

No. Radicado: 08SE2024722300100000424  
Fecha: 2024-02-16 09:43:56 am  
Remitente: Sede: D. T. CORDOBA  
GRUPO DE  
Depon: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL  
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN  
Destinatario: SALA DE BELLEZA SANDRA  
Anexos: 0 Folios: 1  
  
08SE2024722300100000424

Montería 16 de febrero del 2024.

Al responder por favor citar este número de radicado



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

Señor (a)

ALMACEN DE BELLEZA SANDRA-MARTHA HERRERA ZAPATA -QUERELLADA

SADIS YADITH PADILLA IBARRA

Representante Legal y/o Quien Haga las Veces

CARRERA 4 N° 34 – 44-ALMACEN BELLEZA SANDRA

CALLE28 N° 4 26 OFICINA 202-SADITH PADILLA IBARRA

**MONTERIA - CORDOBA**

**NOTIFICACION POR AVISO EN PAGINA WEB DE UN AUTO POR MEDIO EL CUAL SE RESUELVE UNA AVERIGUACION PRELIMINAR.**

RAD: 0875

Querellante: SADIS YADITH PADILLA IBARRA

Querellado: MARTHA ELENA HERRERA ZAPATA-ACADEMIA DE BELLEZA SANDRA

Por medio de la presente se: **NOTIFICA POR AVISO EN PAGINA WEB, Y/O QUIEN HAGA LAS VECES DE REPRESENTANTE LEGAL,** de una resolución N° 0280 de **FECHA 22 de AGOSTO 2023**, proferido por la **COORDINADOR TERRITORIAL DT CORDOBA**, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante la presente actuación.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **tres (03) FOLIOS**, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega y/o publicación de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante el **COORDINADORA TERRITORIAL DT CORDOBA**, si se presenta el recurso de reposición ante el **COORDINADORA DEL GRUPO PIVC RCC** y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante **DIRECTOR DE ESTE MINISTERIO**, si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

{\*FIRMA\*}

  
FERNANDO LUIS VELEZ RHEALS

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

**Elaboró:**

**Revisó:**

**Aprobó:**

Ministerio del Trabajo  
Sede administrativa  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Conmutador: (601) 3779999  
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,  
desde teléfono fijo:  
018000 112518  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

Página | 1



FERNANDO VELEZ R  
Cargo AUXILIAR A  
Oficina DT CORDOBA

FERNANDO VELEZ R  
Cargo AUXILIAR A  
Oficina DT CORDOBA



Trabajo

FERNANDO VELEZ R  
Cargo AUXILIAR A  
Oficina DT CORDOBA



Libertad y Orden

15004756

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**TERRITORIAL DE CORDOBA**  
**GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -**  
**CONCILIACIÓN**

**Radicación:** 05EE2022722300100000875

**Querellante:** SADIS YADITH PADILLA IBARRA

**Querellado:** MARTA ELENA HERRERA ZAPATA / LA ACADEMIA DE BELLEZA SANDRA

**Actividad económica:** 4719 comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por productos diferentes alimentos y víveres en general.

**RESOLUCION No. 0280**

**Montería 22/08/2023**

**“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”**

**EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ADSCRITO AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CÓRDOBA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021, Resolución 0254 de 2023 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes:

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:** Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a MARTA ELENA HERRERA ZAPATA propietaria del establecimiento de comercio ALMACEN ACADEMIA DE BELLEZA SANDRA, identificada con Nit. 43082261 - 3 y matrícula mercantil No.29048, ubicada en la Cra 4 No. 34-44 barrio centro de la ciudad de Montería y correo electrónico de notificación acasanm@hotmail.com de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

