



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO

RESOLUCIÓN No. 1049
(noviembre 1 de 2018)

Por la cual se resuelve un recurso de apelación

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOLIVAR

EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y LAS ESTABLECIDAS EN LA RESOLUCIÓN 2605 DEL 27 DE JULIO DEL 2009 Y LA RESOLUCIÓN 2143 DEL 2014 QUE MODIFICA RESOLUCIÓN 0404 DEL 22 DE MARZO DEL 2012.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a resolver el recurso de apelación impetrado por la doctora **MARÍA CAROLINA CASTRO DE LA TORRE**, actuando en calidad de apoderado judicial de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, en contra de la Resolución No. 539 del 22 de septiembre de 2017, emitida por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bolívar, (en adelante Coordinación Grupo P.I.V.C.), que resolvió sancionar a la empresa, por la violación de los artículos 26 de la Ley 361 de 1.997.

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Con escrito radicado en esta Dirección Territorial con el número 05286 del 18 de agosto del 2016 el Señor **EDWIN PERTUZ CARREAZO** identificado con cedula de ciudadanía N° 73.159.082 expedida en Cartagena, presento querrela en contra de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A** identificada con **NIT. 900.190.385-9**, con domicilio en la Kra 56 Km 2 - 10 Mamonal, por la presunta vulneración de la Ley 361 de 1997, artículo 26 modificado por el artículo 137 del Decreto Nacional 19 del 2012.

El trabajador laboro en la empresa CBI desempeñándose en el cargo de oficial de albañilería, manifiesta que informó sobre su condición de salud a la empresa, sin embargo, el empleador le ordena realizarse los exámenes de egreso donde se evidencian recomendaciones laborales, la empresa da por terminado su contrato.

De acuerdo con lo esbozado en la Querrela, al Señor **PERTUZ CARREAZO**, le fue enviada comunicación terminando su contrato laboral encontrándose en estado de debilidad manifiesta.

➤ **Pruebas**

Las pruebas aportadas son:

Aportadas por el Querellante EDWIN PERTUZ CARREAZO.

- ✓ Copia de solicitud de RX de columna del día 13 de diciembre de 2014.
- ✓ Copia de Resonancia magnética de columna de fecha 11 de julio de 2015.
- ✓ Relación de terapias a las que asistió el querellante en el año 2015 expedida por la Ips Sonia Valencia Rehabilitación Integral.
- ✓ Reporte Fisioterapéutico expedido por la Ips Sonia Valencia.
- ✓ Copia de Historia Clínica ocupacional expedida por Laboratorio Clínico.
- ✓ Copia de recomendaciones expedidas por el médico tratante de fecha 25-06-15
- ✓ Acta de reincorporación laboral expedida por CBI COLOMBIANA

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

- ✓ Copia de orden medica de fecha 25-06-2015 expedida por la CLINICA NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO – CALI VALLE.
- ✓ Copia de historia clínica de la querellante expedida por el doctor Victor Hugo Romero – Ortopeda.
- ✓ Autorización de consulta expedida por la EPS SALUDTOTAL de fecha 8 de enero de 2015 y 3 de junio de 2015.
- ✓ Copia de historia clínica de la querellante expedida por SALUDTOTAL.
- ✓ Copia de historia clínica de fechas 23-02-2015, 25-06-2015, 201-01-2016.
- ✓ Copia de historia clínica de fechas 21-01-2016, 31-07-2015,
- ✓ Copia de orden de cita médica expedida por SALUDTOTAL E.P.S.

- ✓ Aviso de terminación de contrato de trabajo de fecha 21 de julio de 2014, 14 de octubre de 2014 y 6 de abril de 2015.
- ✓ Copia de constancia laboral expedida por CBI COLOMBIANA de fecha 19 de diciembre de 2014.
- ✓ Copia de contrato de trabajo a término fijo suscrito por el querellante con CBI COLOMBIANA S.A
- ✓ Copia de terminación de contrato de fecha 3 de julio de 2015.
- ✓ Copia de constancia laboral expedida por CBI COLOMBIANA de fecha 03 de julio de 2015.
- ✓ Carta allegado reporte de historia clínica a la empresa por parte del querellante de fecha 9 de junio de 2015.
- ✓ Copia de autorizaciones medicas expedidas por SALUDTOTAL E.P.S, de fechas ene-2015, feb-2015, dic-2014.
- ✓ Recomendaciones expedidas por la IPS SANTA LUCIA.

