/o económico:

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido el debido proceso como un conjunto de lineamientos, parámetros o exigencias consagradas por una Ley de aplicación obligatoria en cualquier actuación del Estado, bien sea judicial o administrativa.

El proceso administrativo impone a las entidades del Estado adelantar cualquier actuación o procedimiento administrativo, cuyo propósito sea crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas, con la estricta observancia de los lineamientos previamente consagrados por el legislador, esto con el objeto de garantizar a los ciudadanos que puedan verse afectados por el ejercicio de la función pública, la protección de sus derechos de contradicción y defensa.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución, el debido proceso se aplica a *toda clase de actuaciones judiciales y administrativas* y al interpretar este artículo, la Corte Constitucional en sentencia C-980 de 2010, ha definido el derecho al debido proceso como **"el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia."**

Así mismo, la Corte Constitucional en Sentencia C-029 de 2021, estipuló:

"En este sentido, esta Corporación ha determinado que el contenido material del derecho al debido proceso está compuesto por garantías esenciales que deben tener todos los ciudadanos que intervienen en un proceso judicial. Al respecto, la Sala resalta que la Constitución extendió dichos postulados a las actuaciones administrativas. Lo anterior, con el fin de asegurar la protección del interés general y el respeto por los derechos y principios ligados al ejercicio de la función pública. De este modo, muchos de los elementos que informan el derecho fundamental al debido proceso judicial se aplican también a todas las actuaciones que desarrollen las autoridades en el cumplimiento de sus funciones."

Del análisis realizado dentro del presente trámite, este despacho colige que no hubo una vulneración al debido proceso que le asiste a todas las actuaciones administrativas, por cuanto de la lectura hecha al artículo 67, numeral 3, de la ley 50 de 1990, que modificó al artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, establece:

"La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

Esta solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma."

Como bien se puede verificar en la norma, esta no limita los medios de prueba a un concepto técnico y/o económico únicamente, sino que permite acudir a los que logren acreditar la situación actual y real de la empresa. Adicional a esto, se establece que la facultad de solicitar el concepto técnico y/o económico a la Subdirección de Inspección se encuentra en cabeza del Inspector de Trabajo, y para el caso concreto la autoridad consideró que este no era imprescindible, dado que el eje central de la decisión se encontraba en el acto administrativo 000980 del 03 de septiembre de 2021, por medio del cual la Agencia Nacional de Minería declara la aceptación de la renuncia al contrato de concesión minera No. 109-90 para la explotación de carbón a cielo abierto en la mina La Jagua, por cuanto a través de este documento se evidenciaba la imposibilidad del CONSROCIO MINERO UNIDO S.A. C.M.U. a continuar con el desempeño de las funciones de su objeto principal, sobreviviendo tan solo las labores de mantenimiento y conservación hasta su liquidación final. Lo cual no puede constituirse como una falta de motivación, por el simple hecho de no haber acudido a los medios de prueba solicitados por el recurrente, pues se basó en un concepto emitido por una autoridad competente y que permiten, como ya se explicó, vislumbrar la situación de la empresa que hace la solicitud de despido colectivo, y la cual es de tal trascendencia que imposibilita la continuidad y normal ejecución de labores, pues el objeto principal desaparece cuando se aceptó la renuncia al contrato de concesión minera. Aunado lo anterior, este despacho considera que dentro de la Resolución No. 1759 se exponen ampliamente los motivos que dieron lugar a basar las decisiones en el acto administrativo expedido por la Agencia Nacional Minera y no en "expertos en la materia" como afirma el recurrente.

- 2- Afectación a derechos fundamentales: A este respecto cabe ante todo resaltar que la norma no exige que deban ser individualizados los trabajadores que serán objeto de la medida de despido colectivo. Ahora bien, dentro de los escenarios planteados por el recurrente donde afirma la existencia de situaciones como problemas de salud, situación de vulnerabilidad, cabezas de familia; se debe recordar que la legislación es altamente tuitiva con personas bajo esta condición y existen normas que regulan cada caso en concreto y el procedimiento para el otorgamiento del despido de estos así:

Para los trabajadores en condición de discapacidad:

Ley 361 de 1997, ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Para las trabajadoras en embarazo:

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. *<Numeral modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.*

Para los trabajadores (as) cabeza de familia

La sentencia T-084 de 2018 la Corte Constitucional estableció que la protección a las madres cabeza de familia es igualmente extensiva a los padres que ostenten tal condición, debiendo acreditarse en cada caso los requisitos para ello. Aclarado lo anterior, en la sentencia precisó que la condición de madre o padre cabeza de familia no depende de una formalidad normativa, ni del cumplimiento de un listado de requisitos delimitados, sino del análisis de circunstancias materiales que puedan configurarla. Por tanto, los jueces deberán analizar en cada caso concreto las condiciones propias de la persona que alega ostentar esta condición.

