



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ
DESPACHO TERRITORIAL

AUTO No. 28 de 2024
(02 de mayo de 2024)

*“Por medio del cual se **decretan medidas preventivas o cautelares** para las sociedades **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**”*

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En ejercicio de las facultades otorgadas por el artículo 486 del CST, la Ley No. 1610 de 2013, la Resolución No. 405 del 25 de febrero de 2019, el Memorando 08SI20243000000006641 del 22 de abril de 2024 y demás normas concordantes.

CONSIDERANDO

1. Que, mediante **Auto No. 0025 del 26 de abril de 2024**, se facultó a la Dra. **ANGELICA MIREYA SALINAS** (Inspectora de Trabajo y de Seguridad Social adscrita al Grupo Interno de Trabajo de Función Coactiva o de Policía Administrativa), para realizar **ACCIÓN DE INSPECCIÓN PRESENCIAL DE CARÁCTER GENERAL**.
2. Que los días 29 y 30 de abril de 2024, se llevó cabo Diligencia Administrativa y de Acción de Inspección Presencial de Carácter General, en las instalaciones de la sociedad denominada **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.** identificada con NIT. 860.002.304 – 3, ubicada en la Calle 56 A Sur No. 36 A – 09 de la ciudad de Bogotá D.C.
3. Que en el marco de Diligencia Administrativa y de Acción de Inspección Presencial de Carácter General, se estableció que mediante escrito radicado bajo el número **11EE2024741100000017103 de fecha 26 de abril de 2024**, el Doctor **JUAN PABLO LÓPEZ MORENO**, en su calidad de Apoderado General de la sociedad denominada **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.**, identificada con NIT **860.002.304 – 3**, solicitó ante esta Cartera Ministerial se adelantara el trámite administrativo para la Clausura de labores total y de forma definitiva y en consecuencia la Autorización para Despido Colectivo de los trabajadores de la mencionada compañía. lo anterior, con base en las siguientes consideraciones: *“(…) a pesar de las distintas acciones que ha desarrollado desde hace varios años la Compañía **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.** implementó varias acciones, entre ellas el cierre de líneas de producción, suspensión de actividades, normalización del pasivo pensional, cambios de estrategia comercial, no obstante la misma no ha podido solventar ni superar sus retos derivados de la producción, comercialización y participación en el mercado, a pesar de las múltiples gestiones implementadas, fundamentalmente por el decrecimiento del mercado, la pérdida de participación en este, la reducción de la producción para mercado local, la incertidumbre frente a las exportaciones lo que implica la necesidad de un cierre total y definitiva de la empresa, pues no existen en condiciones eficientes y rentables, bajo la estructura productiva actual”*
4. Que en el marco de Diligencia Administrativa y de Acción de Inspección Presencial de Carácter, también fue inspeccionada las instalaciones de la sociedad **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**, identificado con NIT 900.416.386-9.

DEL CASO EN CONCRETO

Colombia es un Estado Social de Derecho como quedo definido por el constituyente en el artículo primero (1º) de la Constitución Política de 1991, quien además expresó que, como República descentralizada, autónoma en sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista **se funda en el respeto por la dignidad humana, el trabajo, en la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general sobre el particular.**

Handwritten initials and signature

Auto No. 28 del 02 de mayo del 2024

“Por medio del cual se decretan medidas preventivas o cautelares para las sociedades GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.”

En nuestro ordenamiento jurídico el derecho al trabajo tiene una especial relevancia, en primer lugar, porque es uno de los principios fundantes de nuestra República, como lo indica el preámbulo y el artículo primero (1°) de la norma superior, y, en segundo lugar, como un derecho y un deber, tal y como quedó definido en los artículos 25 y 53 de la misma.