**RESUMEN DE LOS HECHOS:**

- Mediante oficio radicado de entrada No. 05EE2022722300100000875 de fecha 03 de mayo de 2022 la señora SADIS YADITH PADILLA IBARRA, presentó queja por incumplimiento de la prohibición de solicitar historia clínica a los trabajadores. (Folio 1-16).
- Mediante oficio radicado de entrada No.11EE2022722300100000966 del 16 de mayo de 2022 la empresa querellada hizo un pronunciamiento respecto de la queja interpuesta por la señora Sadis. (Folio 13-15).
- Mediante auto de averiguación preliminar No. 080 del 14/07/2022 se avoco el conocimiento del proceso y se decretaron las pruebas conducentes y pertinentes. (Folio 16).
- Mediante oficio radicado de salida No. 08SE2022722300100002184 se comunicó y requirió a la empresa querellada para que aportara las pruebas decretadas. (Folio 17).
- Mediante oficio radicado de salida No. 08SE2022722300100002187 se comunicó a la señora SADIS PADILLA del auto de averiguación preliminar. (Folio 18).
- Mediante certificado de comunicación electrónica expedido por la empresa de mensajería 4-72 certifico que recibido. (19-21).
- Mediante oficio radicada de entrada No. 11EE2022722300100001373 de fecha 26 de julio de 2022, la empresa querellada aportó las pruebas requeridas. (Folio 22-99).
- Mediante auto de tramite de fecha 12/08/2022, se reasigno el conocimiento del proceso a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Dra. Sialuz Rhenals Tejada. 100-101).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

**ANALISIS PROBATORIO:**

Las siguientes pruebas fueron recopiladas durante el periodo probatorio dentro de la averiguación preliminar que cursa en contra de ALMACEN DE BELLEZA SANDRA, oficio radicado No. 011EE2022722300100001373 de fecha 26/07/2022. (Folios 22-99).

En ese orden de ideas, la entidad querellada aportó las siguientes pruebas:

- Copia de las planillas de registro de ausentismo de personal correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2022.
- Relación de los permisos solicitados y autorizados a la señora SADIS PADILLA IBARRA.
- Copia de las actas de constitución del comité de convivencia laboral y socialización del mismo.
- Copia de las actas de reunión del comité de convivencia de año 2021 y 2022.
- Copia del reglamento interno de trabajo.
- Copia de las planillas de asistencia de socialización del reglamento interno de trabajo.

La entidad querellante anexo las siguientes pruebas:

- Concepto jurídico expedido por parte del Ministerio de Salud con respecto a la querrela.
- Copia de los chats de WhatsApp.
- Copia del derecho de petición.

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:**

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con que el Ministerio de Trabajo puede adelantar investigaciones, ceñidas desde luego a unos lineamientos jurídicos trazados por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, a los procedimientos civiles y laborales aplicados por analogía, y que deberán ajustarse a esta forma singular de actuaciones administrativas que adelantará y que encuentran su fundamento en el contenido de la ley, que van desde la obligación de absolver las consultas verbales o escritas, tramitar las peticiones, hasta el adelantamiento de investigaciones propiamente dichas, en aras de establecer el cumplimiento o transgresión de una norma laboral.

Las averiguaciones preliminares corresponden a actuaciones facultativas de comprobación desplegada por servidores públicos del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada.

Antes de emitir el acto administrativo, se cumplen determinadas formalidades, que son caminos fijados por la ley y estructurados genéricamente en los preceptos constitucionales, a las formalidades y trámites que anteceden al acto administrativo y que son necesarias para su creación se les denomina procedimiento; de conformidad con lo señalado en el inciso segundo del artículo 47 del CPACA, la averiguación preliminar tiene como objeto establecer si existen o no méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio.

Las autoridades administrativas encargadas de la operación de IVC deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la parte primera de este código y en las leyes especiales. De acuerdo con lo previsto en el artículo 209 de la Constitución Política, resulta de vital importancia decir que los operadores de IVC deben realizar su función con arreglo a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones y además deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control regulada por el artículo 486 CST subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la ley 584 de 2000, artículo 20 de la Ley 1610 de 2013,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el procedimiento administrativo se inicia con la práctica de pruebas conducentes dentro de la averiguación preliminar a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, en este caso en particular por la presunta violación de normas laborales referente al no pago de prestaciones sociales y salarios en los términos establecidos por Ley.