Adicional a lo anterior en sentencia 388 de 2020, la Corte Constitucional afirma que:

"Sin perjuicio del origen supralegal de esta protección, se encuentra que la Ley 82 de 1993 se expidió para apoyar de forma especial a la mujer cabeza de familia por lo cual se estableció que el gobierno debe prever mecanismos eficaces para procurar a su favor "trabajos dignos y estables". De igual forma, el Decreto 3905 de 2009, con el cual se reglamentó la Ley 909 de 2004, dispuso que se debía tener en cuenta la protección especial para las madres cabeza de familia antes de proceder con la desvinculación de un empleo provisional. Adicionalmente, la Ley 790 de 2002 en su artículo 12 estableció la medida denominada retén social en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública, según la cual no podrán ser retirados de dicho programa las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y las personas próximas a pensionarse".

"No obstante, como ya se dijo, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la protección de las madres cabeza de familia, no puede limitarse en su aplicación a las previsiones de las mencionadas regulaciones pues corresponde a una protección de orden constitucional"

Para aquellos trabajadores que encuentran en situaciones donde se denota estabilidad laboral reforzada, existe un trato diferencial y específico, el cual parte del análisis hecho por la Corte Constitucional en sentencia C-531 del año 2000, donde se realizó el análisis del artículo 26 de la ley 361 de 1997, dejó en claro que:

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

(...) "mediante el comentado fallo, la Corte se ocupó de identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Al respecto, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez. De allí que estableciera como titulares del derecho a las personas con limitación física, sensorial y mental entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia.

Bajo esa perspectiva, la Sala Plena de la Corporación resolvió declarar la exequibilidad condicionada de la norma demandada, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

De la lectura de las normas y jurisprudencia anteriormente mencionada se desprende el hecho de que el legislador ha dado especial protección a este tipo de trabajadores, hecho que este despacho no pretende desconocer y por tanto entiende que se debe llevar a cabo un procedimiento separado y diferencial para poder llevar a cabo el despido de este grupo poblacional, atendiendo el análisis para cada caso concreto; por tanto, como fue mencionado dentro de la Resolución 1759 de 2022, **no se encuentran incluidos dentro de la presente decisión aquellos trabajadores que sean sujetos de estabilidad laboral reforzada, bien sea en situación de discapacidad, embarazo, o cualquier otro trabajador con especial protección.**

3. Falta de individualizar a los trabajadores objeto de la decisión: A este respecto cabe reiterar que, dentro de los lineamientos exigidos por el artículo 67 de la ley 50 de 1990, no se advierte el deber de individualizar con nombre, documento de identidad, u otro dato que pueda identificar a cada trabajador unipersonalmente, más aún cuando dentro del expediente se observa que tal como y como la norma lo indica y el despacho solicitó, fueron allegados y actualizados los listados de los cargos objeto de la solicitud de despido colectivo. A este respecto la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente 35996, del 25 de enero de 2011, ha afirmado que:

*"Respecto de los otros errores imputados al sentenciador, relacionados todos con el trámite legal y convencional que Avianca supuestamente estaba obligada a cumplir para terminar legalmente el contrato, así como que el Tribunal dio por probado que las resoluciones que autorizaron el despido colectivo, habilitaron a la empresa para despedir a la demandante, las que dicho de paso, tenían que relacionar el nombre de los trabajadores sobre los que debía recaer la desvinculación, esta Corporación, reiteradamente, en casos similares, ha manifestado que los actos administrativos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social facultaron a la empresa para despedir colectivamente a 567 trabajadores, **sin que fuera indispensable la identificación de los afectados por dicha medida, dado que la ley no contempla esta exigencia para la empleadora al momento de formular la petición, ni para la autoridad administrativa al resolverla.**" (negrilla y subrayado fuera de texto).*

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

Exigencia previa de constitución de garantía: Cabe resaltar que la finalidad del artículo 37 del Decreto 1469 de 1978, numeral 6, es garantizar que sean pagados todos los emolumentos a que tiene derecho el trabajador con motivo de la sobrevivencia de una situación que, ajena a su voluntad acaece la finalización de una relación laboral. Es por esto que de la interpretación hecha a la norma se debe colegir que la exigencia que debe hacer la autoridad de una constitución de caución o garantía para poder llevar a cabo un despido colectivo se puede hacer en el mismo acto administrativo que ordena la autorización de despido colectivo, sin embargo, es evidente que no se puede llevar a cabo hasta tanto no sea expedida póliza por una compañía aseguradora reconocida y legalmente constituida que opere en Colombia y que incluya el pago de los salarios, prestaciones sociales y cualquier otro concepto a que los trabajadores tengan derecho. Afirmación que encuentra consonancia en lo establecido por la Resolución 1759 de 2022, la cual dispone que para hacer efectiva la autorización de despido colectivo, la empresa CONSOCRIO MINERO UNIDO S.A debe previamente aportar la póliza de garantía expedida por una compañía aseguradora que responda por el pago de las prestaciones sociales y demás derechos ciertos de los trabajadores, garantía que debe ser presentada a favor de los trabajadores por un término de 3 años los cuales se cuentan a partir de la ejecutoria de la Resolución 1759 de 2022.

