



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

OFICIO No. 4345  
ID 14981551

Santiago de Cali, 26 Abril de 2022

Señor(a)  
SANDRA PATRICIA ARGOTE  
CARRERA 33 B No. 36-93  
CALI-VALLE

<b>Resolución No.</b>	<b>1614 del 4/6/2022</b>
<b>Peticionaria (o)</b>	SANDRA PATRICIA ARGOTE
<b>Examinada (o):</b>	SOLUCIONES TECNOLOGICAS LINEA GRAFICA S.A.
<b>Radicado:</b>	11EE2021737600100009840 7/19/2021

Cumplido el término estipulado para la Notificación Personal, y no haber comparecido, este Despacho procede a **Notificarlo Por Aviso**; enviándole el **Acto Administrativo relacionado en la Referencia, para su conocimiento**; en **copia íntegra**, autentica, suscrito por la Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Territorial del Valle del Cauca, **informándole** que contra la presente, proceden los Recursos de Ley, interpuestos dentro del término establecido (10 días siguientes al de la notificación personal y/o aviso).

Por lo anterior cumplido los términos de notificación, y no presentarse ningún recurso, este despacho procederá a su correspondiente Ejecutoria, quedando en firme el acto administrativo en mención.

Se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,

MARTHA ISABEL MONTOYA M  
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No.  
99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

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

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

0

0



Entregando lo mejor de  
**los colombianos**



Prueba de entrega

**Servicios Postales Nacionales S.A.**

Que el envío descrito en la guía cumplida abajo relacionada, fue entregado efectivamente en la dirección señalada.

<p><b>472</b></p> <p>7777 490</p> <p>7777 000</p> <p>PO.CALI OCCIDENTE</p>	<p>SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. TEL 200 052 917-9</p> <p>Moneda Moneda Express</p>		<p>921</p> <p>Fecha Pro-Admisión: 26/04/2022 15:11:10</p>		<p>YG286128948C0</p>	
	<p>POSTEXPRESS</p> <p>Centro Operativo: PO.CALI</p> <p>Código de servicio: 15149024</p>		<p>Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DE TRABAJO - CALI</p> <p>Dirección: Avenida 3 Norte # 23 AN 02 Cas N.TIC.C/T:R33D115226</p> <p>Referencia: 4345 Teléfono: 5248511 Código Postal:</p> <p>Ciudad: CALI Depto: VALLE DEL CAUCA Código Operativo: 7777000</p>		<p><b>Causal Devoluciones:</b></p> <p>RE Retirado <input type="checkbox"/> C1 C2 Cierre</p> <p>NE No existe <input type="checkbox"/> M1 N2 No contactado</p> <p>NS No reside <input type="checkbox"/> FA Fallo de</p> <p>NR No reclamado <input type="checkbox"/> AC Aportado Censurado</p> <p>DE Desconocido <input type="checkbox"/> FM Fuerza Mayor</p> <p><input type="checkbox"/> Dirección errada</p>	
	<p>Nombre/Razón Social: SANOYA PATRICIA ARGOTE</p> <p>Dirección: KR 330 38 93</p> <p>Tel: Código Postal: 78022305 Código Operativo: 7777480</p> <p>Ciudad: CALI Depto: VALLE DEL CAUCA</p>		<p>Firma nombre y/o sello de quien recibe:</p> <p>C.C. Tel: Hora:</p>		<p>Fecha de entrega:</p> <p>Distribuidor:</p> <p>C.C.:</p>	
	<p>Peso Físico (grs): 200</p> <p>Peso Volumétrico (grs): 0</p> <p>Peso Facturado (grs): 200</p> <p>Valor Declarado: 50</p> <p>Valor Flete: \$3.100</p> <p>Costo de manejo: \$0</p> <p>Valor Total: \$3.100 COP</p>		<p>Dice Quiéner:</p> <p>Observaciones del cliente:</p> <p><i>Keja 36-85</i></p>		<p>Fecha de entrega:</p> <p>Distribuidor:</p> <p>C.C.:</p> <p>Gestión de entrega: <input type="checkbox"/> 100 <input checked="" type="checkbox"/> 200</p>	
<p>77770007777490YG286128948C0</p> <p>Prueba de Entrega (PE) Formulario 726-4 de 1993 Bogotá / www.472.com.co / Serv. N.º 200 / N.º de correo: 62-4402316</p> <p>El usuario debe asegurarse de que los datos de la guía de envío sean correctos y válidos en la página web 472.com.co. En caso de tener dudas, contactar al servicio al cliente 472.com.co. Para consultar la historia de entregas, llamar al 472.com.co.</p>						

La información aquí contenida es auténtica e inmodificable.

