



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION No.128
(Febrero 28 de 2020)**

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

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL CESAR,**

En uso de las facultades legales conferidas por el Resolución 02143 del 28 de mayo de 2014, los Artículos 485 y 486 del Código Sustantivo de Trabajo, artículo 47 y SS del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, demás normas concordantes, y de acuerdo con los siguientes;

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**, identificada con el NIT 900552539-0, con domicilio en la Km. 1 Via al Rincón de la Ciudad de Valledupar, Cesar, cuyo objeto social es: Actividades de Hospitales y Clínicas, con Internación

II. HECHOS

Mediante escrito radicado 11EE2019732000100000428 de fecha 08/05/2019, la señora **LILIAN MARIA CRUZ OÑATE**, presentó querrela contra la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.** donde manifiesta que: fue citada a descargos para el día 15 de abril de 2019, a la cual no asistió debido a que se encontraba incapacitada, hecho que informó oportunamente a la empresa. Que la empleadora conociendo la incapacidad médica correspondiente a los días 15 y 16 de abril de 2019, no reprogramó la diligencia de descargos, procediendo a imponerle una sanción de 8 días de suspensión sin haber ejercido su derecho a defensa o ser oída.

Mediante Auto No 525 del 15/07/2019 se ordena iniciar una averiguación preliminar contra la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.** y la práctica de pruebas consideradas pertinentes para el esclarecimiento de los hechos. Para tal fin se comisiona al inspector de Trabajo **BYRON DARIO MARIN PAYARES**, con el propósito de recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de conductas atentatorias de los derechos de los trabajadores; de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**

Mediante oficio 732000-751 de fecha 30-07-2019 se comunica a la querrelada el Auto de Averiguación Preliminar y se solicita documentación para determinar la existencia o no de méritos.

Mediante oficio radicado 11EE2019732000100001380 del 14-08-2019, **SOL IVETT LOPEZ ESPINOSA** Representante Legal de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.** da respuesta a la solicitud de este despacho y aporta las siguientes pruebas:

- Certificado de Existencia y Representación Legal.
- Copia del Reglamento de Trabajo
- Copia del proceso disciplinario seguido en contra de la señora **LILIAN MARIA CRUZ OÑATE**

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

Mediante Auto No 785 de fecha 26/09/2019 se comunica a la **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S** la existencia de mérito para adelantar un proceso administrativo sancionatorio el cual es recibido por parte de la empresa el día 07-10-2019.

Mediante Auto 799 del 30-09-2019 se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S**, cuyo representante legal se notifica personalmente el día 08-10-2019.

Mediante escrito radicado 11EE2019732000100002175 de fecha 23-10-2019, SOL IVETT LOPEZ ESPINOSA Representante Legal de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S**. presenta escrito de descargos y aporta pruebas dentro del proceso.

Mediante Auto 002 del 08-01-2020 se corre traslado de Alegatos de Conclusión a la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S**. debidamente recibido por la empresa el día 13-01-2020.

Mediante escrito radicado 11EE2020732000100000112 de fecha 15-01-2020, SOL IVETT LOPEZ ESPINOSA Representante Legal de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S**. presenta escrito de alegatos de conclusión.

Por lo expuesto, corresponde a este despacho analizar el fundamento de este, previo al análisis jurídico correspondiente.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto 799 de fecha 30-09-2019, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Cesar, ordenó el inicio de procedimiento administrativo sancionatorio y formuló cargos en contra de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S** identificada con NIT 900552539-0, por presunta violación de las siguientes normas:

CARGO PRIMERO. *Tenemos que de los hechos y pruebas se puede evidenciar que presuntamente la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**, viola el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, al no conceder al trabajador la oportunidad de ser oído para ejercer su derecho al debido proceso.*

