



RESOLUCIÓN No. 002135^{de} 2019

"Por medio de la cual se archiva un procedimiento Administrativo Sancionatorio"

La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en la Constitución Política de Colombia, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y las demás normas concordantes

CONSIDERANDO

1. INDIVIDUALIZACION DEL QUERELLANTE Y DEL QUERELLADO.

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa, Investigada, **EXTRAS S.A.** con NIT 890327120-1, cuyo representante legal es la Sra. MARCELA LONDOÑO ESTRADA, identificada con la C.C. No. 66.987.159 y/o por quien haga sus veces.

Ante la queja interpuesta por la Sra. MARILUZ PULIDO SANTIAGO, identificada con C.C. No. 1.023.932.175 radicado No. 20158 del 22 de marzo de 2017.

2. HECHOS

Mediante Radicado No. 20158 del 22 de marzo de 2017, la Sra. MARILUZ PULIDO SANTIAGO solicita (Fol. 6,7):

"(...) – Reliquidación según corresponda por bonificación suprimida debido al cambio de cargo y adicionalmente el subsidio de alimentación y la sanción correspondiente al empleador referente a la violación de mis derechos como trabajadora.

-en el transcurso del trimestre comprendido, meses de agosto, septiembre y Octubre, se realiza un concurso de cumplimiento en ventas por ruta y la ganadora se le otorgaría un premio de un PC PORTATIL.

Hasta la fecha de cambio de cargo 05 de octubre de 2016, los indicadores son cumplidos en su totalidad a lo que hace alusión el premio corresponde a la ruta viajera la cual fue representada por mí, teniendo en cuenta que fueron más los días laborados y representados a mi nombre que lo poco que labora mi remplazo (menos días del mes de octubre) y dicho premio es otorgado a mi remplazo.

-Es permitido que a una sanción de 15 días impuesta por el empleador al colaborador se le deje sin una quincena en su 100% De no ser así solicito sea aplicada la sanción correspondiente al empleador dando como hecho la violación de mis derechos como trabajadora.

- Devolución del dinero asumido por arreglo en modistería referente al mal suministro de dotación como madre gestante por parte de laboratorios Confarma.

-Qué derecho se me vulnera como madre gestante referente a los permisos por controles médicos y días de descanso, los cuales el jefe inmediato no autorizaba en debida forma.

-Acoso laboral, sanciones correspondientes por la violación de mis derechos como trabajadora por parte del empleador, he indemnización de la empresa a lo que concierne por la vulneración a mis derechos y los daños causados.

-Las empresas mencionadas se abstengan de realizar cualquier descuento sobre mi salario y liquidación final a mi contrato y que de igual manera una vez llegado a una conciliación se empiece

“Por medio de la cual se archiva un procedimiento Administrativo Sancionatorio”

todo reembolso en dinero por los daños causados.

-Las empresas mencionadas se abstengan de realizar cualquier descuento sobre mi salario y liquidación final a mi contrato y que de igual manera una vez llegado a una conciliación se empiece todo reembolso en dinero por los daños causados (...)

La querellante fundamenta sus peticiones, entre otras cosas, por los siguientes hechos (Fol. 2 al 6):

“(...) El día 25 de agosto de 2016 di a conocer al cliente mi estado actual de embarazo, mediante la pertinente prueba certificada por la EPS a la que me encuentro afiliada, presentando además una incapacidad de 7 días. Retomando mis labores con normalidad el día 1 de septiembre.

(...) El día 27 de septiembre la empresa me informa que se va hacer un cambio de cargo, justificando como razones la dificultad de cumplir con mis labores por el hecho de estar embarazada y los posibles riesgos a correr debido a que desempeñaba una ruta viajera, la empresa argumento “requerir una nueva vacante quien, si pueda cubrir la ruta completa”, con lo cual no estuve de acuerdo y se lo manifesté verbalmente a la encargada de recursos humanos (Angelica Prieto – líder de Gestión Humana de la compañía), teniendo en cuenta que no tenía ningún riesgo de embarazo y que ese cambio de cargo se realizaba más por el incumplimiento en metas y por la salud de mi hijo de 5 años.