Conforme lo anterior, es relevante indicar que el trabajo no es solamente un instrumento para resolver las necesidades de humanas o monetarias, **en principio es un mecanismo para lograr la movilidad social en condiciones de equidad y por supuesto para propender sociedades justas y en paz.**

Como lo ha mencionado la Honorable Corte Constitucional en reiteradas jurisprudencias el Estado tiene que esforzarse en la creación de condiciones para que las personas aseguren una vida digna que les avale los elementos suficientes para mantener o mejorar su nivel de vida, **el cual incluye la alimentación, la vivienda, la seguridad social y los medios monetarios para desenvolverse en general.**

En ese orden de ideas, en nuestro país, por regla general, están prohibidos los Despidos Colectivos, y en el caso en que estos se pudieran dar, **tienen una reglamentación que contempla unas exigencias para proteger el principio de la estabilidad en el empleo y para proteger al trabajador de la pretensión omnimoda o caprichosa del empleador al momento de tomar la decisión**, es por esto que existen unos requisitos inamovibles: **la previa intervención de una autoridad administrativa, en este caso el Ministerio de Trabajo**, y la existencia de unos eventos que lo hagan factible.

La reiterativa jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha señalado que el Despido Colectivo **tiene implicaciones en el orden económico y social, amén del impacto negativo que genera en la economía del trabajador y su familia**, es por ello que en el estudio de la solicitud de autorización de Despido Colectivo la autoridad administrativa laboral no solo debe limitarse al chequeo del cumplimiento de unos requisitos o pasos, sino que debe fijar los términos en que esta se dará (si es el caso) *“la estabilidad laboral que esta regulación ofrece consiste en sustraer del arbitrio omnimodo del empleador la posibilidad de reducir colectivamente el número de sus empleados, supeditando tal determinación a la obtención de un permiso administrativo, y a su ejecución en los términos en que el mismo fuese preferido”*

Que, en virtud de lo señalado, el Viceministro de Relaciones Laborales y de Inspección Dr. **EDWIN PALMA EGEA**, mediante Memorando interno radicado bajo No. **08SI20243000000006641 del 22 de abril de 2024**, estableció que:

“(…) La función principal de la inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de la legislación laboral por parte de los actores del mundo del trabajo.

La efectividad del cumplimiento de la legislación laboral siempre ha estado entre las prioridades de la Organización Internacional del Trabajo. En tal sentido, el artículo 427 de la parte XIII del Tratado de Versalles, a través del cual se creó la OIT, estableció el deber de los Estados de «organizar un servicio de inspección del trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores; este servicio habrá de incluir a mujeres».

Colombia consciente de esta centralidad de la institución de la inspección del trabajo para garantizar condiciones de trabajo decentes, ha ratificado los Convenios 81 y 129 de la OIT, los cuales son considerados en la OIT como convenios prioritarios o de gobernanza indispensables para la adecuada administración del trabajo.

El párrafo 1, a) del artículo 3 del Convenio 81 de la OIT establece que la inspección del trabajo tiene el mandato de “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, encargo que es similar al contenido en el párrafo 1, a) del artículo 6 del Convenio 129 de la OIT, sobre la inspección del trabajo en la agricultura.

La función de la inspección del trabajo de garantizar el cumplimiento real de las normas sobre el trabajo incluye tanto la actividad preventiva como el control o supervisión de su aplicación (coerción). Ambos métodos son complementarios y necesarios para el logro del objetivo de salvaguardar condiciones de trabajo decentes en los lugares de trabajo, en la medida que “eliminar las deficientes condiciones de trabajo o minimizar los riesgos desde el principio es más beneficioso que recurrir sistemáticamente a sanciones

“Por medio del cual se **decretan medidas preventivas o cautelares** para las sociedades **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**”

derivadas de que esas condiciones y riesgos existen”¹, y, a su turno, la credibilidad del sistema de inspección depende también “de la existencia y utilización efectiva de un sistema de sanción que sea lo suficientemente disuasivo”². Para la inspección del trabajo, prevención y coerción son funciones indisociables para velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

Esta doble actividad de prevención y control de la inspección del trabajo está consagrada en nuestra legislación interna en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece en su numeral 1:

ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.