CARGO SEGUNDO. *Tenemos que de los hechos y pruebas se puede evidenciar que presuntamente la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**, viola el artículo 49 Parágrafo Segundo del Reglamento de Trabajo, al no citar nuevamente a diligencia de descargos dentro de los cinco días siguientes, teniendo en cuenta que la trabajadora presentó excusa válida como lo es la incapacidad de los días 15 y 16 de abril del 2019.*

CARGO TERCERO. *Tenemos que de los hechos y pruebas se puede evidenciar que presuntamente la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**, viola el artículo 50 del Reglamento de Trabajo, al No dejar sin efecto la sanción impuesta a la trabajadora **LILIAN MARIA CRUZ OÑATE**, teniendo en cuenta lo expuesto en el cargo segundo.*

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Pruebas por parte del querellante:

- La señora **LILIA MARIA CRUZ OÑATE** como anexo a la querrela, entrega
 - Notificación de la sanción (folios 4-7)
 - Certificados de incapacidad (folios 8-9)

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

Por parte del Querellado:

- Oficio recibido en las oficinas del Ministerio del Trabajo en Valledupar, con radicado 11EE2019732000100001380 de fecha 14-18-2019, donde el señora SOL IVETT LOPEZ ESPINOSA Representante Legal de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.** da respuesta al Auto 525 de fecha 15-07-2019 (folios 21-27).
- Certificado de existencia y representación legal (folios 28-30).
- Copia del proceso disciplinario seguido a **LILIA MARIA CRUZ OÑATE** (folios 32-56).
- Copia del reglamento de trabajo (folios 57 – 84).
- Escrito de descargos radicado 11EE2019732000100002175 de fecha 14-18-2019 (folios 99-104)
- Certificados de incapacidad (folios 105-107)
- Escrito de alegatos de conclusión radicado 11EE2020732000100000112 de fecha 15-01-2020 (folios 112-116)

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

A. DE LOS DESCARGOS

Mediante escrito radicado 11EE2019732000100002175 de fecha 23-10-2019, SOL IVETT LOPEZ ESPINOSA Representante Legal de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.** presenta escrito de descargos y aporta pruebas dentro del proceso que serán analizados en la parte considerativa de la presente resolución.

B. DE LOS ALEGATOS

Mediante escrito radicado 11EE2020732000100000112 de fecha 15-01-2020, SOL IVETT LOPEZ ESPINOSA Representante Legal de la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.** presenta escrito de alegatos de conclusión que será analizado en la parte considerativa de la presente resolución.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones en materia de normas laborales y de seguridad social es una de las funciones del Ministerio del Trabajo. Ello se deriva del contenido del artículo 17 del C.S.T, que radica la competencia en las autoridades administrativas del trabajo para la vigilancia de las disposiciones sociales, así como el artículo 485 del C.S.T, que dispone que la competencia de la vigilancia y control del cumplimiento de las normas del código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo, en la forma como el gobierno o el mismo Ministerio lo determinen. Por su parte, la Resolución 2143 del año 2014 asigna competencia a la Coordinaciones del Ministerio del Trabajo y a la vez dispuso que dentro de las funciones del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, está la de ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes.

Por lo anterior no nos cabe duda de que en materia de normas laborales corresponde a este Ministerio del Trabajo velar por el cumplimiento de las obligaciones que todo empleador público o privado tiene frente a dichas disposiciones. De ahí que al analizar la queja donde se anuncia el incumplimiento de normas laborales por parte de un empleador, somos competentes por disposición legal de investigar el cumplimiento o no de las obligaciones que le impone las normas laborales a todo empleador colombiano y máxime cuando estamos frente a obligaciones de estricto cumplimiento por ser de orden público.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Luego de un riguroso examen del expediente y de los motivos de la querrela presentada por la señora señora **LILIA MARIA CRUZ OÑATE** contra la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**, este despacho considera pertinente pronunciarse sobre cada uno de los cargos formulados, de la siguiente manera:

