



ID: 14789629

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
TERRITORIAL DE VALLE DEL CAUCA  
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

**Radicación: 1267**

**Querellante: ADIELA MORENO RIVERA**

**Querellado: REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TERRA S.A.S**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION No.1762**

**(Santiago de Cali, abril 22 del año 2022)**

**“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”**

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en armonía con lo dispuesto en la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021 y teniendo en cuenta los siguientes,

**INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, con domicilio judicial en la **Carrera 38 A No. 7 - 05** en la ciudad de **Cali - Valle**, con correo para notificaciones judiciales **financiera@viajesflamingo.com**, representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.161.087 o por quien haga sus veces, con fundamento en los siguientes:

**HECHOS**

**PRIMERO:** Mediante escrito radicado en la Dirección Territorial del Valle del Cauca, el día 13 de abril del año 2020 bajo el No. **1267**, suscrito por la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 66.832.441, con domicilio en la **Carrera 24 D No. Oeste NO. 10 A 74 Barrio Cristales** de la ciudad de **Cali - Valle**, correo electrónico **evelci-alegria@hotmail.com**, mediante el cual solicita investigación administrativa contra de la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.161.087, con dirección de domicilio judicial en la **Carrera 38 A No. 7 - 05**, de la ciudad de **Cali - Valle**, poniendo en conocimiento de esta cartera Ministerial los siguientes hechos:

“(...)”

*Reciban un cordial saludo, esta con el fin de comunicarles que he sido despedida de trabajo sin justa causa o motivo por el termino el día de hoy 06/04/20 después de haber laborado 10 años continuos con dos contratos a término indefinido por el mismo tiempo la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026** aun teniendo una enfermedad laboral y una pérdida de capacidad del 15.88% calificada por positiva compañía de seguros y la justa regional del valle, apelo a ustedes puesto que es el ente que Protege a los trabajadores y a las personas limitadas como yo.*

“(...)”

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

**SEGUNDO:** Obra a folio 2 del expediente Auto de Asignación No.1424 del 13 de mayo de 2019, mediante el cual se designó a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **YAMILETH ANGELINA QUIÑONEZ PANCHANO**, adscrito a esta Coordinación, para adelantar averiguación preliminar y realizar las gestiones que permitan demostrar si existe o no mérito para iniciar un Proceso Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.161.087, con dirección de domicilio judicial en la Carrera 38 A No. 7 - 05, de la ciudad de Cali – Valle, por la presunta violación a normas laborales.

**TERCERO:** Consultada la plataforma RUES se establece como dirección de notificación judicial de la examinada la **Carrera 38 A No. 7 - 05** en la ciudad de **Cali – Valle**, según Consulta RUES; así mismo que la persona jurídica **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S**, SI autorizó para recibir notificaciones personales a través de correo electrónico [financiera@viajesflamingo.com](mailto:financiera@viajesflamingo.com) de conformidad con lo establecido en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (Folios 45 - 48).

**CUARTO:** En atención a lo anterior, mediante comunicación No.1571 de fecha 18 de mayo de 2020, enviado al señor **WILLIAM RAMIREZ OROZCO** en calidad de representante legal de la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S**, el despacho instructor requirió la siguiente información: soporte de afiliación y pago a la seguridad social integral de los últimos seis (6) meses, listado de trabajadores de la empresa con corte 01 de abril de 2020. (Folios 13 -14).

**QUINTO:** De acuerdo a lo anterior, mediante comunicación No.1599 de fecha 18 de mayo de 2020, enviado a la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, identificada con la Cedula de Ciudadanía No.66.832.441, el despacho instructor, comunica la apertura de la averiguación preliminar, con el fin de verificar el cumplimiento de normas laborales y de seguridad y salud para el trabajo. (Folio 13).

**SEXTO:** Dando alcance a lo requerido mediante correo electrónico del 20 de mayo de 2020, el señor **WILLIAM RAMIREZ OROZCO** – representante legal de la examinada, presenta memorial en los siguientes términos.

*"(...) Debo también aclarar que, a la señora MORENO se le reconoció la indemnización a la cual tenía derecho por ley por despido injustificado, correspondiente al tiempo que laboro al servicio de la empresa; tal como se evidencia en copia liquidación final de prestaciones sociales cancelada a la fecha en su totalidad y de sus correspondientes pagos (...)"*

**SEPTIMO:** Que mediante correo electrónico enviado el 29 de mayo de 2020, el señor **WILLIAM RAMIREZ OROZCO** – representante legal de la empresa, nos indica que ratifica la intención de colaborar con el proceso para que este finalice y adjunta los siguientes elementos probatorios:

- Copia de planilla de pago de seguridad social de los meses de noviembre y diciembre de 2019 y enero, febrero y marzo de 2020. (Folios 29 -33).
- Copia de la liquidación de prestaciones sociales de la señora **ADIELA MORENO RIVERA** Por valor total de \$6.851.000 incluida indemnización.
- copias de soportes de los pagos realizado por el portal del banco BBVA. (Folios 35-36)

**OCTAVO:** Que mediante correo electrónico de fecha 26 de junio de 2020, se le envió solicitud a la querellante **ADIELA MORENO RIVERA** solicitándole por parte del despacho instructor los siguientes documentos: Soporte de calificación de capacidad laboral emitido por la Junta de Calificación Regional o cualquier otra prueba que considere importante para el proceso.

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

**NOVENO:** Dando alcance a lo requerido mediante correo electrónico de fecha 01 de julio de 2020, la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, adjunta los siguientes documentos:

- Copia comunicación con fecha del 07 de abril de 2020 con referencia terminación unilateral contrato de trabajo, suscrita por el señor **WILLIAM RAMIREZ OROZCO**. (Folio 40).
- Copia formato de calificación de Junta Regional de Calificación de invalidez del Valle del cauca. (Folio 41).
- Comunicación de ARL POSITIVA con fecha del 04 de julio de 2019 en la cual se notifica porcentaje de pérdida de capacidad laboral menor de 52% y mayor del 5% fecha de siniestro 17 de marzo de 2017. (Folios 42- 43).
- Copia certificación de firmeza de calificación de pérdida de capacidad laboral de la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, la cual indica que no fue objeto de recursos por las partes, por lo cual queda en firma la decisión adoptada. (Folio 44)

**DECIMO:** Mediante oficio de fecha 17 de febrero del año 2022, la suscrita inspectora, comunica la existencia de meritos para adelantar Procedimiento Administrativo Sancionatorio mediante Auto No. 0307 del 07 de febrero del año 2022, a la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.161.087, con dirección de domicilio judicial en la Carrera 38 A No. 7 - 05, de la ciudad de Cali – Valle, la empresa de correo 472 certifica la entrega mediante guía nro. YG283236285CO de fecha 17 de febrero el año 2022. (Folios 51 al 56).

**DECIMOPRIMERO:** Que, analizado el material probatorio obrante en el expediente, se encuentra a folio 40, la comunicación de la terminación unilateral del contrato de trabajo de la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S** en el cual notifica a la señora **ADIELA MORENO RIVERA** la terminación del contrato de trabajo que se encontraba vigente.

Igualmente, es importante anotar que la señora **ADIELA MORENO RIVERA** quien acredito en el plenario que contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 13.48 % tal como consta, en la comunicación con fecha del 04 de julio de 2019 emitida por la **ARL POSITIVA** en la cual notifica a la señora **ADIELA MORENO RIVERA** la pérdida de capacidad laboral menor al 50% y mayor al 5%.