*Al no tener otra opción, firme el cambio de cargo que me presentaron, sin haber firmado una terminación del contrato inmediatamente anterior. Al leer el nuevo cargo en el que se estaría cambiando a **impulsadora**, con salario mínimo legal vigente, suprimiendo los demás beneficios otorgados y con un horario de domingo a domingo con derecho a dos domingos de descanso al mes y un día compensatorio durante la semana siguiente en las que se trabaje el domingo (...)*”

De igual forma la querellante manifiesta que tuvo sanciones por insistencia al trabajo, argumentando que las inasistencias fueron por motivo de enfermedad o por que su hijo se encontraba enfermo; que tuvo un cambio de dotación que le implico contratar arreglos de modistería, ya que la dotación fue dos tallas más grande que la talla de ella; que los días de descanso solo se los daban durante los días que tenía citas médicas o controles médicos, e igualmente manifiesta la inconformidad por el cambio de punto de trabajo y la percepción de acoso laboral por parte de la investigada. (Fol. 1 al 7)

3. ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS Y DEL QUERELLANTE DENTRO DEL PROCESO

3.1. Mediante Auto No. 01329 del 07 de julio de 2017 se comisiono al Dr. ARTURO GOMEZ, Inspector cuarto (4) de Trabajo y de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial de Bogotá, para adelantar la Averiguación preliminar conforme a los lineamientos de la Ley 1437 del 2011. (FI 17)

3.2. El 08 de agosto de 2017, el Inspector delegado emitió Auto de trámite y dispuso adelantar las diligencias. (FI 17.1)

3.3. El 16 de agosto de 2017, Radicado No. 08SE201773110000000857, se comunicó a la empresa, LABORATORIOS CONFARMA/ EXTRAS/EFICACIA la investigación que se adelanta y se requirió para asistir a diligencia Administrativa Laboral en el Despacho de la Inspección cuarta (4) de Trabajo del Ministerio del Trabajo, el día 24 de agosto de 2017 a las 02:00 pm. (FI 18)

3.4. El 24 de agosto de 2017 a las 02:00 pm, el Inspector Leonardo Henao Zuluaga en apoyo al Inspector Arturo Gomez, atendieron la diligencia administrativa programada a la cual asistió la querellante, e insistió la investigada. La querellante aporó copia del proceso disciplinario del 11 de enero de 2017 y actualizó la dirección de su correspondencia, siendo esta la Carrera 8 Este No. 27 A – 63 sur de Bogotá. (FI 20)

3.5. El 04 de septiembre de 2017 la querellante manifiesta que la empresa investigada le finalizó el

"Por medio de la cual se archiva un procedimiento Administrativo Sancionatorio"

contrato de trabajo, anexa soporte, y quiere saber entre otras cosas lo siguiente (Fol. 31 al 33):

"(...) que pasara con este proceso puesto que no me respetaron mi periodo de lactancia y en la experiencia laboral certifican la labor como IMPULSADORA y cuando firme contrato con la empresa mi cargo asignado fue MERCADERISTA (...)"

3.6. El 20 de septiembre de 2017, Radicado 11EE201773110000006790, la querellante solicita investigación correspondiente a las posibles faltas de la entidad contratante y aporta pruebas al proceso. (Fol. 39 al 57)

3.7. Mediante Auto No. 03188 del 17 de octubre de 2017 la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y control del Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial de Bogotá, reasigno el proceso a la Dra. SANDRA PATRICIA YAMILE PEÑA Inspectora 35 de Trabajo y de Seguridad social del Ministerio de Trabajo. (FI 58)

3.8. El 21 de noviembre de 2017, la Inspectora delegada emitió Auto de trámite, en el cual dispuso adelantar la Averiguación Preliminar y decreto la revisión de la documentación contenida del folio 1 al 52 del expediente, así como dispuso decretar los demás medios probatorios que surjan directamente del objeto de la actuación. (FI 60)

3.9. El 09 de noviembre de 2018, Radicado No. 08SE201873110000015162 se comunicó a la empresa EXTRAS S.A la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio conforme al artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (FI 61)

3.10. El 13 de diciembre de 2018 por medio de Auto No. 00001303 se ordenó la apertura del Proceso Administrativo Sancionatorio y se formularon cargos contra la empresa EXTRAS SERVICIOS TEMPORALES, quien es EXTRAS S.A. (Fol. 66 al 69)

3.11. El Auto No. 00001303 del 13 de diciembre de 2018 fue notificado por aviso el 01 de febrero de 2019. (FI 71, 72)

3.12. El 15 de febrero de 2019 mediante Radicado No. 11EE201973110000004879 la empresa investigada presento descargos y presento como pruebas las siguientes: (FI 75 al 114)

- Contrato de trabajo. (Fol. 92,93)
- Resumen de datos trabajador. (FI 94)
- Constancia de entrega de dotación. (Fol. 95, 99)
- Afiliación a caja de compensación. (FI 96)
- afiliación a EPS. (Fol. 97 al 98)
- Citación a descargos disciplinarios. (FI 100)
- Sanciones disciplinarias.
- Diligencia de Descargos disciplinarios. (Fol. 101 al 112)
- Comprobante de pago de liquidación de prestaciones sociales. (FI 113)
- Certificación del comité de convivencia de EXTRAS. (FI 14)

3.13. Mediante Auto No. 00218 del 21 de febrero de 2019 se declaró agotado el termino probatorio dentro del Proceso Administrativo Sancionatorio y se corrió termino para alegar de conclusión. (FI 73)