Al entrar analizar la querrela administrativa, mediante la cual se presume la violación a las normas laborales, este despacho se dispone a analizar las pruebas aportadas por las partes del proceso, y las cuales fueron decretadas y requeridas mediante auto de averiguación preliminar.

En ese orden de ideas, la entidad querrellada aportó las siguientes pruebas:

- Copia de las planillas de registro de ausentismo de personal correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2022.
- Relación de los permisos solicitados y autorizados a la señora SADIS PADILLA IBARRA.
- Copia de las actas de constitución del comité de convivencia laboral y socialización del mismo.
- Copia de las actas de reunión del comité de convivencia de año 2021 y 2022.
- Copia del reglamento interno de trabajo.
- Copia de las planillas de asistencia de socialización del reglamento interno de trabajo.

La querellante anexo las siguientes pruebas;

- Concepto jurídico expedido por parte del Ministerio de Salud con respecto a la querrela.
- Copia de los chats de WhatsApp
- Derecho de petición donde la empleadora solicita historia clínica.

De acuerdo con lo anterior, es dable traer a colación lo dispuesto en el artículo 34 de la ley 23 de 1981;

*"La historia clínica es el registro obligatorio de las condiciones de salud del paciente. Es un documento privado, sometido a reserva, que únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley." (Se subraya)."*

Por su parte, la Ley 1751 de 2015, "por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones", señala en su artículo 10 lo siguiente;

**"Derechos y deberes de las personas, relacionados con la prestación del servicio de salud.** Las personas tienen los siguientes derechos relacionados con la prestación del servicio de salud: A que la historia clínica sea tratada de manera confidencial y reservada y que únicamente pueda ser conocida por terceros, previa autorización del paciente o en los casos previstos en la ley, y a poder consultar la totalidad de su historia clínica en forma gratuita y a obtener copia de la misma".

En este orden ideas, al entrar analizar las pruebas aportadas por ambas partes, se encuentra que efectivamente el establecimiento de comercio Academia de Belleza Sandra en cabeza de señora Marta Elena Herrera Zapata, solicitó a la señora SADIS YADITH PADILLA IBARRA, mediante derecho de petición el día 21 de abril de 2022 lo siguiente;

1." *Sus órdenes medicas o citas recibidas en el HOSPITAL PABLO TOBÓN URIBE, ya que, hasta la presente, han sido solicitadas en forma verbal, por WhatsApp y personalmente por HEIDY la encargada de incapacidades, Ayda Espitia encargada de salud ocupacional y yo Marta Elena Herrera gerente general, y tanto usted como su hija nos han suministrado las ordenes para citas con fecha de julio de 2021 para que se realizaran en tres meses, es decir en agosto, y su permiso lo solicito del 28 de marzo al 1 de abril y no nos entregó ningún soporte medico para corroborar la información a su solicitud de permiso para ausentarse de la empresa por 6 días.*

2. *De forma cordial y como su empleadora, le solicito el apoyo en aporte de información para corroborar su historia clínica o recomendación médica, para poder cumplir con las recomendaciones dadas por el especialista para su entorno de trabajo y puesto de trabajo para contribuir con su recuperación."*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Así las cosas, examinando la solicitud hecha por parte de la empleadora Marta Herrera, si bien es cierto ella solicita claridad sobre las fechas, hechos y soportes que dan lugar al ausentismo presentado por la trabajadora Sadis Padilla en su lugar de trabajo, encuentra este despacho dentro de la normalidad la solicitud realizada, pues no obliga en ningún momento a la trabajadora a exponer su historia clínica, si no simplemente aclarar, en su defecto legalizar las citas solicitadas y poder dar el trámite correcto las recomendaciones hechas por su médico.