De otra parte, no se evidencia soporte alguno en el plenario que la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S**, haya solicitado permiso al **MINISTERIO DE TRABAJO** para despido de la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, quien acredito en el expediente contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral de 13.48 tal como consta a folio 43.

**DECIMOSEGUNDO:** Previa comunicación de la existencia de mérito mediante Auto No.0007 del 23 de febrero del año 2022, se formula pliego de cargos contra la **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.161.087, con dirección de domicilio judicial en la Carrera 38 A No. 7 - 05, de la ciudad de Cali – Valle, enunciando lo siguiente:

**CARGO UNICO:** Se le reprocha a la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, ser presuntamente responsable de despedir o terminar el contrato de trabajo con fecha del día 07 de abril de 2020 a la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, identificada con la Cedula de Ciudadanía No.66.832.441, con domicilio en la **Carrera 24 D Oeste No. 10 A 74 del Barrio Cristales**, de la ciudad de **Cali – Valle**, quien presuntamente se encontraba en situación de discapacidad con calificación de 13.48% de pérdida de capacidad laboral, realizada por la Junta de Calificación de Invalidez del Valle del cauca, de acuerdo a notificación expedida por la **ARL POSITIVA** con fecha 04 de julio

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

de 2019, sin que mediara autorización de la oficina de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**DECIMOTERCERO:** Cabe mencionar que con fecha 22 de marzo del año 2022, a través del señor **ANDRES EDUARDO DUQUE MARTINEZ**, apoderado judicial de la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S SERDAN S.A.**, se allego pronunciamiento frente a la formulación de Cargos, en los términos establecidos en el artículo 47 de la ley 1437 del año 2011, tal como obra a folio 69 a 90, manifestando lo siguiente:"(...)"

*Andrés Eduardo Duque Martínez, mayor de edad, vecino de Santiago de Cali, identificado con la cédula No. 94.456.658 expedida de Cali (Valle), abogado con Tarjeta Profesional No. 286.569 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de apoderado judicial de la Empresa denominada REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S, según poder que para el efecto me fue conferido, y que anexo con el presente escrito, procedo, estando dentro del término legal, a darle contestación al requerimiento a fin que se cierre investigación administrativa en contra de mi representada y presentar pruebas en los siguientes términos:*

I. HECHOS: PRIMERO:

*Es importante precisar que la decisión de terminar de manera unilateral el contrato de trabajo de la señora Adíela Moreno, quien se desempeñaba en actividades de servicios generales de aseo y camarería, no fue tomada con ocasión de la declaratoria de Emergencia Sanitaria y Social a causa de la pandemia mundial del Covid-19, sino, porque todas las decisiones y decretos dictados por el Gobierno para evitar la propagación del virus covid-19 en el país, afectaron y evitaron que la empresa pudiera desarrollar su objeto social de Hospedaje y turismo, por cuenta de la decisión de autoridad competente que prohibió la movilización de la sociedad dentro del territorio nacional a causa de la Pandemia de Covid-19.*

*SEGUNDO: Todos sus actos de REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S, se enmarcaron en una causal objetiva y razonable derivada de la difícil situación económica por la que atravesaba, generada porque la empresa no pudo desarrollar su objeto social de Hospedaje y turismo, por cuenta de la decisión de autoridad competente que prohibió la movilización de la sociedad dentro del territorio nacional. Por la razón antes expuesta, la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido de la señora Adíela Moreno con REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S, no fue de manera caprichosa y mucho menos discriminatoria. Como lo he venido manifestando en párrafos anteriores, tal determinación obedeció fundamentalmente a que REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S es una empresa cuya actividad económica principal es la venta de servicios de alojamiento y alimentación, y desde hace mucho tiempo está presentando déficit en su operación debido a una baja sustancial en las ventas, lo cual es demostrable en sus estados financieros y esto conlleva la imposibilidad a corto y mediano plazo de asumir el pago nómina y prestaciones sociales de la señora Adíela Moreno.*

*TERCERO: Es menester aclarar al MINISTERIO DEL TRABAJO, TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA, GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONSTROL, que REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S, siempre ha actuado de buena fe y por eso es importante manifestar que la señora Adíela Moreno nunca tuvo dos contratos a términos indefinidos por 10 años, solo tuvo uno con mi representada desde el 16 de marzo de 2010, hasta el 7 de abril de 2020, se puede observar que sus salarios y prestaciones sociales fueron siempre cancelados por REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S. y no por otra empresa, prueba de ello apporto el único contrato de trabajo a término indefinido firmado entre las parte.*

*CUARTO: No es cierto, que la terminación del contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa se tratase por términos discriminatorios como lo quiere hacer ver la señora Moreno, pues cuando la hoy*

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

querellante dio a conocer al empleador la calificación emitida por Aseguradora Positiva del 13.48%, la empresa modifico las actividades con el fin de permitir y apoyar su proceso de recuperación de salud, actividades que realizaba la demandante en el tercer periodo esto es cuando presto por segunda vez sus servicios al HOTEL DEPORTEL CALI. Por lo anterior, para el día 08/05/2019 mediante comunicación de REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S., se le informa que se dispondrá de personal de apoyo para las labores diarias en el DEPORTEL, y así evitar cualquier desmejoramiento en su condición de salud

Además de lo anterior, debo hacer alusión que desde el año 2013 la empresa viene haciendo seguimiento en interés de ayudar al mejoramiento de su salud es así como Mediante correo electrónico (aportado como prueba) del 5 de octubre de 2016 de la Señora Luz Stella Duque Tasama, administradora de cafeterías REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S., informa del estado de salud de la Señora Adíela Moreno "quien fue operada de su hombro izquierdo en el año 2013, hizo su proceso de terapia, se mejoró con muchas molestias, de vez en cuando hinchazón muchas incapacidades y así sucesivamente, hasta que la ARL, le envió carta donde le dictaminó enfermedad laboral en el año 2014, pero, ahora se encuentra bastante delicada del otro hombro (derecho).

Desde hace más de 8 meses se le están hinchando los dos hombros y tiene problemas para coger cosas pesadas y muchas dolencias, pero su proceso en la EPS ha sido muy lento y después de muchas quejas hechas de su parte, la atendió el ortopedista quien le realizó una ULTRASONOGRAFIA ARTICULAR DEL HOMBRO DERECHO (NO OPERADO), con los siguientes resultados:

-TENOSINOVITIS                      BURSTITIS                      SUBACROMIOSUBDELTOIDEA                      -BURSTITIS  
SUBACROMIOSUBDELTOIDEA -MANGUITO ROTADOR CON SIGNOS DE RUPTURA PARCIAL Y una nota en la historia clínica que dice "SE RESTRINGEN EJERCICIOS CON EL CODO POR ENCIMA DEL HOMBRO" (...)

(...) Según sus comentarios el médico le dijo que su patrón estaba muy atrasado en informar a la ARL de que su empleado estaba en esas condiciones, sin embargo, este es el primer documento que obtenemos real de su problema a pesar de que ella manifiesta constantemente sus dolencias, ni siquiera a sido incapacitada para tomar alguna determinación.

Lo que me preocupa es que no sé qué hacer al respecto, pues la restricción está en su historia clínica, que si no se la pido no nos enteramos por eso estaba muy pendiente de la cita con su especialista y los resultados del examen." (Negrillas y resaltado fuera de texto)

Se debe informar que desde el mismo momento en que la empresa tiene conocimiento de la evaluación médica y del informe, toma todas las medidas tendientes para procurar el mejoramiento de la salud de la Señora Adíela Rivera.