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

La querellante manifiesta que el día 13 de abril de 2019 recibió citación para diligencia de descargos programada para el día 15 de abril de 2019, por supuestamente abandonar su puesto de trabajo sin avisarle a su jefe inmediato, sin embargo la querellante afirma que en la fecha de los supuestos hechos, es decir, el 11 de abril de 2019 ella se encontraba incapacitada, además manifiesta que no asistió a los descargos debido a que se encontraba incapacitada, hecho que informó oportunamente a la empresa sin obtener un recibido. Que la empleadora conociendo la incapacidad médica correspondiente a los días 15 y 16 de abril de 2019, no reprogramó la diligencia de descargos, procediendo a imponerle una sanción de 8 días de suspensión sin haber ejercido su derecho a defensa o ser oída.

Ante lo anterior se formularon los siguientes cargos:

1. **CARGO PRIMERO.** *Tenemos que de los hechos y pruebas se puede evidenciar que presuntamente la empresa SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S., viola el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, al no conceder al trabajador la oportunidad de ser oído para ejercer su derecho al debido proceso.*

El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Modificado por el art. 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

En el escrito de descargos, la representante legal del querellado manifiesta:

"la trabajadora se niega a hacer uso de su derecho de defensa y contradicción al no asistir, sin causa que lo justifique a la diligencia de descargos en dicho caso en consonancia con el parágrafo segundo del artículo 49 del reglamento Interno de Trabajo: "se entiende que el trabajador acepta la sanción en vía de aplicarse, cuando hace caso omiso para la diligencia de descargos de que habla el presente artículo, a excepción de que presente excusa válida que justifique su no comparecencia a la referida citación, a efectos de escuchar sus descargos.

En caso de presentar excusa válida, dice la norma: en este caso se citará nuevamente dentro de los cinco días siguientes.

Ahora bien, la trabajadora era plenamente conocedora del proceso en su contra y de la citación a la diligencia de descargos para el día 15 de abril de esta anualidad tanto así que una vez se le presentó la citación de una manera dolosa se niega a firmarla.

Luego entonces tal como se demuestra en folio 33 de la respuesta al traslado de la querrela el día 11 de abril de esta anualidad, a la trabajadora se le informa sobre la citación a la diligencia de cargos y descargos, la cual se niega a firmar, luego entonces ella era conocedora de la respectiva citación, no obstante lo anterior NO ASISTE A LA DILIGENCIA, sin que presente excusa que justifique su no comparecencia, situación que solo conoció la empresa el día 02 de mayo de esta anualidad cuando se presentó a la empresa a radicar dicha incapacidad.

En este punto, al analizar las pruebas aportadas por el querellado, se observa en folio 106, la incapacidad expedida por Salud Total a nombre de LILIA MARIA CRUZ OÑATE donde se otorga incapacidad por los días 15 y 16 de abril de 2019, con fecha de recibido por parte de la empresa el día **02 de mayo de 2019.**

Frente a esto es importante señalar lo que establece el decreto 019 de 2012:

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

ARTÍCULO 121. TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

El citado artículo es claro al establecer, que para efectos laborales los trabajadores deben informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad, y en este caso puntual, la quejosa NO informó oportunamente ni presentó excusa para no asistir a la diligencia de descargos realizada el 15 de abril de 2019, ya que tan solo hasta el día 02 de mayo de 2019 fue que informó a la empresa sobre su incapacidad, es decir, 17 días después de fecha de la diligencia de descargos.

Aunado a lo anterior, la señora LILIA MARIA CRUZ OÑATE no se presentó a laborar durante los días de la suspensión, es decir, que era plenamente conocedora de la sanción impuesta, sin embargo, durante todo ese tiempo tampoco informó sobre su incapacidad que le impidió asistir a la diligencia de descargos, ni tampoco utilizó el recurso de apelación que trata el artículo 49 del reglamento interno del trabajo.

