

Apartadó, 08/03/2018

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a)  
Representante legal y/o quien haga sus veces  
CENTRO DE ATENCION INTEGRAL CONCIENTIZAR S.A.S

**ASUNTO: EXPEDIENTE: 1817 DEL 2015**  
**QUERELLADO: CENTRO DE ATENCION INTEGRAL CONCIENTIZAR S.A.S**  
**QUERELLANTE: LINEY RAMONA MESTRA SANCHEZ**

#### NOTIFICACION A TREVES DE PAGINA WEB

En Apartadó, a los ocho (08) días del mes de marzo el año dos mil dieciocho (2018), siendo las tres y dieciséis (03:16) p.m., Oficina Especial de Urabá en cumplimiento con lo ordenado por la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar de manera personal, ni por aviso al señor(a) representante legal de la empresa CENTRO INTEGRAL DE ATENCION CONCIENTIZAR S.A.S con NIT: 900585879 - 1, el contenido de la Resolución No. 00090 del 20/09/2017 por medio de la cual se resuelve una investigación preliminar. Proferido por la COORDINACION DE PIVC - RCC. Se procede a realizar publicación a través de página web del Ministerio del Trabajo.

Se informa que contra el acto administrativo resolución No.00090 del 20/09/2017, procede el recurso de reposición ante la coordinación de IVC de la Oficina Especial de Urabá -Apartadó y en subsidio el de Apelación ante el Director de la Oficina Especial de Urabá - Apartadó, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles a la notificación personal

La presente notificación permanecerá publicada a partir del ocho (08) del mes de marzo del año dos mil dieciocho (2018), y por el termino de cinco (5) días hábiles, hasta el día dieciséis (16) del mes de marzo el año dos mil dieciocho (2018), siguientes el retiro el aviso en el lugar de destino.



**GISELA YULIETH ECHEVERRIA QUINTO**  
Auxiliar Administrativa - Oficina Especial de Urabá.

Carrera 101 N° 96-48 Segundo piso Barrios el Amparo  
Apartadó - Antioquia  
[WWW.mintrabajo.gov.co](http://WWW.mintrabajo.gov.co)





## NOTIFICACION POR EDICTO

La Auxiliar Administrativa de la Oficina Especial de Urabá con sede en Apartadó, Antioquia.

### HACE SABER

Que mediante Resolución No. 00090 del 20/09/2017, proferida por la COORDINACIÓN DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO - CONCILIACIÓN. Se notifica por edicto, al señor(a) representante legal y/o quien haga sus veces de la empresa CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN CONCIENTIZAR S.A.S identificada con NIT: 900585879-1.