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

En coherencia con lo anterior, el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 prevé en lo pertinente:

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.
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.

Para este Viceministerio es necesario reforzar las acciones preventivas dispuestas en las normas anteriores, particularmente recalcando la posibilidad de que los funcionarios encargados de la inspección del trabajo puedan dictar medidas cautelares o preventivas encaminadas a evitar graves violaciones a los derechos de las y los trabajadores y sus organizaciones, y eliminar o reducir los factores o peligros para la salud y seguridad de las y los trabajadores.

Por lo tanto, y de conformidad con las normas referidas, los inspectores tienen competencia para dictar medidas preventivas o cautelares al menos en las siguientes situaciones:

1. **Para garantizar condiciones de trabajo acordes a la legislación laboral**

Sobre el particular, el numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los inspectores del trabajo pueden “ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones

¹ Organización Internacional del Trabajo (2010). Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los Trabajadores. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo

² Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Internacionales (2006). Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Informe III (Parte 1B). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 280.

Auto No. 28 del 02 de mayo del 2024

“Por medio del cual se **decretan medidas preventivas o cautelares** para las sociedades **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**”

de trabajo”. De acuerdo con el párrafo 1, a) del artículo 3 del Convenio 81 de la OIT la expresión “condiciones de trabajo” abarca una diversidad de aspectos relacionados con las “condiciones y al medio en que se realiza el trabajo”³, tales como las horas de trabajo, salarios, seguridad e higiene, empleo de menores y adolescentes.

Por lo tanto, cuando en el marco de una visita o inspección se detecten peligros o situaciones graves tales como jornadas de trabajo extenuantes, trabajo infantil, trabajo forzoso, condiciones insalubres o inseguras de trabajo, impago de salarios u otras transgresiones graves a los derechos laborales de las y los trabajadores, derivadas de las condiciones y el medio en que se trabaja, el inspector del trabajo puede adoptar cualquier medida preventiva o cautelar eficaz que considere apropiada para hacer cesar esas violaciones, impedir que ocurran o eliminar o reducir los peligros asociados a las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la facultad sancionatoria a cargo de este Ministerio o de los recursos judiciales que estén a disposición de los afectados.

Es de agregar que, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, el artículo 8 de la Ley 1610 de 2013 -y sin perjuicio de otras medidas preventivas que el funcionario considere apropiadas- faculta específicamente a los inspectores del trabajo para ordenar el cierre del lugar del trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

2. Para garantizar la protección de las y los trabajadores en el ejercicio de su profesión

El mismo numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los inspectores del trabajo pueden “ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical”.

De acuerdo con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Internacionales la expresión «protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión» utilizada en el Convenio núm. 81:

[...] debe entenderse de una manera amplia, en el contexto de los convenios y recomendaciones ulteriores. En consecuencia, se refiere más en particular a la protección social y a los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores a lo largo de su período de empleo. Del contenido de los estudios preparativos del Convenio núm. 129 se desprende que la expresión debía incluir, en particular, materias como el derecho de organización y de negociación colectiva, las condiciones de la terminación de la relación laboral o incluso la seguridad social.⁴

3. Para la protección del derecho a la libertad sindical

En relación con las medidas preventivas, el numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo le otorga al derecho fundamental a la libertad sindical un lugar específico acorde a la importancia que posee en las relaciones laborales y a su estatus especial en las normas internacionales del trabajo y en el derecho internacional de los derechos humanos. En efecto, junto a la posibilidad de los funcionarios de “ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias [...] para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”, este artículo agrega esa misma facultad respecto al “derecho de libre asociación sindical”. En otras palabras, el citado precepto legal consagra explícitamente la posibilidad del inspector del trabajo de dictar medidas cautelares o preventivas para proteger el derecho de asociación sindical.

³ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Internacionales (2006). *Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Informe III (Parte 1B)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 45

⁴ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Internacionales (2006). *Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Informe III (Parte 1B)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 46

*“Por medio del cual se **decretan medidas preventivas o cautelares** para las sociedades **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**”*

Ahora, el derecho de asociación sindical también abarca el derecho de negociación colectiva y de huelga, tal como lo dispone el artículo 45, c) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos y se desprende del artículo 3.1 en armonía con el 10 del Convenio 87 de la OIT, preceptos que establecen el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar libremente sus actividades y su programa de acción para el fomento y defensa de sus intereses, lo que naturalmente incluye el derecho de negociación colectiva y de huelga. Esta interpretación por lo demás ha sido pacíficamente avalada por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT, y en el marco del derecho internacional de los derechos humanos por el Comité de Derechos Humanos y a nivel regional por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En tal sentido, cuando se presente un acto antisindical, ya sea en la modalidad de discriminación antisindical o de injerencia que ponga en peligro el ejercicio de los derechos sindicales por parte de las y los trabajadores y sus organizaciones, el inspector del trabajo puede adoptar las medidas preventivas que estime pertinentes para hacer cesar las violaciones o evitar la ocurrencia de un daño o agravio a estos derechos.

Para tal fin, deben considerarse atentatorios del derecho de asociación sindical no solo los actos mencionados en el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, sino en general cualquier conducta de discriminación antisindical que tenga el efecto o busque perjudicar al trabajador o trabajadora en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (discriminación antisindical, art. 1 Convenio 98 de la OIT), o cualquier acto de injerencia en la constitución, funcionamiento o administración de las organizaciones sindicales (actos de injerencia, art. 2 Convenio 98 de la OIT). Para la determinación del alcance de las vulneraciones a los derechos sindicales son de utilidad los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, especialmente del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos, cuyos criterios iluminan el sentido y alcance de las normas internacionales del trabajo.

Las medidas preventivas que garantizarán condiciones de trabajo acordes a la legislación laboral, la protección de los y las trabajadores (as) en ejercicio de su profesión y la garantía al derecho a la libertad sindical, podrán imponerse antes del inicio de una averiguación preliminar o de un procedimiento administrativo sancionatorio, mediante acto administrativo motivado respecto de su urgencia, necesidad y proporcionalidad para lograr la protección del derecho vulnerado, dicho acto no tendrá recursos teniendo en cuenta que conforme lo dispuesto por el artículo 486 antes citado “Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos.” El funcionario instructor se pronunciará respecto de estas medidas preventivas, su procedencia y su determinación de otorgarlas de manera definitiva, dentro del acto administrativo mediante el cual se concluirá la investigación que dio origen a dichas medidas, el cual cuenta con los recursos propios de la actuación administrativa.

Finalmente, es necesario insistir que desde una perspectiva de Derechos Humanos el trabajo, además de ser un derecho fundamental, es esencial para el desarrollo de otros derechos, no solo de la población trabajadora, sino también de su familia, y para la productividad de las empresas y el desarrollo económico. En consecuencia, es imprescindible entender que las medidas preventivas, tal como lo ha manifestado la Oficina Internacional del Trabajo “evitan o reducen las pérdidas humanas, sociales o económicas del individuo, la empresa o la sociedad al completo”.⁵

En este sentido, resulta pertinente traer a colación lo señalado en el **Concepto No. 100921 de 2021** Departamento Administrativo de la Función Pública, que señaló: “De acuerdo con lo anteriormente transcrito se puede establecer que las circulares son documentos emitidos por las entidades públicas para transmitir instrucciones y decisiones **y así mismo tienen el carácter de obligatorias para los subordinados**, en donde se expresa un criterio jurídico o interpretación.” Negrita y Subraya fuera de texto.