➤ Código Postal: 110911  
 Diag. 25G # 95A - 55, Bogotá D.C.

Línea Bogotá: (57-1) 472 2005  
 Línea Nacional: 01 8000 111 210

www.4-72.com.co





**ID- 14981551**  
**Radicación: 11EE2021737600100009840**  
**Querellante: Sandra Patricia Argote**  
**Querellado: Soluciones Tecnológicas Linea Grafica s.a.s.**

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

**RESOLUCION No.1614**  
**(Santiago de Cali, 08 de Abril de 2022 )**

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

La suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, adscrita al Grupo Prevencion, Inspeccion, Vigilancia y Control de la Direccion Territorial del Valle del Cauca. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las establecidas en el Codigo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Resolución No. 3455 de noviembre 16 de 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011 y teniendo en cuenta lo siguiente,

**I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa SOLUCIONES TECNOLOGICAS LINEA GRAFICA S.A, identificada con NIT 900305713-8, con dirección de domicilio principal en la Carrera 49 A No. 91-88 de la ciudad de Bogota ( D.C), representada legalmente por la señora MARIA CLAUDIA GOMEZ QUINTERO, identificada con cédula de ciudadanía No. 52009546, o por quien haga sus veces.

**HECHOS**

**PRIMERO:** Mediante radicado No. 11EE2021737600100009840, de julio 19 de 2021, elevado por la señora SANDRA PATRICIA ARGOTE, identificada con la cedula de ciudadanía No. 66.827.784 se establece: "Solicito se cite al representante legal o quien haga sus veces de la empresa SOLUCIONES TECNOLOGICAS LINEA GRAFICA S.A, con NIT 900.305.713-8 la cual se encuentra ubicada en la Cra 49ª No. 91-88 de la ciudad de Bogota D.C, puesto que inicie a laborar desde el día 19 de marzo de 2020 desempeñando el cargo de ASESORA COMERCIAL, medio tiempo, mediante contrato INDEFINIDO, hasta el día 23 de junio de 2021 día en el cual me despidieron sin justa causa, estando incapacitada. Solicito se investigue dicha empresa de acuerdo a los siguientes:

**HECHOS**

**Primero:** El día 09 de abril de 2021, siendo aproximadamente las 11: 30 a.m me encontraba prestando el servicio y me dirigía a visitar un cliente, en el cual un motociclista me atropello, el cual se paso el pare, ya que los dos colisionamos en las motos.

**Segundo:** Informe a la administración de cali el accidente que sufrí en horario de trabajo, quienes hicieron caso omiso y no fue reportado a la ARL.

**Tercero:** Posterior al accidente me operaron de Fractura de Epifisis Superior de la Tibia Derecha.

**Cuarto:** Me dieron una incapacidad de 30 días, desde el 09 de abril de 2021 hasta el 08 de mayo de 2021.

**Quinto:** Posteriormente me incapacitaron por 30 días mas, desde el 09 de mayo hasta el 09 de junio de 2021.

**Sexto:** Luego me volvieron a incapacitar desde el 10 de junio hasta el 18 de junio de 2021.

**Septimo:** Inicie otra incapacidad ya que había agenda desde el 19 de junio hasta el 18 de julio de 2021.

**Octavo:** La empresa aprovechando que la Clínica Santa Clara no tenía agenda hasta el 25 de junio y sabían que le había informado al respecto, me pasaron la carta de despido aun teniendo en cuenta que estaba en un procedimiento medico.

**Noveno:** Además el examen de egreso de retiro no me lo han realizado ya que me despidieron estando enferma incapacitada, con restricciones medicas para laborar y sin un tratamiento medico para mi recuperación, ya que hasta la fecha no hay un reporte de accidente de trabajo.

De acuerdo a lo anterior el empleador tiene dos días para reportar el accidente a la ARL Y EPS, la sanción por no hacerlo puede llegar hasta 200 SMMLV.

Además de acuerdo al asunto me permito informarle lo siguiente: de acuerdo a la historia clínica la empresa tiene conocimiento que me encuentro en tratamiento medico y que al despedirme me deja desprotegida de seguir con el tratamiento medico, la empresa debe cumplir con la ley 1562 de 2012.