Aportadas por la Empresa CBI COLOMBIANA SA.:

Al notificarse del Pliego de Formulación de Cargos, la Apoderada Especial de la Empresa allegó la siguiente documentación:

- ✓ Contrato de trabajo a término fijo suscrito con el señor **EDWIN PERTUZ CARREAZO**.
- ✓ Carta de preaviso de terminación de contrato de trabajo
- ✓ Terminación de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año de fecha 6 de abril de 2015.
- ✓ Terminación de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año de fecha 3 de julio de 2015.

➤ Fallos de primera instancia

Mediante resolución número 539 del 22 de septiembre de 2017, esta Coordinación resolvió sancionar a la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, por la violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Y con Resolución No. 334 del 10 de mayo de 2018, resuelve el recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución 539 relacionada en el párrafo anterior, decidiendo el Coordinador del Grupo P.I.V.C. confirmar en todas y cada una de sus partes el acto administrativo de sanción.

➤ Recursos

Señala el recurrente que se encuentra dentro del término previsto en la ley para la interposición del presente recurso, exponiendo su inconformidad respecto de la decisión de esta Coordinación.



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

Manifiesta el escribiente que el presente Recurso de Reposición y en subsidio Apelación se presenta con base en los siguientes fundamentos:

Hechos:

- CBI COLOMBIANA S.A fue constituida el 25 de octubre de 2007.
- CBI COLOMBIANA S.A se constituyó con la finalidad de ejecutar el proyecto de ampliación de la refinería de Cartagena.
- El 15 de junio de 2010 entre CBI y REFICAR se diseñó un contrato comercial con el cual la empresa CBI se obligaba a ejecutar las unidades que integran la refinería de Cartagena.
- En virtud de ese contrato la empresa suscribió contratos laborales con trabajadores para que contribuyeran con el aporte de su fuerza de trabajo a fin de cumplir con el objeto del contrato comercial.
- CBI suscribió un contrato de trabajo con el trabajador a término fijo.
- CBI envió el preaviso de terminación del contrato el 6 de abril de 2015 y el 3 de julio de 2015.
- El 3 de julio fueron desvinculados de la compañía 1429 trabajadores entre estos el del querellante.
- En el año de servicio prestado por el trabajador solo presento cuatro (4) días de incapacidad.
- El trabajador no cuenta con ninguna afectación en su salud derivada de enfermedad laboral o accidente de trabajo.
- A la fecha de terminación del contrato de trabajo el trabajador no informo a mi representada sobre alguna incapacidad o recomendación médica que estuviera vigente a ese momento.
- Durante la vigencia de la relación laboral CBI siempre realizo los aportes al sistema de seguridad social.
- El trabajador interpuso acción de tutela con el fin de amparar los derechos a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, seguridad social y mínimo vital.
- El 21 de agosto de 2015 el juzgado cuarto penal municipal de Cartagena en fallo de primera instancia negó el amparo solicitado por el trabajador.
- El 14 de octubre de 2015, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Cartagena en fallo de segunda instancia confirmo el fallo del 21 de agosto de 2015 proferido por el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cartagena el cual negó el amparo solicitado.

Fundamentos y razones de derecho:

IV.3. Falta de competencia del Ministerio del Trabajo para proferir el acto.

Insiste el recurrente que el ente ministerial no es competente para conocer del presente asunto, debido a que existe una controversia que se presenta en las relaciones de los particulares, cuya competencia la tienen los Jueces de la República.

Trae a colación lo establecido en la sentencia C-028-2006 indicando que tanto el principio de legalidad como los demás que rigen el ejercicio de una función pública someten las actuaciones de quienes ejercen funciones públicas a la una norma previa que los faculta, arguyendo que el artículo 485 endilga al Ministerio "la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas del código Sustantivo del Trabajo (...)"