QUINTO: Como lo manifesté en punto tercero REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S, siempre ha actuado de buena fe con la señora Adíela Moreno y de acuerdo al punto cuarto siempre le ha prestado ayuda es tan así, que cuando se tuvo conocimiento de la calificación emitida por Aseguradora Positiva fue de 13.48%, (como se evidencia en documento anexo). Esta decisión con el apoyo de nuestra empresa fue apelada y la Junta de Calificación Regional la recalifico con 12.46% y se reitera que la empresa fue siempre solidaria con la situación de salud de la señora Moreno, la reubico varias veces teniendo en cuenta las recomendaciones médico-laborales del caso, las cuales siempre atendimos en debida forma y sobre las que permanentemente le insistíamos en el autocuidado.

SEXTO: Es importante manifestar que la Señora Adíela Moreno, no comunico al empleador la pérdida de capacidad del 15.88% y el resultado dicho dictamen, ni el recurso interpuesto por la demandante en contra del mismo, ni la certificación expedida por la Abogada y Miembro Principal de Junta Regional de Calificación de Invalides del Valle del Cauca, siendo obligación del trabajador comunicar a su empleador

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

dicha situación. Por otro lado, la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca tampoco notificó al empleador REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S. el dictamen ni la certificación de que quedaba en firme la calificación, siendo este el momento pertinente para demostrar que no ha existido mala fe por parte de mi prohijado.

SÉPTIMO: Para efectos de la terminación del contrato de trabajo de la señora Adíela Moreno, mi representada tuvo en cuenta que la estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe aplicar en consonancia a lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, el cual determina que solo a partir del grado de discapacidad Severa es decir mayor del 25%, y Profunda cuando supera el 50%. Es decir todas aquellas personas que tiene un grado de invalidez superior a la limitación moderada que 15%, tendrían una protección especial que les permitiría garantizar y proteger el derecho a no ser despedidos. Lo anterior basados en el conocimiento de la calificación del emitida por Aseguradora Positiva fue de 13.48%.

OCTAVO: Es importante reiterar que la hoy querellante firmo contrato de trabajo a término indefinido con REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S., con quien existió durante todo el tiempo subordinación. Es importante manifestar que a la señora Moreno se le indemnizo en debida forma y se le pago la totalidad de lo que se le adeudaba y de lo que tenía derecho., La liquidación final de prestaciones sociales, incluida la respectiva indemnización se pagó de la siguiente forma a través de transferencia a la cuenta de nómina de la Señora Adíela Moreno, en Banco BBVA así: un primer pago por valor equivalente a la totalidad de las prestaciones sociales

por quinientos sesenta y tres mil ochocientos treinta pesos mcte (\$563.830.00), mas abono a la indemnización por la suma de un millón de pesos mcte (\$1.000.000.00); el saldo por este concepto, correspondiente a cinco millones ciento ochenta mil trecientos ochenta pesos mcte (\$5.180.380.00) le fue cancelado en dos cuotas mensuales sucesivas el 30 de abril y el treinta de mayo de 2020, de acuerdo a los comprobantes de nómina. se aporta como prueba copia de la liquidación final a la demandante en donde aparecen reflejado la liquidación de dichas sumas. Por lo anterior, se evidencia que mi representada siempre ha cumplido de manera oportuna el pago de sus acreencias laboral a la demandada.

## II. LAS PRETENSIONES

Me opongo a todas y cada una de las pretensiones en la forma y términos en que han sido planteadas en la querrela, en razón a los argumentos presentados y sustentados al dar respuesta a los hechos de esta y en las razones de la defensa.

Solicito al MINISTERIO DEL TRABAJO, TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA, GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, que tenga en consideración los motivos expuestos que tiene mi representada para solicitar que se niegue íntegramente las pretensiones, por lo tanto, pido que no se acceda a las declaraciones y condenas pedidas por la parte actora, ya que carece de derecho tal como lo demostraré en el curso del proceso.

## III. HECHOS Y RAZONES DE LA DEFENSA DE REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S

Es menester manifestar a la honorable Inspectora del Trabajo, la existencia al interior REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S., de un Reglamento interno de Trabajo, frente al cual, la Corte Constitucional en su Sentencia C934 del 2004, define el Reglamento interno de Trabajo como "Un conjunto normativo impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

de derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución nacional".

Como lo indica dicha Sentencia, el Reglamento constituye una expresión de subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y es la manifestación del poder de dirección que conlleva a la facultad de impartir directrices y reglas. Así mismo, en él se estipulan las directrices que han de guiar la relación laboral, pues contiene normas no solo de comportamiento sino también criterios bajo los que se guiarán las partes dentro de la relación de trabajo. Por tanto, el reglamento dicta las políticas de la empresa, las relaciones laborales y regula la manera en que deben desarrollarse en el trabajo.

El reglamento de trabajo puede ser elaborado por el empleador sin intervención ajena, sin embargo, las potestades que en él se consignan están limitadas por lo establecido en la ley.

El Reglamento Interno de Trabajo de REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S, establece en su capítulo octavo denominado SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LAS LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, EN CUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 29. Ahora bien, La empresa cumplió a cabalidad con obligación como empleador de velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, Igualmente, ha cumplido obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Como se encuentra probado dentro del proceso, la querellante tubo una conducta reacia a comunicar a su empleador su estado de salud, pues a pesar que se le otorgaron permisos para asistir a la EPS no comunico su estado de salud como era su obligación, tan es así, que en la comunicación de la Administradora de la Cafetería de la Universidad Escuela Nacional del Deporte Cali, Sra Luz Stella Duque Tasama , informo: "Desde hace más de 8 meces se le están hinchando los dos hombros y tiene problemas para coger cosas pesadas y muchas dolencias, pero su proceso en la EPS ha sido muy lento y después de muchas quejas hechas de su parte, la atendió el ortopedista quien le realizo una

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ULTRASONOGRAFIA ARTICULAR DEL HOMBRO DERECHO (NO OPERADO), con los siguientes resultados:

-TENOSINOVITIS BURSITIS SUBACROMIOSUBDELTOIDEA  
-BURSITIS SUBACROMIOSUBDELTOIDEA  
-MANGUITO ROTADOR CON SIGNOS DE RUPTURA PARCIAL Y una nota en la historia clínica que dice "SE RESTRINGEN EJERCICIOS CON EL CODO POR ENCIMA DEL HOMBRO" (...)

(...) Según sus comentarios el médico le dijo que su patrón estaba muy atrasado en informar a la ARL de que su empleado estaba en esas condiciones, sin embargo, este es el primer documento que obtenemos real de su problema a pesar de que ella manifiesta constantemente sus dolencias, ni siquiera ha sido incapacitada para tomar alguna determinación.

Lo que me preocupa es que no sé qué hacer al respecto, pues la restricción está en su historia clínica, que si no se la pido no nos enteramos por eso estaba muy pendiente de la cita con su especialista y los resultados del examen." (Negrillas y resaltado fuera de texto).

Es importante informar que desde el mismo momento en que la empresa tiene conocimiento de la evaluación médica y del informe, tomo todas las medidas tendientes para procurar el mejoramiento de la salud de la Señora Adíela Rivera. (Se aportan como prueba todos los documentos relacionados)

Posteriormente la Señora Adíela Moreno, omite hasta la fecha, comunicar a su empleador la nueva calificación, como tampoco comunico el nuevo dictamen médico, ni el recurso interpuesto por ella en contra del mismo, ni la certificación expedida por la Abogada y Miembro Principal de Jura Regional de Calificación de Invalides del Valle del Cauca, tal y como lo confiesa en su escrito ante el ministerio del trabajo, en donde siendo realidad que el ente encargado nunca le envió copia a REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S., y si a la propia demandante, siendo obligación del trabajador comunicar a su empleador dicha situación.