Teniendo en cuenta lo anterior me encuentro amparada por el art 26 de la ley 361 de 1997, fuero de discapacidad, tengo estabilidad laboral reforzada y me encuentro en debilidad manifiesta de acuerdo a estas normas no se me debe dar por terminado mi contrato de trabajo ya que prima el derecho constitucional a la salud, al minimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, además la empresa debe adelantar los lineamientos dentro de los parámetros guía de rehabilitación que reúne una serie de procesos y procedimientos técnicos y administrativos, que deben ser aplicados a los trabajadores independiente del origen de la contingencia de la salud, es decir conservar el empleo.

**Pretensiones:** Con el fin de poder tener dicho reporte para que la ARL SURA, me preste el servicio por dicho accidente, ya que la EPS SANITAS es quien me esta prestando dicho servicio, y se me manifiesta que es la ARL la que me tiene que prestar la atención por tratarse de un accidente de trabajo, además solicito que intervengan para que se me reintegre laboralmente y se me cancele todo todos los salarios dejados de recibir y los aportes a la seguridad social integral.

**Pruebas Documentales:** Copia de la historia clínica Santa Clara, incapacidades, copia carta de despido, copia de cedula, copia de furips, copia de ordenes medicas y copia de Whassap. ( folios 1 al 11).

**SEGUNDO:** Obra a folio 12 del expediente Auto No. 408 fechado el día 11 de febrero de 2022, por medio del cual se asignó a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social: JANETH SERNA ARIZA, adscrita a este Grupo, para adelantar AVERIGUACION PRELIMINAR y realizar las gestiones que permitan demostrar si existe o no mérito para iniciar Proceso Administrativo Sancionatorio a la empresa SOLUCIONES TECNOLOGICAS LINEA GRAFICA S.A, según escrito presentado por la señora SANDRA PATRICIA ARGOTE.

**TERCERO:** Mediante correo: niif@lineagrafica .com.co y envío físico a la carrera 49A No.91-88 de la ciudad de Bogotá (D.C) de fecha 21/02/2022 se comunica a la examinada SOLUCIONES TECNOLOGICAS LINEA GRAFICA S.A, la apertura de la averiguación preliminar y con Auto No. 002- JSA de fecha 14 de febrero de 2022 , la funcionaria de instrucción avoca conocimiento de la comisión y la práctica de pruebas (folios 13,17 y 18 ).

**CUARTO:** Que en el mentado correo se solicita a la examinada la siguiente información: Certificado de existencia y representación legal vigente, soporte sobre la existencia de la relación laboral entre la señora Sandra Patricia Argote y la empresa, Copia de la afiliación y cancelación de los aportes a la seguridad social integral de los últimos doce (12) meses, Copia del reporte de accidente laboral, sufrido por la señora Sandra Patricia

Argote, el día 09 de abril de 2021, Copia de la Autorización del Ministerio de Trabajo, para despedir a la trabajadora.

**QUINTO:** *Mediante correo: [gerencia@lineagrafica.com.co](mailto:gerencia@lineagrafica.com.co) de fecha 10 de marzo de 2022, La señora MARIA CLAUDIA GOMEZ QUINTERO, en calidad de representante legal de la examinada, aduce: "De acuerdo a su gentil solicitud y al Auto de Asignación No. 408 de fecha febrero 11 de 2022 y a su requerimiento de acreditar y allegar documentos, nos permitimos adjuntar los siguientes:*