Prosigue manifestando que a fin de imponer las sanciones por presuntas vulneraciones a las normas citadas por el Ministerio se debe evaluar el alcance del artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo y trae a colación en su escrito de recurso el artículo 45 del Decreto 2351 de 1965 subrayando en la transcripción que los funcionarios del Ministerio no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

Manifiesta que en el presente caso la Coordinación no solo desconoce lo previamente referido sino que contraria lo decidido por la Jurisdicción constitucional teniendo en cuenta que al resolverse la acción de tutela interpuesta por el trabajador por los mismos hechos que dieron origen al presente proceso administrativo sancionatorio se indicó que el trabajador no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada tanto en primera como en segunda instancia y no se amparó su solicitud, señalando que al momento de su desvinculación el trabajador no se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

IV.2. En cuanto al estado de debilidad manifiesta del trabajador.

Pretende el amaneuse de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., demostrar que el señor EDWIN PERTUZ CARREAZO, no era acreedor del fuero de estabilidad laboral reforzada que profiere el Despacho y que se dejaron de tener la cuenta elementos probatorios que demuestran tal calidad.

Señala que, según la Jurisprudencia, "(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; reforzada en virtud de su especial condición física o laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la protección no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho".

Según el recurrente, acorde a lo anotado anteriormente, el interviniente no se encontraba con algún tipo de afectación física que repercutiera en su capacidad laboral, en razón de que a la fecha de la terminación del contrato de trabajo el trabajador se encontraba apto, sin ningún tipo de restricción médica pues no podría considerarse que las recomendaciones sean consideradas en ese sentido; señalando que el trabajador en un año de labores apenas conto con cuatro (4) días de incapacidad.

La quejosa manifiesta que la jurisdicción constitucional encargada de evaluar el estado de debilidad manifiesta determino que no existía estado de debilidad manifiesta y que el querellante no tenía derecho a ningún otro tipo de protección especial, decisión que fue confirmada en segunda instancia, por acción de tutela interpuesta por el quejoso.

Señala que su poderdante fue constituida el 25 de octubre de 2007, con la finalidad exclusiva de construir el proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena, y que posteriormente el 15 de junio de 2010, se firmó el contrato EPC, por sus siglas en inglés, para ejecutar el diseño, ingeniería, procura, construcción e instalación mecánica de todas las nuevas unidades que integran la Refinería de Cartagena, así como a lograr su terminación.

Informa que el 3 de julio de 2015 junto con el trabajador fueron desvinculados 1429 trabajadores de CBI en razón a la finalización de la tarea para la que fueron contratados, haciéndose evidente que el contrato de trabajo termino por expiración del plazo pactado.

Prosigue manifestando que no existe nexo causal ya que la empresa suscribió con el querellante un contrato a término fijo con claros objetivos y parámetros de temporalidad conocidos y pactados; situación que era conocida por el trabajador conecedor que dicho contrato no tenía vocación de permanencia.

El proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena finalizo en su totalidad el 31 de agosto de 2015 y en la actualidad la empresa ejecuta el cierre del proyecto y no tiene expectativas de ningún otro proyecto en Cartagena ni en ninguna otra ciudad del País; reiterando que la terminación del contrato de trabajo obedeció a razones objetivas que no tienen que ver con el estado de salud del quejoso, máxime



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

cuanto el trabajador para la fecha de terminación de su contrato no contaba con restricciones para el ejercicio de su cargo.

Indica que tampoco existe el nexo de causalidad entre la condición de salud y la terminación del contrato de trabajo, reforzando el argumento de que dicho pronunciamiento corresponde a las autoridades judiciales las cuales ya señalaron que no existe fuero de estabilidad laboral y por ende no existe vulneración del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

IV.5. En cuanto a la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción impuesta a la empresa CBI COLOMBIANA S.A., y los derechos fundamentales presuntamente violados al trabajador.

La sanción interpuesta es "...desproporcionada y carente de cualquier tipo de razonabilidad...". En razón que conforme al dicho del impugnante lo argumentos expuestos por este Despacho en la dosificación de la sanción no son ciertos. Arguye que la decisión de la Coordinación carece de fundamento y que durante el Procedimiento Administrativo Sancionatorio no se demostró la vulneración de Derechos del Trabajador.

Expone la Togada que esta autoridad no tiene la facultad para declarar la violación de Derechos Fundamentales, lo cual es solo del resorte de los Jueces de la Republica.