Ahora bien, frente al caso en particular, se tiene que en Diligencia Administrativa y de Acción de Inspección Presencial de Carácter General, llevada los días 29 y 30 de abril de 2024, en las instalaciones de la sociedad **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.** identificada con NIT. 860.002.304 – 3, se estableció por parte de los servidores públicos comisionados lo siguiente:

“(…) CONCLUSIONES POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

⁵ Organización Internacional del Trabajo (2010). Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los Trabajadores. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Auto No. 28 del 02 de mayo del 2024

“Por medio del cual se **decretan medidas preventivas o cautelares** para las sociedades **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.** y **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**”

1. Finalizada la jornada de trabajo del veinticinco (25) de abril de dos mil veinticuatro (2024) cesaron las operaciones en la sociedad **GENERAL MOTORS – COLMOTORES S.A.**
2. Al momento de la Diligencia Administrativa y Acción de Inspección de Carácter General los servidores públicos comisionados evidencian que no se permite el acceso a los trabajadores de la sociedad **GENERAL MOTORS – COLMOTORES S.A.**, inclusive que la entrada principal que permite el acceso vehicular y peatonal se encuentra cercada en su totalidad con maletines viales de color naranja.
3. En cada una de las áreas de la planta de trabajo se comprobó la presencia de objetos personales de los trabajadores de la sociedad **GENERAL MOTORS – COLMOTORES S.A.**
4. Existe cierre total de la planta de trabajo de la sociedad **GENERAL MOTORS – COLMOTORES S.A.**, conforme las motivaciones indicadas en la presente acta.
5. La planta de trabajo de la sociedad **GENERAL MOTORS – COLMOTORES S.A.**, no presenta proceso de desmonte (ni total ni parcial), por el contrario, es evidente que en cada uno de los respectivos procesos los equipos y las maquinarias se conservan como quedaron en la última jornada laboral, es decir, la correspondiente al día veinticinco (25) de abril de dos mil veinticuatro (2024).”

Conforme lo expuesto, esta Inspección de Trabajo y de Seguridad Social encuentra que el acta levantada en virtud de la Diligencia Administrativa y de Acción de Inspección Presencial de Carácter General llevada a cabo los días 29 y 30 de abril de 2024 y que fue suscrita por cada una de las partes que intervinieron en la misma, **constituye plena prueba** dentro del expediente administrativo radicado bajo No. 11EE202474110000017103 de fecha 26 de abril de 2024.

En ese sentido, este Despacho advierte que, ante la falta de garantía y certeza frente a la condición de los trabajadores involucrados en el trámite de Autorización para la Clausura de labores total y de forma definitiva y en consecuencia el Despido Colectivo de los trabajadores de las sociedades **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.** y **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**, se hace necesario, procedente y ajustado a derecho decretar las medidas preventivas o cautelares, toda vez que en la Diligencia Administrativa y de Acción de Inspección Presencial de Carácter General se estableció que las sociedades **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.**, y **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**, cesaron sus actividades el pasado 25 de abril de 2024 sin previa autorización del Ministerio del Trabajo y clausuraron unilateralmente la planta del trabajo, sin que a la fecha ningún trabajador pueda ingresar a la misma sin previa autorización del empleador.

(...) Continuando con el desplazamiento, la totalidad de servidores públicos comisionados evidencian que existe un cese de las operaciones, que la planta de trabajo está cerrada totalmente y que sólo se permite el acceso al personal de seguridad y mantenimiento, igualmente no existe un desmonte de la planta de producción en ninguna de sus áreas.

La anterior información fue corroborada por el Ingeniero **JORGE RAMIRO AGUIRRE LÓPEZ**, durante todo el recorrido, adicionándose que la empresa cesó operaciones el jueves veinticinco (25) de abril de dos mil veinticuatro (2024), siendo las cuatro y seis de la tarde (4:06 p.m.).”

Bajo esta óptica, considera este Despacho que, aunque en la Diligencia Administrativa y de Acción de Inspección Presencial de Carácter General, se solicitó a la apoderada de la compañía, **una serie de pruebas mínimas**, para determinar si se había garantizado los derechos que le asisten a los trabajadores, la Dra. **HEIDY ANGELICA JIMENEZ MORALES**, mantuvo su postura en señalar que las mismas eran de difícil de acceso, aun cuando resulta evidente que las compañías involucradas en el trámite como solicitantes cuentan con toda la información necesaria para atender los requerimientos de esta Cartera Ministerial.