En mérito de lo expuesto, este despacho:

V. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión contenida en la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022, proferida por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Unidad de Investigaciones especiales, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: ADVIÉRTASE que la autorización de despido colectivo, EXCLUYE A LOS TRABAJADORES QUE SON SUJETOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, esto es, a las personas con discapacidad o algún tipo de debilidad manifiesta por motivos de salud en los términos previstos por la ley 361 de 1997, mujeres embarazadas y aforados sindicales sobre quienes debe adelantarse el trámite administrativo o judicial respectivo, en caso de pretender efectuarse el despido.

TERCERO: NOTIFICAR a las partes, a través de la secretaria de este Despacho, el contenido de la presente decisión, conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), advirtiéndoles que contra la misma no procede recurso alguno.

- **CONSORCIO MINERO UNIDOS S.A. C.M.U** con Nit 800.103.090-8, representada por JHON FRANCIS COLDHAM o quien haga sus veces. Con dirección de notificación calle 77B No. 59-61, Barranquilla-Atlántico. Correo electrónico: notificaciónjudicial@grupoprodeco.com.co.

A su apoderado JUAN PABLO LOPEZ MORENO, T.P: 81.917 del C.S de la J. Dirección calle 70 No. 7-30, piso 6, Bogotá. Correo electrónico: abogados@lopezasociados.net o quien haga sus veces en el momento.

- **SINDICATO SINTRAMIENERGETICA** en la calle 34 No. 44-63, Barranquilla-Atlántico. Correo electrónico: sintramienergetica@gmail.com sintramienergeticanacional@gmail.com
- **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, AGROCOMBUSTIBLE, PETROQUIMICA, EXTRACTIVA Y ENERGETICA-**

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación en contra de la Resolución 1759 del 27 de mayo de 2022"

SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL SANTA MARTA, calle 19 No. 2-19, Santa Marta.
Correo electrónico: sintrasamaria@gmail.com

- **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, EXTRACTIVA PETROQUIMICA, AGROCOMBUSTIBLES Y ENERGETICA-SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO**, y de igual forma a su apoderado Carlos Ballesteros Barón, en la dirección calle 48D No. 65ª-19, Medellín, Antioquia.
- **REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS**: Edgar Enrique Llerena Herrera, Jesús Cárdenas Rincón, Luis Betin Jhon, calle 77B No. 59-61, piso 5, Barranquilla -Atlántico, correo electrónico: lterenaherrera@hotmail.com chucho3023@hotmail.com jhonbetin19@gmail.com
- **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, ENERGÉTICA, EXTRACTIVA Y SIMILARES- SINTRAINDUMES**, calle 19 No. 5-30 edificio Bacatá, oficina 2004, Bogotá. Correo electrónico: ballesteros.abogados.laborales@gmail.com djudicial@ballesterosabogados.co

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



01 JUN 2023

LUZ ANGELA MARTINEZ BRAVO

Directora de Inspección, vigilancia Control y Gestión Territorial

Proyectó: Karén Ximena Hernández Laitón – Contratista IVC *K Hernández*
Revisó: Claudia Marcela Bustamante Goyeneche – Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales *CMG*.
Revisó y Aprobó: Galia Lena Álvarez Hernández – Subdirectora de Inspección *GA*
Aprobó: Luz Ángela Martínez Bravo – Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

NOTIFICACIÓN AVISO / PAGINA WEB

ARTÍCULO 69 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

FECHA DE FIJACION: VEINTINUEVE (29) DE JUNIO DE 2023

FECHA DE DESFIJACION: SIETE (7) DE JULIO DE 2023

Acto Administrativo para notificar: Resolución 1697 del 1 de junio de 2023, "Por la cual se resuelve un recurso de apelación"

La suscrita Auxiliar Administrativa de la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio de Trabajo, en aplicación del Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede a notificar la : Resolución 1697 del 1 de junio de 2023 "por la cual se resuelve un recurso de apelación"

Que ante la imposibilidad de efectuar la notificación personal prevista en el artículo 67 del CPA y de lo Contencioso Administrativo del acto enunciado, al SINDICATO SINTRAMIENERGETICA, se publica el presente aviso, con copia íntegra de la citada resolución por el término de cinco (5) días hábiles, contados desde el treinta (30) de junio de 2023, en la página WEB del Ministerio del Trabajo y en la cartelera de la secretaría de la Dirección de Inspección Vigilancia, Control y Gestión Territorial, ubicada en la Calle 100 No. 13 – 21, Piso 3, Oficina 302 en la ciudad de Bogotá.

Se informa a la parte interesada que contra la : Resolución 1697 del 1 de junio de 2023, no procede recurso alguno.

La notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente en que se desfija el presente aviso.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

El presente aviso se fija en la página web de la entidad y en la cartelera de la secretaría de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, por el término de cinco (5) días hábiles, contados desde el treinta (30) de junio de 2023, siendo las 7:00 am.



MARTHA LUCÍA SAAVEDRA CASTILLO

Auxiliar Administrativo Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión Territorial