Debo aclarar que la Actora celebro contrato a término indefinido con REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S., y los servicios prestados por la señora Adíela Moreno se dividieron en tres periodos: el primero fue el Hotel DEPORTEL CALI, durante el periodo comprendido entre el año 2010 al 2012, un segundo periodo en la cafetería de la Universidad Escuela Nacional del Deporte durante el tiempo comprendido entre el año 2012 al 2016 y un tercer periodo en el Hotel DEPORTEL CALI, por el tiempo comprendido entre el 2016 al 2019, no como lo pretende hacer ver la Sra. Moreno, esto es, que fueron dos contratos a término indefinido. (Se aportan como prueba el documento mencionado)

Debo preciar, sin embargo, que la demandante fue enviada a trabajar del Hotel DEPORTEL CALI, a la cafetería de la Universidad Escuela Nacional del Deporte, debido a la escasez de cliente que tenía dicho hotel (Hostal), y posteriormente al finalizar el contrato celebrado entre REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S., y LA CAFETERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE, en consideración a las patologías que venía sufriendo la Señora Adíela, a fin de no causarle un perjuicio mayor y con la finalidad prestarle toda su colaboración, su empleador decide devolverla a su puesto de trabajo inicial, en el Hotel DEPORTEL CALI, brindándole toda la ayuda posible, y en cumplimiento de todas las recomendaciones hechas por los organismos de salud, además de brindarle dotación y elementos para la protección, cumplimiento de las indicaciones para efectuar las pausas activas dentro de los tiempos señalados, cambio de sus funciones a unas pocas en donde no se ameritara hacer mayor esfuerzo entre otros. Una vez termino la demandante sus incapacidades sigue la laborando y sale a disfrutar sus vacaciones.

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Por último, debo insistir en que, al momento de la terminación del contrato laboral, la hoy demandante (i) no estaba incapacitada en ese momento; y (ii) ni el examen médico de egreso, ni la historia clínica indicaban que aún ameritaba ser incapacitada

De hecho, la última consulta por este motivo es de 08 de mayo de 2019. Además, el Dictamen de Determinación de Origen y/o Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional del 29 de agosto de 2019, No.66832441-5162, mismo que la demandante no informo al empleador y del cual nos dimos cuenta con la prueba aportada con el escrito de Demanda Laboral, en donde se puede leer la demandante manifiesta a título de confesión

"actualmente refiere que se encuentra reubicada realizando actividades de recepción (con atención de teléfono, abrir y cerrar puertas, regar plantas) desde mayo de 2019 con restricciones laborales".

Se recalca que el despido de manera unilateral por parte de mi representada no resultó discriminatorio. En efecto, todos sus actos se enmarcaron en una causal objetiva y razonable derivada de la difícil situación económica por la que atravesaba debido a que la empresa no pueda desarrollar su objeto social de Hospedaje y turismo, por cuenta de la decisión de autoridad competente que prohibió la movilización de la sociedad dentro del territorio nacional a causa de la Pandemia de Covid-19. Inclusive hoy no hay continuidad todavía en el desarrollo de su actividad económica de la empresa, lo que afecta la labor desplegada por la demandante. De manera que todos sus actos apuntan inequívocamente a la posible extinción de la persona jurídica y al inicio de la disolución y posterior liquidación.

En la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada, la cual protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997,[46] en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la "condición de limitados por su grado de discapacidad". Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los "grados de severidad de la limitación" así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%.

"Es claro entonces que la precitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo.

Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y "profunda" cuando el grado de minusvalía

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

supera el 50%. [...] **Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía**, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada".[47]

Esta posición se ha reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, por ejemplo en las sentencias del 25 de marzo de 2009 (Radicado 35606),[48] del 3 de noviembre de 2010 (Radicado 38992)[49] y del 28 de agosto de 2012 (Radicado 39207).[50] (...)

(...) Esta disposición fue objeto de control en la sentencia C-531 de 2000, en la cual la Corte sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar **la discriminación de una persona en situación de discapacidad** resulta insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que **carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de**

**Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato (...)**". (Resaltado y negrilla por fuera del texto original).

Debido a su importancia este derecho ha sido ampliamente discutido en la corte sobre sus alcances y contenidos, de acuerdo a lo anterior podemos traer a colación otro pronunciamiento de la Corte Constitucional Sentencia SU040-18, señaló lo siguiente:

"(...) **SU040-18**

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA**

"(...) **7. Solución del caso concreto.**

7.1. De conformidad con las consideraciones expuestas, procede la Sala Plena a determinar si en el presente caso existe o no derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona en situación de discapacidad, pensionada por invalidez y vinculada con la administración distrital en virtud de una política de inclusión social con carácter temporal y, por consiguiente, si se violaron sus derechos fundamentales al finalizar la relación laboral por vencimiento del plazo convenido y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo.

En este caso concreto, y sin que con ello se modifique la jurisprudencia reseñada en las consideraciones anteriores, la Sala Plena de esta Corte considera que la respuesta al problema planteado es negativa, por las razones que se expondrán a continuación:

**7.1.1. Como se indicó en líneas precedentes, la estabilidad laboral reforzada es una garantía que está dirigida a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio.** Motivo por el cual, en los eventos en los que el empleador requiera dar por terminada una relación laboral con una persona beneficiaria de este fuero, **precisa de la configuración de un hecho objetivo que demuestre que el despido no está relacionado con la discapacidad y, además, de la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente.** (...)

Traemos a colación la siguiente jurisprudencia: SL1360-2018, Radicación n.º 53394, Acta 12, Magistrada ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

### **El derecho de los trabajadores con discapacidad a no ser discriminados en el empleo**

"(...) En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí **se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación»**, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. **Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.** A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

2.1. Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. (...)

(...) En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

*internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador.*

**Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados "no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros". (...)**

*(...) Así es que debe ser comprendida **la referencia a justa causa consignada en la parte resolutive de ese fallo**, pues de lo contrario, sería una contradicción lógica afirmar, por un lado, que carece de todo efecto jurídico «el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación» y, por otro, castigar los despidos estructurados con fundamento en un motivo distinto a la discapacidad. Por esto, es importante engranar los argumentos de la parte motiva con los de la resolutive, para darle pleno sentido a la sentencia de constitucionalidad y entender que lo que en sentido amplio denominó la Corte Constitucional como justa causa o causa legal, hacía referencia a la particular situación del trabajador cuyo estado de discapacidad imposibilita la continuidad del contrato de trabajo.*

*Con todo, aunque podría contra-argumentarse que la tesis aquí defendida, elimina una garantía especial en favor de los trabajadores con discapacidad, ello no es así, por varias razones:*

*Primero, porque la prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro. (...)" (Resaltado y negrilla por fuera del texto original)*

*Por ultimo quiero recalcar que no obstante habersele facilitado todos los medios posibles para la recuperación de la salud de la querellante, Y haber tratado como se explicó de manera amplia de preservarle el puesto de trabajo, DEBO INSISTIR QUE de acuerdo al dictamen de determinación de origen y /o pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 29 de agosto de 2019, No.66832441-5162, mismo que la querellante no informo al empleador y del cual nos dimos cuenta con la prueba aportada con el escrito demandatorio, como se puede leer la demandante manifiesta a título de confesión*

*"actualmente refiere que se encuentra reubicada realizando actividades de recepción (con atención de teléfono, abrir y cerrar puertas, regar plantas) desde mayo de 2019 con restricciones laborales".*