“(…)En este espacio la Dra. **HEIDY ANGELICA JIMENEZ MORALES**, manifestó que el cese de operaciones y cierre total de la planta obedeció a una situación intempestiva y anormal de la compañía por razones de orden técnico y económico, a lo que los suscritos servidores públicos del Ministerio del Trabajo, argumentaron desde sus competencias legales, que aquel no era un sustento válido, teniendo en cuenta que para la fecha de la radicación del trámite (26 de abril de

“Por medio del cual se **decretan medidas preventivas o cautelares** para las sociedades **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**”

2024 – 8:32 a.m.), se presentó plan de retiro voluntario a los trabajadores, situación que implicaba para las empresas **GENERAL MOTORS – COLMOTORES S.A y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES SAS (ZOFICOL)** realizar de manera previa el cálculo correspondiente a cada una de las liquidaciones, bonificaciones, e indemnizaciones de los trabajadores; es decir, que con anterioridad la compañía si tenía previsto y programado que al cierre de la jornada laboral del veinticinco (25) de abril de dos mil veinticuatro (2024) se llevaría a cabo el cese de la operación y cierre total de la planta de trabajo.

El Ministerio del Trabajo insto en varias oportunidades para que se aportara la documentación antes relacionada, manifestando igualmente que los servidores públicos disponían del tiempo necesario que requiriera la empresa para compilar y **aportar la información mínima requerida**. Se advierte sobre las consecuencias de la renuencia a suministrar información y de la obstaculización a las labores de inspección, vigilancia y control y sus respectivas sanciones.”

En ese orden de ideas, con fundamento en lo establecido en el Acta de Inspección General y con base en lo solicitado por las empresas **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S** respecto a la Autorización para la Clausura de labores total y de forma definitiva y en consecuencia el Despido Colectivo de los trabajadores, esta Inspección de Trabajo en aras de **garantizar las condiciones de trabajo acordes con la legislación laboral y la protección de las y los trabajadores** adoptará en la presente actuación medidas preventivas o cautelares.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

DECIDE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR las siguientes medidas preventivas o cautelares:

1. **ORDENAR** a la sociedad **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.** identificada con NIT. 860.002.304 – 3, **ABSTENERSE** de iniciar y/o adelantar cualquier trámite administrativo ante la **CÁMARA DE COMERCIO** y sus filiales, la **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**, la **SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE** y la **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN**, relacionados con su objeto social y las actividades económicas que desarrollan (CIIU: 2910, 4511,4530 y 8299), tendientes a reorganizarse, rediseñarse, disolverse, insolventarse y/o liquidarse, hasta tanto no se adopte una decisión de fondo dentro del expediente administrativo radicado bajo No. **11EE2024741100000017103 de fecha 26 de abril de 2024**. (Autorización para la Clausura de labores total y de forma definitiva y en consecuencia el Despido Colectivo de los trabajadores)
2. **ORDENAR** a la sociedad **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**, identificado con NIT 900.416.386-9, **ABSTENERSE** de iniciar y/o adelantar cualquier trámite administrativo ante la **CÁMARA DE COMERCIO** y sus filiales, la **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**, la **SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE** y la **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN**, relacionados con su objeto social y las actividades económicas que desarrollan (CIIU: 2930 y 8299), tendientes a reorganizarse, rediseñarse, liquidarse y/o disolverse, hasta tanto no se adopte una decisión de fondo dentro del expediente administrativo radicado bajo No. **11EE2024741100000017103 de fecha 26 de abril de 2024**. (Autorización para la Clausura de labores total y de forma definitiva y en consecuencia el Despido Colectivo de los trabajadores)
3. **ORDENAR** a la sociedad **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.** identificada con NIT. 860.002.304 – 3 y a la sociedad **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**, identificado con NIT 900.416.386-9, **MANTENER** el vínculo laboral de la totalidad de los trabajadores objeto de la solicitud de Autorización para la Clausura de labores total y de forma definitiva y en consecuencia el Despido Colectivo de los trabajadores, a saber: seiscientos (600) trabajadores de la planta de trabajo de la compañía **GENERAL MOTORS - COLMOTORES S.A.**, y ciento veintiocho (128) trabajadores de la planta de trabajo de la compañía **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL**, independientemente de que hayan suscrito Planes de Retiro