Por lo anterior solicita se revoque el presente acto administrativo.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

COMPETENCIA:

En cumplimiento de las facultades legales, en especial de las conferidas por la Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 y al tenor de lo dispuesto en el artículo 74, 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011, la DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLIVAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO ostenta la competencia para decidir los asuntos que en segunda instancia se generen por las actuaciones de La Coordinación del Grupo de Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial Bolívar del Ministerio del Trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 485 reza "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno o el mismo Ministerio lo determinen¹".

Es el deber del Ministerio de Trabajo darle vigencia al cumplimiento de la Legislación Laboral y así lograr la justicia en las relaciones que surgen entre Trabajadores y Empleadores, conforme lo establece el artículo 1 del Estatuto Legal aludido en el párrafo precedente.

El numeral 1 del artículo 4 del Convenio 81 y el numeral 7 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (de la cual nuestro país es miembro), establecen que el órgano rector del Sistema de Inspección en Colombia es el Ministerio de Trabajo, en quien está radicada la competencia de su vigilancia y control.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con las pruebas documentales que reposan en el expediente, corresponde a este Despacho determinar si de conformidad con los argumentos expuestos por parte del apoderado la

¹ Código Laboral, J. Gamboa Jiménez, pág. 507. Leyer 2013

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, hay lugar a la revocatoria de la Resolución No. 539 del 22 de septiembre de 2017, mediante el cual se impuso una sanción administrativa laboral a la interesada, y/o en su defecto se confirma dicho acto administrativo. En consecuencia, este despacho considera pertinente analizar los siguientes temas:

- ✓ Estudiar el acto administrativo recurrido en el caso sub examine.
- ✓ Analizar del material probatorio allegado al expediente, existió o no la infracción a la norma.
- ✓ Verificar del Ordenamiento Jurídico, las normas violadas en el caso concreto.

DEL CASO CONCRETO.

En virtud de la queja presentada por el señor **EDWIN PERTUZ CARREAZO**, por el despido del trabajador encontrándose con una estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por parte de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, de los hechos de la queja, la respuesta dada por parte de la interesada, las pruebas documentales que reposan en el expediente; el Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control al pronunciarse sobre el presente asunto, decide sancionar a la empresa investigada.

El Ministerio del Trabajo en el ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentaria ejerce la vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales, en los términos del artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo, pronunciándose sobre la violación objetiva de la norma, sin que ello implique declaraciones y/o interpretaciones arbitrarias, el deber del Ministerio del Trabajo es simplemente precisar si se viola o no la norma, en virtud de la facultad que le otorga la misma ley.

El Despacho al entrar a analizar cada una de las pruebas allegadas al expediente, como son:

El aviso de terminación de contrato de trabajo de fecha 21 de julio de 2014, 14 de octubre de 2014 y 6 de abril de 2015; copia de constancia laboral expedida por CBI COLOMBIANA de fecha 19 de diciembre de 2014; copia de contrato de trabajo a término fijo suscrito por el querellante con CBI COLOMBIANA S.A., copia de terminación de contrato de fecha 3 de julio de 2015 y la copia de constancia laboral expedida por CBI COLOMBIANA de fecha 03 de julio de 2015. Se tiene que dentro del material probatorio no reposa la autorización del Ministerio de Trabajo para despedir al Señor EDWIN PERTUZ CARREAZO, siendo la entidad competente para aprobar el despido un trabajador en estado de debilidad manifiesta o en condición de discapacidad.

Se tiene que, para dar terminada la relación laboral, aun cuando exista una justa causa para hacerlo, exige el artículo 26 de la ley 361 de 1997, lo siguiente:

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. (Negrillas y Subrayado fuera de texto).*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salarios, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que modifiquen, adicionen o aclaren".

En el sub-examine, la empresa CBI COLOMBIANA S.A., no cumplió lo dispuesto en el referido artículo, y obvió el procedimiento previsto para estos casos.

Han sido varios los pronunciamientos de las Altas Cortes sobre la materia; por lo tanto con el propósito de ampliar el tema objeto de estudio en el presente Acto Administrativo, este Despacho se permite extractar un aparte de la Sentencia SU 040 de 2018 de la Honorable Corte Constitucional que señala:



"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

3. La protección constitucional a personas en condición de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia

3.2. La figura de "estabilidad laboral reforzada" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;^[31] (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;^[32] (iii) aforados sindicales;^[33] y (iv) madres cabeza de familia.^[34] En el caso de las personas con discapacidad, "es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral."^[35] Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.^[36] En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,^[37] la igualdad material^[38] y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las "personas con limitación"^[39] y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad.