*Además, como lo demuestro con la prueba que aporto con este escrito que el día 08/05/2019 mediante comunicación de REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S., se le informa que se dispondrá de personal de apoyo para sus labores diarias en el DEPORTEL, y así evitar cualquier desmejoramiento de su salud que es definitivamente el mayor interés en el momento para la empresa.*

*En conclusión, la decisión de dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo, esto es sin justa causa, no se tomó como lo pretende presentar la Sra. Moreno, por su situación de salud, ni de manera caprichosa, ni por discriminación producto de su discapacidad, sino, por la difícil situación financiera por la atravesaba la empresa, producto de la no afluencia de clientes, lo que hacía imposible seguir cumpliendo a cabalidad con las obligaciones.*

**DECIMOCUARTO:** Como quiera que existe en el plenario suficiente ilustración, mediante oficio de fecha 28 de marzo del año 2022 con No. 3564, la señora auxiliar administrativo **YULI ALEJANDRA SEVILANO ECHEVERRY**, comunica el auto No. 1026 de fecha 15 de marzo del año 2022, a través del cual se resolvió lo propio a la práctica de pruebas y se corrió traslado para alegatos de conclusión a la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S** con NIT.900343026, representada

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.161.087, con dirección de domicilio judicial en la Carrera 38 A No. 7 - 05, de la ciudad de Cali – Valle, la empresa de correos 472 mediante guía nro. YG284975937CO, de fecha 28 de marzo del año 2022, certifica la entrega de la misma. (Folio 95). consecuentemente la examinada allego escrito de alegatos tal como yace a folios 97 al 101 del plenario.

### PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Por parte de la señora **ADIELA MOREO RIVERA**, hacer llegar los soportes de los siguientes documentos, como son:

- Copia comunicación con fecha del 07 de abril de 2020 con referencia terminación unilateral contrato de trabajo, suscrita por el señor **WILLIAM RAMIREZ OROZCO**. (Folio 40).
- Copia formato de calificación de Junta Regional de Calificación de invalidez del Valle del cauca. (Folio 41).
- Comunicación de ARL POSITIVA con fecha del 04 de julio de 2019 en la cual se notifica porcentaje de pérdida de capacidad laboral menor de 52% y mayor del 5% fecha de siniestro 17 de marzo de 2017. (Folios 42- 43).
- Copia certificación de firmeza de calificación de pérdida de capacidad laboral de la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, la cual indica que no fue objeto de recursos por las partes, por lo cual queda en firma la decisión adoptada. (Folio 44)

Por parte del señor **ANDRES EDUARDO DUQUE MARTINEZ**, empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S** con NIT.900343026, hacer llegar mediante carpeta ondrive compartida los siguientes archivos:

#### 1 CESANTIAS:

- 1.1 DEPOSITO CESANTIAS A. MORENO-2011
- 1.2 CERTIF. APORTE CESANTIAS A. MORENO-2013
- 1.3 PLANILLA CESANTIAS MI TIERRA 2014.
- 1.4 PLANILLA CESANTIAS MI TIERRA 2015
- 1.5 REPORTE PAGO CESANTIAS MI TIERRA 2016
- 1.6 PLANILLA CESANTIAS MI TIERRA 2017
- 1.7 PLANILLA CESANTIAS MI TIERRA 2018
- 1.8 PLANILLA CESANTIAS MI TIERRA 2019
- 1.9 COMPROBANTE PAGO INTS CESANTIAS A. MORENO AÑO 2015 2 PAGO DE NOMINAS DEL AÑO DE 2013, 2014, 2015, 2016 Y PAGO DE PRIMA 2019 3 PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES PILA MI TIERRA 4 AÑOS 2010 AL AÑO 2020. 5 ADIELA MORENO RIVERA- 2EXAMEN PERIODICO AGO2015 6 ADIELA MORENO RIVERA- EXAMEN PERIODICO AGO2015 7 Liquidación Sra. Adíela Moreno- definitiva.
- 8 Ajuste liquidación Pres Soc. Sra. Adíela Moreno
- 9 Carta TERMINACION DE CONTRATO Sra. Adíela Moreno-definitiva.
- 10 CERTIFICADOS MANIPULACION DE ALIMENTOS.
- 11 CONSTANCIA EXAMENES MED. PERIODICOS.
- 12 CONTRATO TRABAJO ADIELA MORENO R.
- 13 ORGANIGRAMA MI TIERRA SAS
- 14 Ppago abono indemnización Sra. Adíela Moreno
- 15 Pago liquidación Prestaciones sociales Sra. Adíela Moreno
- 16 Pago Saldo indemnización Sra. Adíela Moreno

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

- 17 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO -DEFINITIVO - Hotel y Cafetería mi tierra
- 18 PLANILLA TAREAS - MANUAL FUNCIONES
- 19 PLANILLA TAREAS -END.
- 20 PLANILLA TAREAS -END2 17.
- 21 PLANILLA TAREAS -END3.
- 22 PLANILLA TAREAS -END4.
- 23 PLANILLA TAREAS -END5.
- 24 PLANILLA TAREAS -END6.
- 25 CARTA DE DISFRUTE DE VACACIONES.
- 26 Correo electrónico enfermedad laboral Adíela moreno.
- 27 Recomendaciones médicas 2018 Adíela Moreno.
- 28 Recomendaciones laborales 2019 Adíela Moreno.
- 29 Carta de REPRESENTACIONES MI TIERRA presta apoyo a las labores.
- 30 DICTAMEN DE PCL 15.88%.
- 31 NOTIFICACIÓN EN FIRME PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL.
- 32 Cámara de comercio de REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S.
- 33 Estados financieros de mi tierra año 2019 y 2020.
- 34 Cámara de comercio REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S.
- 35 Calificación en primera oportunidad Caso ADIELA MORENO RIVERA CC: 66832441 Radicado: ENT-69235 Fecha: 20/05/2014, del 28 de mayo de 2014.
- 36 Notificación de pérdida de capacidad laboral menor del 50% y mayor del 5%, del 04 de julio de 2019.

#### ANALISIS DE LAS PRUEBAS

Agotado el debido proceso establecido en la Ley 1437 de 2011, artículo 3 y Ley 1610 de 2013: Formulación de Cargos Notificación de la Formulación de Cargos, términos para descargos, etapa probatoria y traslado para alegatos de conclusión, que garantizó a la querellada, el derecho de enteramiento, contradicción y defensa; procede el despacho a decidir sobre el cargo formulado previo análisis de las pruebas recaudadas.

Analizada la prueba recolectada y los elementos fácticos obrantes en el expediente en el transcurso de la Investigación Administrativa que nos ocupa, el Despacho tendrá en consideración todos los hechos, pruebas, cargos, descargos y alegatos presentados por los intervinientes, dentro de la actuación administrativa, con el fin de determinar si le asiste o no la responsabilidad a la inquirida en la inobservancia de las normas referidas en el aludido auto de formulación de cargos, y se tendrá en consideración los instrumentos relacionados en el acápite de pruebas.

En relación a las pruebas allegadas, resalta en el plenario lo siguiente:

- Para el cargo imputado de la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, identificada con la Cédula de Ciudadanía No.66.832.441, quien se encontraba calificada con un porcentaje de 13.48 de pérdida de capacidad laboral, sin que mediara autorización de la oficina de trabajo, según lo visto a folio 40 al 44, la examinada no aportó la autorización del Ministerio del Trabajo para su despido.