- 1- *Certificado de existencia y representación legal vigente.*
- 2- *Constancia de envío de correo electrónico en donde consta el contrato de trabajo a término fijo de medio tiempo y el constancia de otrosí al contrato de trabajo, para pasar de término fijo a término indefinido.*
- 3- *Copia de la existencia de la relación laboral, entre la señora Sandra Patricia Argote y la empresa.*
- 4- *Copia de la afiliación y cancelación de aportes a la seguridad social integral de los últimos doce (12) meses*
- 5- *Carta y copia de la cancelación del contrato.*
- 6- *Copia del correo electrónico en donde consta la notificación del acuerdo transaccional, para dejar sin efecto despido unilateral y se le solicita retornar a sus labores.*
- 7- *Copia del acuerdo transaccional para dejar sin efecto el despido, el cual que no fue aceptado por la señora Argote.*
- 8- *Respuesta negativa de la señora Sandra Patricia Argote, a la notificación del acuerdo transaccional para dejar sin efecto el despido unilateral, y en el cual se le solicito retornar a sus labores nuevamente.*
- 9- *Copia del reporte del accidente laboral, sufrido por la señora Sandra Patricia Argote, de fecha 9 de abril de 2021.*
- 10- *Última incapacidad presentada a STLG, en donde consta que la señora Argote fue despedida estando sin incapacidad vigente.*
- 11- *Correos del tema de la incapacidad a donde se le aclaro que cuando reporto la incapacidad no reporto fuera accidente laboral.*
- 12- *Respecto de la solicitud de aportar la autorización del Ministerio de Trabajo, para despedir a la trabajadora, me permito informar que no se solicito dicha autorización toda vez que el despido se realizo cuando la trabajadora estaba sin incapacidad.*

*No obstante, lo anterior, la empresa nunca obro de mala fe, ya que cuando la señora Sandra Argote, notifico su nueva incapacidad, de inmediato la empresa le propuso que se reintegrara nuevamente a sus labores, pero la señora Argote No acepto, a pesar que se le realizo propuesta por escrito y verbalmente por el celular en varias ocasiones, con la amenaza que demandaría y que por esa razón no aceptaba la propuesta de reingreso.*

13- *El examen Medico de Egreso NO se realizo ya que nos encontrábamos en pandemia, y porque verificamos que la incapacidad se le iba a terminar.*

*Por ultimo y a manera de aclaración me permito manifestar los siguientes hechos los cuales en su debida instancia serán complementados:*

- A) *En el momento del accidente, la señora Argote estaba en teletrabajo o trabajo en casa medio tiempo, y ella manifiesta que salio en su motocicleta personal supuestamente a visitar un cliente (en pandemia), motivo por el cual tan pronto se accidento decidio reportarlo como accidente de trabajo y hace efectivo el SOAT.*
- B) *El accidente no fue reportado como accidente laboral.*

- C) *El accidente lo reporto pasados varios días (extemporáneamente) y era responsabilidad de ella, en el momento de la transcripción de la incapacidad (on line) con copia de Soat, allegar copia de la historia clínica, copia del carnet o constancia del tipo de medicina que la atendio por poliza o medicina prepagada y este tramite solo lo podía realizar la trabajadora por ser documentos de tipo confidencial y no lo hizo.*
- D) *De haber allegado la anterior información se le hubiese generado certificación de la incapacidad y esta se le hubiese podido entregar a la empresa aquí requerida, pero como no fue así la enfermedad fue catalogada de accidente de transito y no laboral.*
- E) *Por lo anterior no se pudo tramitar la incapacidad por la ARL y toco por EPS."*

### PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

- *Certificado de existencia y representación legal de la empresa SOLUCIONES TECNOLOGICAS LINEA GRAFICA S.A.( folios 20 al 24 ).*
- *Copia del contrato laboral de trabajo a termino fijo de tres meses y por medio tiempo, con fecha de inicio 09 de junio de 2020 ( folios 24 reverso, 25 y 26).*
- *Copia de cancelación de aportes a la seguridad social integral de la señora Sandra Patricia Argote ( folios 27 y 28).*
- *Copia de la comunicación de terminación del contrato sin justa causa, de fecha 23 de junio de 2021 ( folio 29)*
- *Copia del Acuerdo Transaccional para dejar sin efecto el despido unilateral, de fecha 25 de junio de 2021 (folio 30).*
- *Copia de incapacidad otorgada a la señora Sandra Patricia Argote, con fecha de inicio 09/06/2021 y fecha de terminación 18/06/2021( folios 31 al 33).*

### II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 4108 la Ley 1437 del 18 de enero de 2011 es preciso anotar que:

De conformidad con el material recaudado y de acuerdo a lo esgrimido por las partes dentro de la presente actuación, es menester traer a colación los pronunciamientos efectuados por la Corte Constitucional quien ha sido muy puntual al manifestar quienes por su condición física están circunscritos en el grupo de sujetos merecedores de especial protección.