Toda vez, que la historia clínica es un documento sometido a reserva, que quien puede otorgar autorización para el acceso mencionado documento es el paciente; ahora bien, la obligación prevista en el artículo 121 del decreto Ley 19/2012, dispone que esta se encuentra en cabeza de las EPS, para que las mismas no exijan a los empleadores la presentación de la historia clínica para el trámite de incapacidades; igualmente es importante recalcar que la presunta violación a esta obligación sería competencia de la Superintendencia de Salud y no de este Ministerio.

De otra parte, con respecto a la conformación del COMITÉ DE CONVIVENCIA por parte de la empresa querellada y la socialización del mismo, fue allegado al proceso el día 26 del mes de julio de 2022, radicado de entrada No. 11EE2022722300100001373, mediante el cual se anexó la conformación del comité de convivencia de la empresa almacén de belleza Sandra, el cual tiene fecha del 11 de febrero de 2019 y conformado por los trabajadores Margarita Grandeth Canabal, Lina Maria Almentero, por parte del empleador la señora Heidy Martinez Pérez y Jose Javier Vertel Tenorio, comité de convivencia que fue actualizado también el día 07/03/2021, así mismo anexan las planillas de asistencia a la renovación del comité de convivencia donde consta la firma de la señora SADIS PADILLA, como asistente en la socialización del mismo, lo que quiere decir que si conocía de la existencia del mencionado Comité de Convivencia.

Por lo anterior es necesario traer a colación lo dispuesto en la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 en su artículo 14, contempla la conformación de un Comité de Convivencia laboral y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, así como, la Resolución 652 de 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo dispuso lo siguiente frente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia, a saber:

***"ARTÍCULO 3. Conformación. Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos"***

*El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:*

- 1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.*
- 2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.*
- 3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.*
- 4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.*

*El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.*

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

*El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección."*

El CPACA trae en el artículo 3 los principios que son relevantes en la aplicación de las normas por parte de las autoridades administrativas del trabajo.

Por efecto general, es importante decir que los principios sirven para interpretar, integrar y llenar los vacíos de la ley, entre los principios que nos trae el CPACA aplicables en la actuación administrativa se tiene:

- Debido proceso: En el procedimiento administrativo sancionatorio se la garantiza al interesado o investigado los derechos de representación, defensa y contradicción, adicional a ello se observan los siguientes principios:
- Principio de legalidad de las fallas y las sanciones: indica que las conductas objeto de eventual reproche deben estar previamente determinadas en la ley e informarse con claridad cuál es la norma que se le imputa y sanciona
- Principio de presunción de inocencia: Significa que dicha condición se presume hasta tanto no haya una decisión sancionatoria ejecutoria o en firme

Principio de economía: la autoridad administrativa laboral sancionatoria deberá proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.

Es necesario ADVERTIR al reclamado que ante queja presentada, o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T. en el numeral 2 modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 prevé que los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Fondo para fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social FIVICOT. y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectuó en otros casos específicos.

Finalmente, al no encontrar violación alguna que sea sometida a nuestras competencias y no existir motivos para iniciar proceso sancionatorio en contra de la empresa querellada Academia de Belleza Sandra, se procede archivar la presente averiguación preliminar.

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR** la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 05EE2022722300100000875 contra la señora MARTA ELENA HERRERA ZAPATA propietaria del establecimiento de comercio LA ACADEMIA DE BELLEZA SANDRA, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD** al reclamante SADIS YADITH PADILLA IBARRA de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra LA ACADEMIA DE BELLEZA SANDRA. Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

advirtiéndolo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

Dada en Montería – Córdoba a los veintidós días del mes de agosto de 2023

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



SIARALUZ RHENALS TEJADA  
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Transcriptor: Siara R.  
Elaboro: Siara R.  
Reviso: D. Martínez.  
Aprobó: Siara R.