Ahora bien, Respecto a la Carga de la prueba en materia administrativa dentro del procedimiento que hoy nos ocupa, corresponde indicar que para el presente asunto corresponde al investigado probar los hechos que quiere o debe argumentar a su favor, en este contexto cabe señalar que durante el curso de la actuación administrativa no aportó la autorización del Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo que ostentaba con la querellante, tal como lo exige la ley 361 de 1997. Luego, siendo que este no arrojó a la actuación que nos ocupa prueba documental alguna que desvirtuara los hechos endilgados por la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, el despacho dará por cierto el cargo imputado a la examinada

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

**REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.161.087, con dirección de domicilio judicial en la Carrera 38 A No. 7 - 05, de la ciudad de Cali – Valle.

### DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION

La sociedad **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con la cedula de ciudadanía No.31.161.087, con dirección de domicilio judicial en la Carrera 38 A No. 7 - 05, de la ciudad de Cali – Valle, mediante apoderado judicial dentro del término establecido hizo uso a sus derechos consagrados en la Ley, manifestando lo siguiente entre otros:

"(...)"

Es importante precisar que la decisión de terminar de manera unilateral el contrato de trabajo de la señora Adíela Moreno, quien se desempeñaba en actividades de servicios generales de aseo y camarería, no fue tomada con ocasión de la declaratoria de Emergencia Sanitaria y Social a causa de la pandemia mundial del Covid-19, sino, porque todas las decisiones y decretos dictados por el Gobierno para evitar la propagación del virus covid-19 en el país, afectaron y evitaron que la empresa pudiera desarrollar su objeto social de Hospedaje y turismo, por cuenta de la decisión de autoridad competente que prohibió la movilización de la sociedad dentro del territorio nacional a causa de la Pandemia de Covid-19.

Todos sus actos de **REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S**, se enmarcaron en una causal objetiva y razonable derivada de la difícil situación económica por la que atravesaba, generada porque la empresa no pudo desarrollar su objeto social de Hospedaje y turismo, por cuenta de la decisión de autoridad competente que prohibió la movilización de la sociedad dentro del territorio nacional. Por la razón antes expuesta, la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido de la señora Adíela Moreno con **REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S**, no fue de manera caprichosa y mucho menos discriminatoria. Como lo he venido manifestando en párrafos anteriores, tal determinación obedeció fundamentalmente a que **REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S** es una empresa cuya actividad económica principal es la venta de servicios de alojamiento y alimentación, y desde hace mucho tiempo está presentando déficit en su operación debido a una baja sustancial en las ventas, lo cual es demostrable en sus estados financieros y esto conlleva la imposibilidad a corto y mediano plazo de asumir el pago nómina y prestaciones sociales de la señora Adíela Moreno.

Es menester aclarar al **MINISTERIO DEL TRABAJO, TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA, GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**, que **REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S**, siempre ha actuado de buena fe y por eso es importante manifestar que la señora Adíela Moreno nunca tuvo dos contratos a términos indefinidos por 10 años, solo tuvo uno con mi representada desde el 16 de marzo de 2010, hasta el 7 de abril de 2020, se puede observar que sus salarios y prestaciones sociales fueron siempre cancelados por **REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S** y no por otra empresa, prueba de ello aporé el único contrato de trabajo a término indefinido firmado entre las parte.

No es cierto, que la terminación del contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa se tratase por términos discriminatorios como lo quiere hacer ver la señora Moreno, pues cuando la hoy querellante dio a conocer al empleador la calificación emitida por Aseguradora Positiva del 13.48%, la empresa modificó las actividades con el fin de permitir y apoyar su proceso de recuperación de salud, actividades que realizaba la demandante en el tercer periodo esto es cuando presto por segunda vez sus servicios al **HOTEL DEPORTEL CALI**. Por lo anterior, para el día 08/05/2019 mediante comunicación de **REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S**, se le informa que se dispondrá de personal de apoyo para las labores diarias en el **DEPORTEL**, y así evitar cualquier desmejoramiento en su condición de salud. 3

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Además de lo anterior, debo hacer alusión que desde el año 2013 la empresa viene haciendo seguimiento en interés de ayudar al mejoramiento de su salud es así como Mediante correo electrónico (aporte como prueba) del 5 de octubre de 2016 de la Señora Luz Stella Duque Tasama, administradora de cafeterías REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S., informa del estado de salud de la Señora Adíela Moreno "quien fue operada de su hombro izquierdo en el año 2013, hizo su proceso de terapia, se mejoró con muchas molestias, de vez en cuando hinchazón muchas incapacidades y así sucesivamente, hasta que la ARL, le envió carta donde le dictaminó enfermedad laboral en el año 2014, pero, ahora se encuentra bastante delicada del otro hombro (derecho).

Desde hace más de 8 meses se le están hinchando los dos hombros y tiene problemas para coger cosas pesadas y muchas dolencias, pero su proceso en la EPS ha sido muy lento y después de muchas quejas hechas de su parte, la atendió el ortopedista quien le realizó una ULTRASONOGRAFIA ARTICULAR DEL HOMBRO DERECHO (NO OPERADO), con los siguientes resultados:

-TENOSINOVITIS                      BURSTITIS                      SUBACROMIOSUBDELTOIDEA                      -BURSTITIS  
SUBACROMIOSUBDELTOIDEA -MANGUITO ROTADOR CON SIGNOS DE RUPTURA PARCIAL Y una nota en la historia clínica que dice "SE RESTRINGEN EJERCICIOS CON EL CODO POR ENCIMA DEL HOMBRO" (...)

(...) Según sus comentarios el médico le dijo que su patrón estaba muy atrasado en informar a la ARL de que su empleado estaba en esas condiciones, sin embargo, este es el primer documento que obtenemos real de su problema a pesar de que ella manifiesta constantemente sus dolencias, ni siquiera a sido incapacitada para tomar alguna determinación.

Lo que me preocupa es que no sé qué hacer al respecto, pues la restricción está en su historia clínica, que si no se la pido no nos enteramos por eso estaba muy pendiente de la cita con su especialista y los resultados del examen." (Negrillas y resaltado fuera de texto)

Se debe informar que desde el mismo momento en que la empresa tiene conocimiento de la evaluación médica y del informe, toma todas las medidas tendientes para procurar el mejoramiento de la salud de la Señora Adíela Rivera.

QUINTO: Como lo manifesté en punto tercero REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S, siempre ha actuado de buena fe con la señora Adíela Moreno y de acuerdo al punto cuarto siempre le ha prestado ayuda es tan así, que cuando se tuvo conocimiento de la calificación emitida por Aseguradora Positiva fue de 13.48%, (como se evidencia en documento anexo). Esta decisión con el apoyo de nuestra empresa fue apelada y la Junta de Calificación Regional la recalificó con 12.46% y se reitera que la empresa fue siempre solidaria con la situación de salud de la señora Moreno, la reubico varias veces teniendo en cuenta las recomendaciones médico-laborales del caso, las cuales siempre atendimos en debida forma y sobre las que permanentemente le insistíamos en el autocuidado.

SEXTO: Es importante manifestar que la Señora Adíela Moreno, no comunico al empleador la pérdida de capacidad del 15.88% y el resultado dicho dictamen, ni el recurso interpuesto por la demandante en contra del mismo, ni la certificación expedida por la Abogada y Miembro Principal de Junta Regional de Calificación de Invalides del Valle del Cauca, siendo obligación del trabajador comunicar a su empleador dicha situación. Por otro lado, la Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca tampoco notificó al empleador REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S. el dictamen ni la certificación de que quedaba en firme la calificación, siendo este el momento pertinente para demostrar que no ha existido mala fe por parte de mi prohijado.