Teniendo en cuenta que la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a sujetos de especial protección (mujeres embarazadas, personas cabeza de familia, personas de la tercera edad, entre otras), también ha sido reiterativa la argumentación de que las personas que llegaren a padecer una discapacidad con ocasión del cumplimiento del trabajo, merecen igual protección constitucional. Así también lo entendió el Legislador cuando expidió la Ley 361 de 1997 y estipuló sendos beneficios para las empresas que contrataran a sujetos con discapacidad cuando la misma se hubiese adquirido con anterioridad a la relación laboral. De igual manera se estableció una protección legal especial para aquellos trabajadores que iniciando sanos su relación laboral adquirieran alguna discapacidad durante la ejecución de la misma. Dicha protección radica en que el patrono no puede despedir a su trabajador discapacitado, sino previo concepto favorable del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo)

De esta manera la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como



tales antes de iniciar la relación laboral, sino también a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.

En efecto, como ya se dijo, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida (a no ser que se le haya reconocido la pensión de invalidez), frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Desde este punto de vista no existe justificación legal alguna que permita al empleador despedir a un trabajador que ha sufrido mella en su salud y menos aún si considera que pagando la indemnización legal le asiste el derecho a prescindir del mismo sin que medie justa causa. Es necesario recordar que la principal obligación que nace para el empleador es la de reubicar al trabajador que durante el desarrollo de la relación laboral ha sufrido una disminución en su capacidad laboral; sea esta de origen común o de origen profesional.(...)

La normatividad y la jurisprudencia vigente sobre este tema, está encaminada a una real protección de las personas con limitaciones, para que éstas conserven su trabajo y tengan una vida digna en igualdad de condiciones de las que gozan las demás personas en aras de la adecuada reincorporación a la sociedad. Se considera, entonces, que en el especial caso de las relaciones laborales la protección de quienes por su condición física estén circunscritos en el grupo de sujetos merecedores de especial protección cobra relevancia, independientemente de que su discapacidad esté o no calificada por la EPS, la AFP, el ISS o la ARP encargada de asumir las contingencias del trabajador.

Al respecto la Corte, en la Sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003, enumeró las principales diferencias entre los trabajadores calificados como discapacitados y aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud en razón de sus funciones laborales, de la siguiente manera:

- *"En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales, frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta. (...)*
- *Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, "el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla. (...)*
- *Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados; y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor"*
- *En concordancia con lo anterior, la Corte Constitucional ha venido protegiendo a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. Es por ello que la jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y "cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, "implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva."*

- De otra parte en la sentencia T-198 de 2006 la Corte estableció: "... En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez..."
- Por último, la Sentencia T-398 de 2008, añadió que: "Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad." ( subrayado del despacho).
- Como conclusión se tiene, que al trabajador incapacitado le asiste el derecho a la permanencia en su lugar de trabajo o en uno de igual jerarquía en el caso de que por su especial condición física deba ser reubicado; contrario sensu, surge para el empleador la obligación de mantener la relación laboral y en caso de querer darla por terminada, deberá seguir el debido proceso establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de las sanciones establecidas en la misma y del pago de las acreencias laborales que se generen con ocasión del despido ineficaz..."
- Conforme a lo anteriormente expuesto y en atención a lo establecido precedentemente por la Corte Constitucional considera el despacho que la inquirida con su proceder NO trasgredió lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 al desvincular de su cargo a la señora SANDRA PATRICIA ARGOTE, sin que mediara para el efecto concepto favorable de este Ministerio; toda vez que a la denunciante se le brindo la oportunidad de reintegrarla a su cargo, situación que esta no acepto y menciono que por esta razón demandaria a la empresa, en la fecha de su desvinculación laboral, no tenía recomendaciones laborales, no gozaba de restricciones, como tampoco gozaba de incapacidad, situación está que NO lo circunscribe en el grupo de sujetos merecedores de especial protección conforme lo establecido por la normatividad aplicable.

Como primera medida es pertinente aclarar que las normas reglamentarias, regulan la forma, modo y condiciones bajo las cuales debe desarrollarse el trabajo, las segundas son las prestaciones a cargo del empleador y en beneficio del trabajador, siendo todas de obligatorio cumplimiento.

Atendiendo a la clasificación anterior, se considera que la vigilancia y control de las normas reglamentarias es competencia de las Autoridades Administrativas del Trabajo, de ahí que el artículo 17 del Código Sustantivo del trabajo definió:

"Artículo 17. Órganos de Control. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo". A su vez, el citado código dispone en su artículo 485 lo siguiente: "Artículo 485. Autoridades que los Ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen. (Negrilla Fuera de Texto).