Por lo tanto, este despacho considera que este cargo queda totalmente desvirtuado ya que la empresa logró demostrar el cumplimiento del artículo 115 del CST al brindarle la oportunidad de ser oído al trabajador para ejercer su derecho al debido proceso.

2. CARGO SEGUNDO. Tenemos que de los hechos y pruebas se puede evidenciar que presuntamente la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**, viola el artículo 49 Parágrafo Segundo del Reglamento de Trabajo, al no citar nuevamente a diligencia de descargos dentro de los cinco días siguientes, teniendo en cuenta que la trabajadora presentó excusa válida como lo es la incapacidad de los días 15 y 16 de abril del 2019.

El artículo 49 del Reglamento de Trabajo establece:

Artículo 49. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el jefe que la disponga notificará por escrito al trabajador, el pliego de cargos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de ellos hechos: con copia a la hoja de vida y al jefe de personal, para que el trabajador sea citado a diligencia de cargos y descargos a fin de formular los descargos correspondientes y a su vez este haga uso de su derecho de defensa y contradicción.

En la comunicación de citación para la diligencia de descargos, se señalará la fecha para la referida diligencia, la cual se llevará a efecto a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la misma.

En todo caso en la diligencia de cargos y descargos se dejará constancia escrita de lo actuado y de la decisión de la empresa de la sanción a imponer, haciendo constar que la determinación tomada se notificará personalmente y por escrito.

PARAGRAFO PRIMERO: no es necesario del procedimiento señalado en este artículo para hacerle al trabajador una llamada de atención que no implique suspensión en el trabajo.

*PARAGRAFO SEGUNTO: Se entiende que el trabajador acepta la sanción en vía de aplicarse, cuando hace caso omiso de la citación para la diligencia de descargos de que habla el presente artículo, **a excepción de que presente una excusa válida que justifique su no comparecencia a la referida citación**, a efecto de escuchar sus descargos, en este caso se citará nuevamente dentro de los cinco*

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

días (05) siguientes, o cuando dentro de los tres (03) días siguientes a partir de la decisión tomada no apela misma ante el gerente general de la empresa.

De acuerdo con el análisis realizado en el cargo primero, este cargo también queda desvirtuado, ya que la querellante NO presentó oportunamente una excusa válida para no presentarse a la diligencia de descargos, según lo establecido en el artículo 49 Parágrafo Segundo del Reglamento de Trabajo, por lo tanto, la empresa no estaba obligada a citar nuevamente a diligencia de descargos dentro de los cinco días siguientes.

3. **CARGO TERCERO.** Tenemos que de los hechos y pruebas se puede evidenciar que presuntamente la empresa **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**, viola el artículo 50 del Reglamento de Trabajo, al No dejar sin efecto la sanción impuesta a la trabajadora **LILIAN MARIA CRUZ OÑATE**, teniendo en cuenta lo expuesto en el cargo segundo.

El artículo 49 del Reglamento de Trabajo establece:

ARTICULO 50: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en el anterior artículo (Art. 115 C.S.T)

Este Artículo aplica cuando ocurre una violación del Artículo 49 del Reglamento de Trabajo, y basados en el análisis de los cargos anteriores, este despacho considera que NO hubo incumplimiento por parte de la empresa en la aplicación del citado artículo, por lo tanto este cargo queda desvirtuado.

Con base en las consideraciones anotadas, este despacho no encontró mérito para imponer una sanción y en consecuencia se dispondrá el archivo de la actuación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar en contra de **SOCIEDAD UNIDAD INTEGRAL DE SALUD MENTAL SION S.A.S.**, identificada con el NIT 900552539-0, con domicilio en la Km. 1 Vía al Rincón de la Ciudad de Valledupar, Cesar, cuyo objeto social es: Actividades de Hospitales y Clínicas, con Internación.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados, 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).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



RUBY MARÍA FONTALVO CABARCAS

Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección Vigilancia y Control