SÉPTIMO: Para efectos de la terminación del contrato de trabajo de la señora Adíela Moreno, mi representada tuvo en cuenta que la estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

de 1997 se debe aplicar en consonancia a lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, el cual determina que solo a partir del grado de discapacidad Severa es decir mayor del 25%, y Profunda cuando supera el 50%. Es decir todas aquellas personas que tiene un grado de invalidez superior a la limitación moderada que 15%, tendrían una protección especial que les permitiría garantizar y proteger el derecho a no ser despedidos. Lo anterior basados en el conocimiento de la calificación del emitida por Aseguradora Positiva fue de 13.48%.

**OCTAVO:** Es importante reiterar que la hoy querellante firmo contrato de trabajo a término indefinido con REPRESENTACIONES TURÍSTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA.S.A.S., con quien existió durante todo el tiempo subordinación. Es importante manifestar que a la señora Moreno se le indemnizo en debida forma y se le pago la totalidad de lo que se le adeudaba y de lo que tenía derecho., La liquidación final de prestaciones sociales, incluida la respectiva indemnización se pagó de la siguiente forma a través de transferencia a la cuenta de nómina de la Señora Adíela Moreno, en Banco BBVA así: un primer pago por valor equivalente a la totalidad de las prestaciones sociales

por quinientos sesenta y tres mil ochocientos treinta pesos mcte (\$563.830.00), mas abono a la indemnización por la suma de un millón de pesos mcte (\$1.000.000.00); el saldo por este concepto, correspondiente a cinco millones ciento ochenta mil trecientos ochenta pesos mcte (\$5.180.380.00) le fue cancelado en dos cuotas mensuales sucesivas el 30 de abril y el treinta de mayo de 2020, de acuerdo a los comprobantes de nómina. se aporta como prueba copia de la liquidación final a la demandante en donde aparecen reflejado la liquidación de dichas sumas. Por lo anterior, se evidencia que mi representada siempre ha cumplido de manera oportuna el pago de sus acreencias laboral a la demandada.

"(...)"

#### ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Conforme a lo anterior, considera el Despacho que la examinada **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, con domicilio judicial en la **Carrera 38 A No. 7 - 05** en la ciudad de **Cali - Valle**, con correo para notificaciones judiciales [financiera@viajesflamingo.com](mailto:financiera@viajesflamingo.com), representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.161.087 o por quien haga sus veces, infringió la norma laboral en el entendido.

**CARGO UNICO:** Se le reprocha a la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, ser presuntamente responsable de despedir o terminar el contrato de trabajo con fecha del día 07 de abril de 2020 a la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, identificada con la Cedula de Ciudadanía No.66.832.441, con domicilio en la **Carrera 24 D Oeste No. 10 A 74 del Barrio Cristales**, de la ciudad de **Cali - Valle**, quien se encontraba en situación de discapacidad con calificación de 13.48% de pérdida de capacidad laboral, realizada por la Junta de Calificación de Invalidez del Valle del cauca, de acuerdo a notificación expedida por la **ARL POSITIVA** con fecha 04 de julio de 2019, sin que mediara autorización de la oficina de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.** Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

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. "

Conforme a los cargos impuestos es preciso señalar que la Ley 361 del año 1997, en su artículo 26, establece la obligación que le asiste a los empleadores de solicitar autorización del Ministerio del trabajo para ser despedida o su contrato terminado en el caso que nos ocupa de la señora ADIELA MORENO RIVERA, identificada con la Cédula de Ciudadanía No.34.515.308.

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

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

Ahora bien, para un mejor proveer me permitiré citar lo señalado en la S.U. 049 de 2017 la cual señala en alguno de sus apartes lo siguiente: "(Por el contrario, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares",<sup>[51]</sup> toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),<sup>[52]</sup> T-141 de 2016 (Sala Tercera),<sup>[53]</sup> T-351 de 2015 (Sala Cuarta),<sup>[54]</sup> T-106 de 2015 (Sala Quinta),<sup>[55]</sup> T-691 de 2015 (Sala Sexta),<sup>[56]</sup> T-057 de 2016 (Sala Séptima),<sup>[57]</sup> T-251 de 2016 (Sala Octava)<sup>[58]</sup> y T-594 de 2015 (Sala Novena).<sup>[59]</sup> Entre las cuales ha de destacarse la sentencia T-597 de 2014, en la cual la Corte concedió la tutela, revocando un fallo de la justicia ordinaria que negaba a una persona la pretensión de estabilidad reforzada porque no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Conforme a lo antes expuesto, es claro del presente asunto que la examinada no atendió lo dispuesto en la ley, como quiera que no obra dentro del plenario evidencia que así lo determine, contrario sensu basa su defensa en el hecho que de la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, identificada con la Cédula de Ciudadanía No.34.515.308, no necesitaba permiso alguno del Ministerio del Trabajo, no obstante, en su contestación de descargos y alegatos de conclusión vistos a folios 69 al 102 la examinada indica que la decisión de terminar de manera unilateral el contrato de trabajo de la señora **ADIELA MORENO** no fue tomada con la ocasión de la declaratoria de emergencia sanitaria y social a causa de la pandemia mundial por Covid -19, sino todas

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

las decisiones dictadas por el Gobierno para evitar la propagación del virus que afectaron gravemente que la empresa pudiera desarrollar su objeto social, configurándose una justa causal objetiva de acuerdo a los estados financieros presentados por la empresa.

Frente a lo esgrimido por la examinada es importante anotar a raíz que el pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud calificó el Virus COVID-19 como una pandemia, lo cual significa que esta enfermedad se ha propagado a nivel mundial, por lo cual este fenómeno de salud pública, tiene el potencial de afectar numerosos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el empleo. Así pues el Gobierno nacional mediante el Ministerio de trabajo informo a través de las Circulares 021 de Marzo del 2020, Circular 027 de marzo de 2020 y la Circular 033 de abril del 2020 entre otras, lineamientos dirigidos hacia los empleadores y trabajadores con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo conforme lo señala el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia señala que el trabajo *"es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado"*.

Corolario a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo, sostener los puestos de trabajo y los ingresos de los trabajadores a nivel mundial, para lo cual, el Gobierno nacional ha motivado varias alternativas que podrían ayudarle a encontrar una salida económica y sobre todo, a mantener los puestos de trabajo, como elemento importante de desarrollo social y económico del sector y de la economía en general con alternativas como:

- Trabajo en casa
- Teletrabajo
- Jornada flexible
- Vacaciones anuales anticipadas y colectivas
- Permisos remunerados
- Salario sin prestación de servicio
- Suspensión del contrato de trabajo
- Licencias

Ahora bien, es importante anotar que durante este tiempo la empresa debió adoptar algunas de las alternativas recomendadas por el Gobierno Nacional, con el fin de proteger, preservar el empleo y la estabilidad reforzada de la señora **ADIELA MORENO RIVERA, quien se encontraba en situación de salud disminuida, situación que afectaba su desarrollo normal de su actividad laboral.** Aunado a lo anterior, se debe aclarar, que la examinada tenía pleno conocimiento de la situación de discapacidad de la trabajadora, dado que tal como se relata tanto en los descargos como en los alegatos presentados por la examinada, facilitó los medios posibles para la recuperación de la salud de la querellante y era conocedor de que la señora **ADIELA MORENO RIVERA** ya tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral y una situación física que la afectaba, es importante anotar que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

#### RAZONES DE LA SANCIÓN

Este Despacho considera la gravedad de la infracción como **GRAVISIMA**, dado que la actuación desplegada por la sociedad inquirida, se constituye como factor perjudicial pues, vulnera no solo derechos constitucionales como la vida digna, y demás conexos, sino que altera el orden jurídico al evadir las obligaciones que la ley le impone, para garantizar de forma real y efectiva el derecho que le asiste al trabajador al garantizar su derecho a la estabilidad reforzada, desestabilizando así, el orden normativo, debido a que no se cumple con los presupuestos legales establecidos, en consecuencia y de conformidad con el material probatorio recaudado se ha generado:

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

### GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Para la imposición de la multa referida en el presente Acto Administrativo, se tuvo en cuenta los criterios establecidos en la Ley 1610 de 2013, artículo 12 numeral 6 que a la letra dice: **"Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.** Este criterio tiene dos lecturas, una primera donde se determina la intención del investigado para subsanar su comportamiento frente a la norma violada al querer enmendar o mitigar los efectos de la violación de la norma laboral antes de que se profiera el acto administrativo sancionatorio, en este caso estamos ante una circunstancia de atenuación de la sanción.