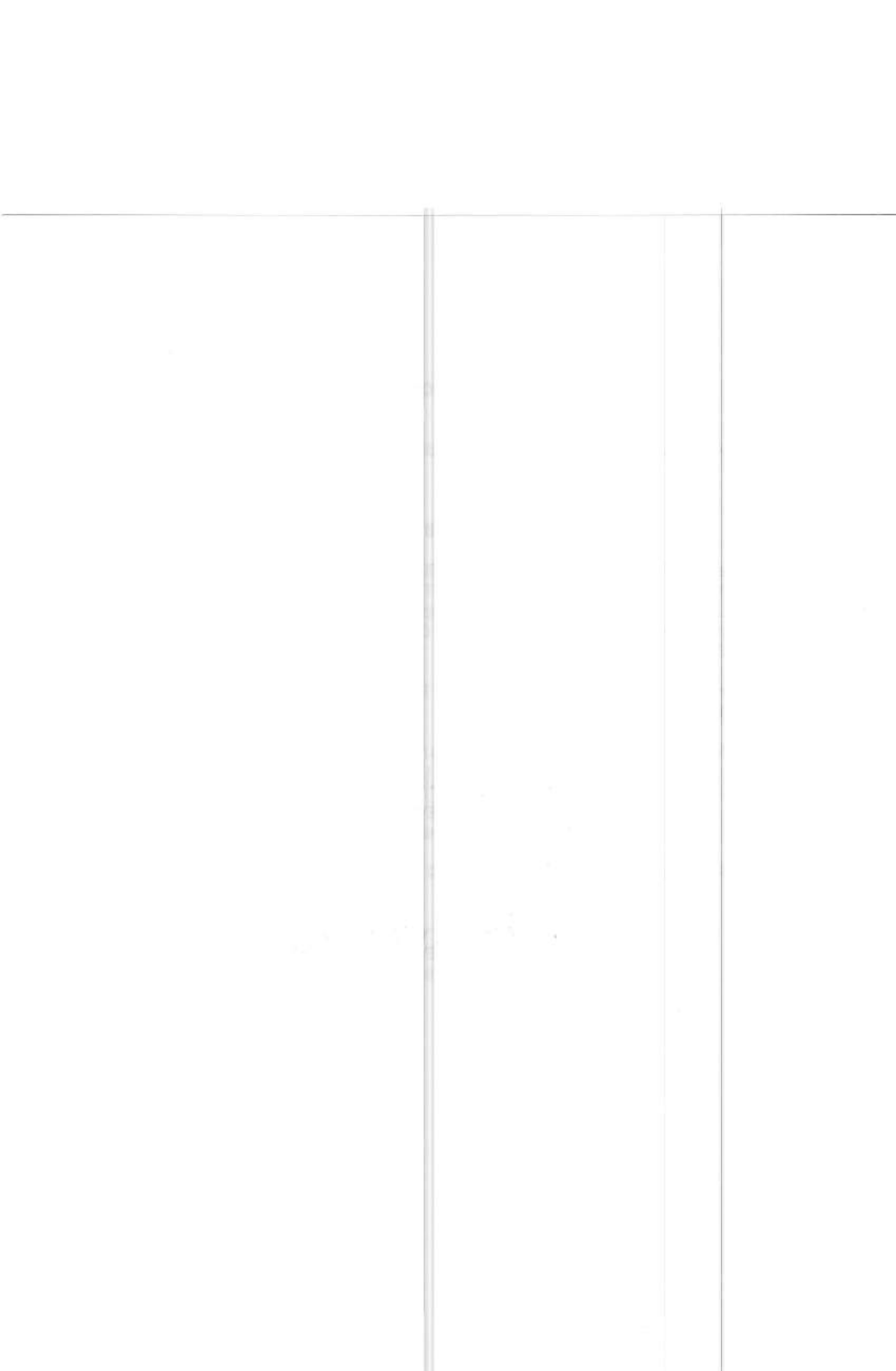
"En mérito de lo anterior expuesto, este despacho: Por medio del cual se resuelve investigación administrativa.

Fecha de fijación del edicto: 08/03/2018 Hora 03:16 p.m.

  
**GISELA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO**  
Auxiliar Administrativa

Fecha de desfijación del edicto: 16/03/2018 Hora 4:30 p.m.

  
**GISELA YULIETH ECHEVERRÍA QUINTO**  
Auxiliar Administrativa





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 000090 DE 2017**

( 20 SEP 2017 )

**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

**El suscrito coordinador de la Oficina Especial de Urabá - Apartadó, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Resolución 2143 de 2014.**

**CONSIDERANDO**

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO.**

Procede el despacho a proferir el acto administrativo definitivo dentro de la presente actuación administrativa adelantada contra la empresa CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN CONCIENTIZAR S.A.S identificada con NIT: 900585879-1 y dirección de notificación judicial carrera 76 No. 82 – 32, barrio pueblo nuevo carepa-Antioquia.

**II. RESUMEN DE LOS HECHOS.**

Copia de acción de tutela presentada ante el juzgado segundo del circuito especializado de tierras de Apartadó, fue remitida ante la oficina especial de Urabá con radicado 1817 del 10 de noviembre de 2015.

En los hechos narrados por parte de la ciudadana tutelante Linei Ramona Mestra Sánchez manifiesta:

*"(...)Trabaje para la empresa CENTRO DE ATENCION INTEGRAL CONCIENTIZAR S.A.S mediante un contrato laboral a término fijo, dicha relación laboral tuvo como inicio el 09 de enero de 2015, con fecha del 09 de julio de 2015 la empresa CENTROS DE ATENCION INTEGRAL CONCIENTIZAR S.A.S, decidió terminarme el contrato laboral, sin justa causa.*

*Anterior a la fecha de terminación de la relación laboral, venía en unos tratamientos médicos, por los diagnósticos SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO, TRASTORNO DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES, NO ESPECIFICADOS Y LUMBAGO CONCIATICA, de los cuales era conocedor mi empleador.*

*Con fecha del 18 de junio de 2015, el médico especialista en ortopedia y traumatología, que venía tratando, mis afecciones me ordeno una reubicación laboral, En el mes de agosto de 2015, puse en conocimiento mi situación médica ante el ministerio de trabajo, donde citaron a mi empleador a una conciliación extrajudicial.*

*Con fecha del 11 de agosto de 2015, se llevó a cabo la diligencia de conciliación judicial, donde solicite mi reintegro laboral por encontrarme en estado de debilidad manifiesta.*