Cabe destacar que los pronunciamientos Jurisprudenciales obedecen al desarrollo y protección de disposiciones Constitucionales; en atención a la Constitución Política que es Norma de Normas. Donde el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.

De otra parte, aterrizando nuevamente al caso bajo estudio, el hecho de que a juicio de la apoderada de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, las labores de la empresa se encuentren en su recta final, son ajenas al trabajador que se encuentra en protección de estabilidad reforzada, de acuerdo con los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precepto normativo que prevé la exigencia de que cuando el trabajador se encontrare con una estabilidad laboral reforzada, para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, aun cuando exista una causal objetiva, es requisito sine qua non, solicitar previamente el correspondiente permiso ante el Ministerio del Trabajo, para efectos de proceder al despido, siempre y cuando este haya sido autorizado, según el precepto normativo. Por consiguiente, la condición de la finalización de la labor que desarrolla la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, no se encuentra prevista en el aludido precepto normativo, por lo que se considera que ello no es causal para terminar el contrato a personas protegidas con fuero de estabilidad reforzada.

En el presente asunto, es irrefutable la violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por parte de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, quien debiendo elevar el correspondiente permiso ante el Ministerio del Trabajo, para poder desvincular al trabajador aforado, y si lo despidió, desconoció las previsiones que se requieren para tal determinación, y no se requiere previamente que el trabajador se encuentre calificado con la pérdida de la capacidad laboral, o bien se encuentre discapacitado.

Con el fin de resolver el problema jurídico planteado, se precisa, que además del pago de la indemnización a que hace mención el artículo precedente, contempla el trámite de la correspondiente solicitud al Ministerio del Trabajo para el despido, y, el simple pago de la indemnización, por sí sólo, no es motivo para dar por terminado el contrato de trabajo de quien se hallará con una estabilidad laboral reforzada; en todo caso es necesario solicitar el correspondiente permiso ante este ente ministerial.

Al revisar el expediente contentivo de la actuación administrativa, se evidencia que la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.**, ejerció a cabalidad el Derecho de Defensa y Contradicción respetando el Debido Proceso, surtiéndose cada una de las etapas procesales, se libraron las respectivas comunicaciones tendientes a informar a la empresa investigada lo avanzado, para que ésta ejerciera la debida defensa técnica; y así se muestra dentro de la actuación; siendo esta Dirección Territorial

"Por la cual se resuelve un recurso de Apelación"

en cada una de sus actuaciones, respetuosa y garante de la normatividad laboral y de los Principios Constitucionales.

Entra el Despacho a precisar, que la decisión que adopten los jueces en jurisdicción de tutela, no es competencia del Ministerio del Trabajo entrar a dirimir conflictos particulares o entrar a definir derechos; la competencia del ente ministerial es entrar determinar si con la conducta desplegada por los particulares o servidores públicos, que tengan la obligación de cumplir las normas cuya vigilancia y control si compete a este Ministerio, las cumplen, o en su defecto las violan de manera objetiva.

Así las cosas, los argumentos planteados por la apoderada de la empresa CBI COLOMBIANA S.A., no prosperan.

En consecuencia, este Despacho debido a lo antes expuesto, confirma en todas y cada una de sus partes el acto administrativo definitivo número 539 del 22 de septiembre de 2017,

Por todo lo anteriormente expuesto, atendiendo el estudio del recurso de apelación y la decisión de primera instancia, el Despacho del Suscrito Director de la Territorial Bolívar del Ministerio de Trabajo en uso de facultades legales,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en todas y cada una de sus partes la Resolución No. 539 del 22 de septiembre de 2017, conforme las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra la presente providencia no procede recurso alguno, conforme a lo dispuesto en el actual código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y solo son procedentes las acciones contencioso-administrativas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DAVID ALFONSO MARTÍNEZ CUÉSTA
Director Territorial Bolívar

Proyecto: R. Pérez.
Reviso y Aprobó: D. Martínez