4
KSDP

Auto No. 28 del 02 de mayo del 2024

*“Por medio del cual se **decretan medidas preventivas o cautelares** para las sociedades **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**”*

Voluntario, hasta tanto no se adopte una decisión de fondo dentro del expediente administrativo radicado bajo No. 11EE2024741100000017103 de fecha 26 de abril de 2024.

ARTÍCULO SEGUNDO: LIBRAR los respectivos oficios para lo que estimen de su competencia y remitir copia del presente auto administrativo a las siguientes entidades:

- **CÁMARA DE COMERCIO**
Dirección de notificaciones: Calle 76 nro. 11-52 en la ciudad de Bogotá D.C.
Email: correspondencia@ccb.org.co y notificacionesjudiciales@ccb.org.co
- **SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES**
Dirección de notificaciones: Av. El Dorado No. 51-80 en la ciudad de Bogotá D.C.
Email: notificacionesjudiciales@supersociedades.gov.co
- **SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE**
Dirección de notificaciones: Diagonal 25 G # 95 A - 85 en la ciudad de Bogotá D.C.
Email: notificajuridica@supertransporte.gov.co
- **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN**
Dirección de notificaciones: Carrera 8 N° 6C - 38 Edificio San Agustín en la ciudad de Bogotá D.C.
Email: notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co

ARTÍCULO TERCERO: COMUNICAR a las partes jurídicamente interesadas del contenido del presente auto.

- Al Apoderado de las sociedades **GENERAL MOTORS -COLMOTORES S.A. y ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S**
Correo electrónico: abogados@lopezasociados.net
- A la sociedad **GENERAL MOTORS -COLMOTORES S.A.**
Correo electrónico de notificación: notificacionoficialgm@gm.com
- A la sociedad **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S**
Correo electrónico de notificación: notificacionoficialgm@gm.com
- A las Organizaciones Sindicales:
 - SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMECAÁNICA, FERROVIARIA COMERCIALIZADORA, TRANSPORTES AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR – SINTRAIME-
Correo electrónico de notificación: sintraimejuntanacional@gmail.com y bogotasintraime@hotmail.com
 - SINDICATO NACIONAL UNIÓN DE TRABAJADORES ENFERMOS Y DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMECAÁNICA, FERROVIARIA COMERCIALIZADORA, TRANSPORTES AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR – UTEDINAL
Correo electrónico de notificación: utedinal@gmail.com
 - ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y AFINES ASSTRAPAC
Correo electrónico de notificación: asstrapac@gmail.com
- **REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS:**
 - **JAIRO ANDRES CRISTANCHO MEDINA (GENERAL MOTORS -COLMOTORES S.A.)**
Correo electrónico de notificación: jairo.cristancho@gm.com

Auto No. 28 del 02 de mayo del 2024

“Por medio del cual se **decretan medidas preventivas o cautelares** para las sociedades **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.** y **ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S.**”

- IVAN BENITEZ HERNANDEZ (ZONA FRANCA INDUSTRIAL COLMOTORES S.A.S. ZOFICOL S.A.S)

Correo electrónico de notificación: ivanbenitez@gm.com

ARTÍCULO CUARTO: CORRER traslado del presente auto administrativo al Despacho de la Dirección Territorial Bogotá, para que obre dentro de la actuación administrativa radicada bajo No. 11EE2024741100000017103 de fecha 26 de abril de 2024.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


ANGÉLICA MIREYA SALINAS GÓMEZ
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Proyectó: Angelica S.

Revisó: Karen D.  Nancy S.  Maria L.  / Andrés 