*Dicha conciliación fue fallida, y el ministerio de trabajo no adelanto ninguna gestión de investigación a pesar de conocer mi caso.*

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

*Actualmente me encuentro en tratamiento médicos, donde debo dirigirme a la ciudad de Medellín y en pocos días me quedare desafiada de la seguridad social.*

*Que al quedar desafiada quedo sin posibilidad de seguir con mi tratamiento médico y el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral, donde pueda obtener la pensión.*

*Que la empresa CENTRO DE ATENCION INTEGRAL CONCIENTIZAR S.A.S a pesar de conocer mi estado de salud ,mis incapacidades médicas y mi reubicación laboral, no solicito permiso del ministerio de trabajo oficina especial de Urabá ,para despedirme.(...)”*

Mediante auto 0681 del 11 de noviembre de 2015, se inició averiguación preliminar contra la empresa centro de atención integral concientizar S.A.S, ordenándose al representante legal del centro de atención integral concientizar S.A.S comparecer al despacho del Inspector de Trabajo, para ser escuchado sobre los hechos motivos de la queja.

Escuchadas las declaraciones del representante legal de la empresa centro de atención concientizar S.A.S, mediante auto 0799 del 26 de octubre del año 2016 se formuló pliego de cargos contra la empresa centro de atención integral concientizar S.A.S.

Ejecutoriado el auto de formulación de cargos 0799 del 26 de octubre del año 2016, no presentándose descargos por parte de la empresa investigada, no existiendo la necesidad de practicar otras pruebas y evaluadas las prácticas en la averiguación preliminar, se procedió a dar traslado para alegatos de conclusión.

**III. ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA LA DECISIÓN.**

Obran como pruebas dentro de la averiguación administrativa las siguientes:

- Copia de contrato laboral
- Carta de terminación del contrato
- Historia clínica donde se evidencia las recomendaciones medicas
- Copia de incapacidades.
- Versión de los hechos realizada por el representante legal del centro de atención integral concientiza SA.S

Revisado el acervo probatorio se puede concluir:

1. Que entre la señora LINEI ROMAÑA MESTRA SANCHEZ y CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN CONCIENTIZAR S.A.S, existió una relación laboral.
2. Que la empresa investigada termino de manera unilateral el contrato de trabajo que sostenía con la señora Romana.
3. La señora Linei tenía agravio en su estado de salud.
4. Que en razón a su enfermedad le concedieron incapacidades.
5. La empresa investigada conocía del estado de salud de la señora LINEI ROMAÑA MESTRA SANCHEZ.

Aunado a lo anterior se podría establecer que la empresa investigada CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN CONCIENTIZAR S.A.S, no tuvo en cuenta la debilidad manifiesta de la señora LINEI ROMAÑA MESTRA SANCHEZ y que la misma cuenta con protección de estabilidad laborada reforzada, en la medida en que analizando la historia clínica obrante en el expediente, se evidencia que la empresa presuntamente rompe su relación laboral sin tener en cuenta la contingencia que padece a

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

raíz de una enfermedad de origen común, la cual tiene varias afectaciones tales como SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO, TRANSTORNOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES NO ESPECIFICADOS y LUMBAGO CONCIATICA y que la empresa investigada tenía pleno conocimiento de tales contingencias y pese a esto termino el vínculo laboral.

**IV. ANALISIS Y VALORACIÓN JURIDICA DE LOS CARGOS, DESCARGOS Y ALEGACIONES.**

Constituye objeto de actuación haber incurrido el investigado presuntamente en omisión a la norma establecida en artículo 26 de la ley 361 de 1997, la cual establece:

***Artículo 26°.-** Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. 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.*

Respecto a los cargos presentados, la empresa CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN CONCIENTIZAR S.A.S, no presento descargos, no ejerció el derecho de contradicción y defensa, no aportó pruebas a la investigación, ni solicito que se practicaran pruebas, de igual forma no presento escrito de alegatos de conclusión.

**V. RAZONES DE LA SANCIÓN.**

La sanción cumplirá en el presente proveído una función de control y seguridad jurídica, de tal forma que los administrados observen las consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones.

La ley 1610 de 2013, establece como una de las funciones de los Inspectores de Trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

Es de resaltar que la Corte Constitucional ha sostenido en diferentes pronunciamientos que la estabilidad laboral reforzada de las personas de debilidad manifiesta se cimienta en una serie de postulados esenciales que giran en torno a la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a un empleo, a la imposibilidad de despedir a un sujeto de especial protección en razón de su condición, además de garantizar la permanencia en el trabajo hasta cuando se configure una causal objetiva que justifique el despido y, finalmente, al hecho de que la desvinculación de este trabajador esté mediada por la autorización de la Oficina de Trabajo, situación que no se observa en el acervo probatorio.