De cara a lo expuesto, este criterio es aplicable habida cuenta que la hoy examinada no atendió en debida forma lo pretendido por el despacho, aportándose a la actuación documentación que en nada contribuyo al esclarecimiento de los hechos, como quiera que se limitó a señalar su falta de culpabilidad frente a los cargos impuestos, allegando inclusive material que no corresponde a la examinada tal es el caso del folio 291.

Así mismo este despacho aclara que si bien es cierto que en el Auto de formulación de cargos No.0007 del 23 de febrero del año 2022 (Folios 57 al 59), se puso de presente que de encontrarse probada la transgresión se daría aplicación al artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, en el que se establece el destino de la sanción pecuniaria:

*"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. El valor de estas multas se destinará al fondo de solidaridad pensional o a la subcuenta de solidaridad del fondo de solidaridad y garantía del sistema general de seguridad social en salud, respectivamente.*

En este contexto debe precisarse que la Ley 1955 de 2019 estableció en el artículo 201. **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT).** Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

El Fondo estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

PARÁGRAFO. El Gobierno nacional reglamentará el presente artículo en el plazo máximo de seis (6) meses.

Que se deberá dar aplicación a la Resolución Nro. 140 del 25 de noviembre del año 2021 de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (Dian), el valor de la UVT que regirá para el año 2022 es de \$38.004; de otra parte, el Decreto 1724 del 15 de diciembre del año 2021 estableció como salario mínimo legal mensual el valor de \$1.000.000, es decir que, las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo podrán ser impuestas entre 25,022 UVT (1 smlmv) a 125.113,74 UVT (5.000 smlmv).

Que el Gobierno Nacional mediante el Decreto 120 del 28 de enero de 2020 adiciona el Capítulo 2 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (**FIVICOT**).

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Artículo 2.2.3.2.1. **Naturaleza Jurídica.** El Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y de Seguridad Social - FIVICOT, es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica y adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

Artículo 2.2.3.2.2. **Objetivo del fondo.** El Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y de Seguridad Social - FIVICOT, tendrá como objetivo fortalecer las funciones de inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social.

Que así mismo se expidió el Memorando 0098 del 03 de enero de 2020 el cual establece los siguientes lineamientos y directrices que son de obligatorio cumplimiento para el trámite y recaudo de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.

En tal sentido esta Dirección emitió los Memorandos de fechas: 3 de enero de., 2020, con radicado 08SI2020330000000000098 y 6 de febrero de 2020, con radicado 08SI20203300000000002416, otorgando los lineamientos para el trámite y recaudo de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo con destino a FIVICOT, e informando los datos de la cuenta especial otorgada por la Dirección del Tesoro Nacional.

Respecto al memorando de fecha 6 de febrero de 2020, se hace necesario aclarar que el nombre correcto del FIVICOT, corresponde a **Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT)**: El nombre de la cuenta corresponde a la denominación: **DTN - Fondos Comunes**, por lo que se reitera y precisa que los depósitos correspondientes a la cuenta especial para FIVICOT.

Que la Circular conjunta 0014 del 12 de febrero de 2020 estableció que los actos administrativos que impongan multas por la violación a las normas laborales y condiciones de trabajo, así como, a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical, expedidos por el Ministerio del Trabajo, que queden ejecutoriados y en firme a partir del 1 de Enero de 2020, será cobradas y recaudadas por el Ministerio del Trabajo y los recursos se destinarán al Fondo para el fortalecimiento de la Inspección, vigilancia y Control de las normas del Trabajo y de la Seguridad Social - FIVICOT, creado por la Ley 1955 de 2019 para fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho:

#### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR** a la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S** con NIT.900343026, con domicilio judicial en la **Carrera 38 A No. 7 - 05** en la ciudad de **Cali - Valle**, con correo para notificaciones judiciales [financiera@viajesflamingo.com](mailto:financiera@viajesflamingo.com), representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.161.087 o por quien haga sus veces, , con multa correspondiente a la suma de **CINCO MILLONES DE PESOS MCTE (\$5.000.000)** valor equivalente a 131.565, **Unidades de Valor Tributario (UVT)**, a favor del **Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT)**, "El pago correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner **PUNTO VIRTUAL - Pagos Electrónicos (PSE)** del sitio web del **BANCO AGRARIO** (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada **DTN-FIVICOT**, con número **300700011459** y código de portafolio del Ministerio del Trabajo **377**, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (**FIVICOT**). Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al

Continuación del Resolución No. "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

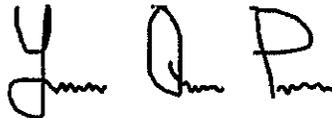
correo electrónico [dtvalle@mintrabajo.gov.co](mailto:dtvalle@mintrabajo.gov.co) y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, [mmosquera@mintrabajo.gov.co](mailto:mmosquera@mintrabajo.gov.co) y [mcgarcia@mintrabajo.gov.co](mailto:mcgarcia@mintrabajo.gov.co).

Se advierte que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley". La presente presta mérito ejecutivo de acuerdo con lo ordenado en el Art. 99 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011.

**ARTICULO SEGUNDO:** Notificar el contenido del presente Acto administrativo a la empresa **REPRESENTACIONES TURISTICAS Y HOTELERAS MI TIERRA S.A.S con NIT.900343026**, con domicilio judicial en la **Carrera 38 A No. 7 - 05** en la ciudad de **Calí - Valle**, con correo para notificaciones judiciales [financiera@viajesflamingo.com](mailto:financiera@viajesflamingo.com), representada legalmente por la señora **INES FERREIRA GOMEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.161.087 o por quien haga sus veces. A la señora **ADIELA MORENO RIVERA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 66.832.441, con domicilio en la **Carrera 24 D No. Oeste NO. 10 A 74 Barrio Cristales** de la ciudad de **Calí - Valle**, correo electrónico [evelci-alegria@hotmail.com](mailto:evelci-alegria@hotmail.com), conformidad con los presupuestos establecidos en la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO TERCERO:** Contra la presente Decisión proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y el de Apelación ante la directora territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito 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, de acuerdo a lo establecido en el artículo 74 y ss., de la Ley 1437 de 2011.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



{FIRMA}

**YAMILETH QUIÑONEZ PANCHANO**  
**Inspectora de Trabajo y Seguridad Social**  
**Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control**

| Funcionario  | Nombres y Apellidos  | Vo. Bo.   |
|--|--|---|
| Proyectado por   | YAMILETH QUIÑONEZ PANCHANO<br>Inspectora de Trabajo y Seguridad Social |  |
| Reviso contenido con los documentos legales de soporte   | LUZ ADRIANA CORTES TORRES<br>Coordinadora Grupo PIVC                   |  |
| De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes. |  |   |