Quiere decir lo anterior, que el Ministerio de Trabajo como Autoridad Administrativa, es un "órgano de control", cuya función está encaminada a vigilar y controlar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones

ya contenidas en el Código sustantivo del trabajo. Sin embargo, de ser transgredida una disposición que crea derechos o beneficios, quienes tendrán la competencia para dirimir la controversia serán las autoridades judiciales.

Bajo este contexto, se observa que en el Artículo 2 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social se prevé la competencia de la Jurisdicción Ordinaria entre otras las siguientes:

"Artículo 2o. Competencia General. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce entre otras de:

**Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.**

4. Numeral modificado por el artículo 622 de la Ley 1564 de 2012. Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.

Por su parte, la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y que determina como funciones principales a cargo de las inspecciones, las siguientes:

"1. **Función Preventiva:** Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores

2. **Función Coactiva o de Policía Administrativa:** Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

3. **Función Conciliadora:** Corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.

4. **Función de mejoramiento de la normatividad laboral:** Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes. 5. **Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones**  
." Igualmente, la precitada norma en su Artículo 1 de la citada ley dispone:

"Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público"

Ahora bien, enuncia en su escrito que la examinada reporto el accidente trabajo de manera extemporánea y necesitaba de dicho reporte para que la ARL- SURA, le prestara el servicio por dicho accidente, además solicita que intervengan para que se le reintegre laboralmente y se le cancelen todos los salarios dejados de recibir y los aportes a la seguridad social integral. Por su parte la examinada en su intervención refuta cada uno de los hechos arguidos en la petición, indicándose también que a la señora SANDRA PATRICIA ARGOTE, se le comunico un acuerdo transaccional para dejar sin efecto el despido unilateral, en el cual se le solicitaba retornar a sus labores nuevamente, acuerdo que no fue aceptado por la peticionaria, la examinada comunica que al momento del despido esta no gozaba de recomendaciones ni restricciones medico laborales que requieran autorización para el despido.

En este orden de ideas, de cara a lo expuesto por las partes en relación al asunto, no encuentra este despacho merito para continuar avante, habida cuenta que cualquier pronunciamiento respecto a los hechos

aquí ventilados sería invadir la órbita de la justicia ordinaria, instancia esta a la cual le corresponde dirimir las controversias suscitadas en torno a los conflictos derivados de los contratos de trabajo.

En virtud de lo previamente expuesto el Despacho,

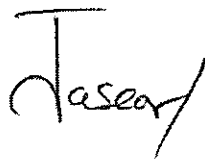
**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** el expediente que contiene el trámite de averiguación preliminar, adelantado en contra de la empresa SOLUCIONES TECNOLOGICAS LINEA GRAFICA S.A, NIT 900.305.713-8, con dirección de domicilio principal en la Carrera 49A No. 91-88, de la ciudad de Bogotá ((D.C), representada legalmente por la señora MARIA CLAUDIA GOMEZ QUINTERO, identificada con cédula de ciudadanía No.52009546, o por quien haga sus veces, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de este Auto



**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a la examinada empresa SOLUCIONES TECNOLOGICAS LINEA GRAFICA S.A. NIT 900.305.713-8, con dirección de domicilio principal en la Carrera 49A No. 91-88, de la ciudad de Bogotá ( D.C), representada legalmente por la señora MARIA CLAUDIA GOMEZ QUINTERO, identificada con cédula de ciudadanía No. 52009546 o por quien haga sus veces y correo electrónico: [nif@lineagrafica.com.co](mailto:nif@lineagrafica.com.co) y a la Peticionaria, señora SANDRA PATRICIA ARGOTE, identificada con la cedula de Ciudadanía No. 66.827.784, con dirección de notificación en la Carrera 33B No.36-93, Barrio el Diamante de la ciudad de Cali Valle y correo: [argotty\\_3@hotmail.com](mailto:argotty_3@hotmail.com), el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) en concordancia con el artículo 4 del Decreto 491 de 2020.

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra el presente auto procede el recurso de reposición ante este Despacho y el de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, los cuales deberán interponerse 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 del mismo, según el caso; de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 y ss. de La Ley 1437 de 2011.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JANETH SERNA ARIZA**  
**INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**GRUPO PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	JANETH SERNA ARIZA Inspectora de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES 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.		