La Ley 361 de 1997 consagra los límites, sanciones y medidas que deben acatar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad; en el artículo 26 se lee:

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

*“(...) 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 en que se va a desempeñar. Asimismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo (...).”*

Por otro lado, Cabe resaltar que el sistema jurídico ha diferenciado a los trabajadores discapacitados, a quienes se les ha dictaminado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral, de aquellos que únicamente han padecido un deterioro físico durante el desarrollo del contrato de trabajo.

En correspondencia a lo dispuesto por la Ley 361 de 1997 la Estabilidad laboral reforzada, en principio, se predicaba de los trabajadores discapacitados calificados; sin embargo, en relación con aquellas personas que solamente han sufrido un detrimento físico durante la vigencia del contrato laboral, la Corte en la Sentencia T-597 del 2014 ha manifestado que debe proceder una protección constitucional que se deriva directamente de la Constitución Política y en virtud de la cual se brinda un amparo de la Estabilidad laboral reforzada definido en la Sentencia T-1023 del 2008:

*“(...) Individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados (...).”*

La empresa CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL CONCIENTIZAR S.A.S a. tenía pleno conocimiento del estado de salud y de las recomendaciones médicas de la trabajadora LINEI RAMONA MESTRA SANCHEZ y pese a esa limitación procedió a terminar la relación laboral, sin que mediare permiso del Ministerio de Trabajo para ello, omitiendo con dicha conducta lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y se probó que la no prórroga del contrato de trabajo que sostenía fue a raíz de las contingencias sufridas por la querellante.

**Tasación de La Sanción.**

Para determinar la violación constitucional en la actuación del empleador, correspondiente a establecer el efecto sancionatorio de este caso administrativo relativo a la responsabilidad derivada de la infracción constitucional, tendremos como referente normativo el siguiente:

**Artículo 12 ley 1610 de 2013: Criterios para graduar las multas.** Las multas por infracciones a las normas de derecho laboral se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables,

**Artículo 12. Graduación de las sanciones.** Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
3. Reincidencia en la comisión de la infracción.



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN”**

4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.
6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.
8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas (...)

**Artículo 486 numeral 2 Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 1610 de 2013:**

*“(...) Artículo 7°. Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ~ 2. 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 Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (...)”*

Se establece que la norma que contiene la infracción no tiene criterios de graduación específicos por lo tanto se aplican los criterios de graduación generales de la ley 1610 de 2013.

Teniendo en cuenta lo probado en el expediente se ubican los hechos reprochables en un nivel de impacto medio.

**Gravedad de la sanción:** Dado que estamos hablando de un trabajador que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, que es evidente que el empleador ha puesto el interés del trabajador en insatisfacción al violar con su su conducta el debido proceso al que tenía derecho la trabajadora por su condición física.

Conforme lo anterior los criterios que se aplican para la graduación de la sanción son los siguientes:

El investigado ha puesto en peligro el bien jurídico tutelado, según lo establecido en el numeral 1 del art 12 de la ley 1610 de 2013, por lo que este despacho al tasar la sanción considera que la misma es grave y reprochable y merece una sanción ejemplar, para que hechos como estos no se vuelvan reiterativos.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

**RESUELVE:**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN"**

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** a la empresa CENTRO INTEGRAL DE ATENCIÓN CONCIENTIZAR S.A. identificada con NIT: 900585879-1 y dirección de notificación judicial carrera 76 No. 82 – 32, barrio pueblo nuevo Carepa-Antioquia, con once (11) salarios mínimos legales mensuales vigentes equivalentes a **OCHO MILLONES CIENTO CATORCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL PESOS (\$ 8.114.887)** con destino el servicio nacional de aprendizaje SENEА, por violación al artículo 26 de la ley 361 de 1997.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Notificar la presente Resolución a los jurídicamente interesados, según lo establecido en el Art. 67 de la ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO TERCERO:** Advertir, que contra el presente auto administrativo procede el recurso de reposición ante la coordinación de IVC de la Oficina especial de Urabá-Apartadó y en subsidio Apelación, ante el Director de la Oficina Especial de Urabá-Apartadó, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal.

Dado en Apartadó Antioquia a los. 20 SEP 2017

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

**FARA YANET MOSQUERA AGUALIMPIA**  
Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención  
Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos-Conciliación