3.14. El 05 de marzo de 2019, Radicado No. 08SE201973110000001937, se comunicó el Auto No. 00218 del 21 de febrero de 2019. (FI 74)

3.15. El 02 de abril del 2019, por medio del Auto 00830, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y control del Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial de Bogotá, reasigno el proceso a la Dra. SANDRA CAROLINA ARIAS FRANCO Inspectora 35 de Trabajo y de Seguridad social del Ministerio de Trabajo. (FI 115)

"Por medio de la cual se archiva un procedimiento Administrativo Sancionatorio"

3.16. El 06 de junio de 2019, la Inspectora delegada emitió Auto de trámite, donde resolvió dar cumplimiento al Auto No. 830 del 02 de abril de 2019 y continuar con las diligencias. (FI 116)

3.17. Mediante Auto No. 02025 del 14 de mayo de 2019 se corrige el auto 0218 del 21 de febrero de 2019, se incorporan los descargos realizados por la investigada y se da traslado para presentar alegatos de conclusión. (Fol. 117 al 119)

3.18. El 14 de mayo de 2019, Radicado No. 08SE201973110000004393, se comunicó el auto de corrección No. 02025 del 14 de mayo de 2019. (Fol. 120 al 122)

4. FUNDAMENTOS JURIDICOS

Tratándose de aspectos de competencia del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán el carácter de policía administrativa laboral, encargados de verificar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y del sistema general de Seguridad Social. En caso de encontrar violación a dichas disposiciones o la realización de actos que impidan o retarden el cumplimiento de las actividades propias de la labor de inspección, tiene la potestad para imponer sanciones pecuniarias de acuerdo a la siguiente normatividad:

Constitución Política de Colombia, artículos 83 y 209.

Artículo 83.- "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."

Artículo 209.- "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones." Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley."

Artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 485. "AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen."

ARTICULO 486. "ATRIBUCIONES Y SANCIONES. 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 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."

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical."

"Por medio de la cual se archiva un procedimiento Administrativo Sancionatorio"

La Ley 1610 de 2013 en su artículo 1 establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber: "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."

El artículo 3° ibidem señala: "Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

1. *Función Preventiva:* Que propende porque todas las normas de carácter socio laboral 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.*

Resolución 2143 de 2014 artículo 7 establece las funciones de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social a saber: "1. Adelantar investigación administrativo-laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo y demás normas sociales que sean de su competencia.

Resolución 3811 del 2018 por el cual se modifica y adopta el manual Especifico de Funciones y Competencias laborales para los empleos de planta del Ministerio de Trabajo.

5. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Previo a dar un sentido a la presente Resolución se considera necesario hacer las siguientes precisiones:

5.1. Conforme a las funciones y competencias consagradas en los convenios internacionales, Convenio 81 de la OIT; La Constitución Política, Código Sustantivo del trabajo, Ley 1437 del año 2011, Ley 1610 del año 2013, Decreto 4108 del 2011, las resoluciones 2143 del 2014, 3811 del 2018, las competencias de los Inspectores de Trabajo son en materia de empleo, trabajo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales, con funciones, entre otras, preventivas, coactiva o de policía Administrativa, conciliadora, de mejoramiento de la normatividad laboral y de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales, del sistema general de riesgos laborales y de pensión. En esta medida si el Inspector encuentra que se han vulnerado normas de su competencia, distintas a las denunciadas puede tomar las medidas que considere pertinentes en torno a sus funciones y competencias. Sin embargo se aclara que dentro de nuestras competencias no está el declarar derechos, esta declaración es competencia de los Jueces Laborales de la Republica.

5.2. Mediante el Auto 00001303 del 13 de diciembre de 2018 se formularon dos cargos contra la empresa investigada, estos fueron (FI 69):

"CARGO PRIMERO Artículo 2, El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Artículo 239 Prohibición de despido, 1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto. 3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin la autorización de las autoridades

“Por medio de la cual se archiva un procedimiento Administrativo Sancionatorio”

competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozo de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas, adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término”

CARGO SEGUNDO: Artículo 240. Permiso para despedir. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. “

5.3. Al revisar la queja se evidencia que la querellante presenta la queja al Ministerio del Trabajo por los hechos referidos en el numeral 2 de la presente Resolución y que se encuentran en la queja folios 2 al 6 del expediente, con el objeto de obtener (Fol. 6,7):

“(…) – Reliquidación según corresponde por bonificación suprimida debido al cambio de cargo y adicionalmente el subsidio de alimentación y la sanción correspondiente al empleador referente a la violación de mis derechos como trabajadora.

-En el transcurso del trimestre comprendido, meses de Agosto, Septiembre y Octubre, se realiza un concurso de cumplimiento en ventas por ruta, y la ganadora se le otorgaría un premio de un PC PORTATIL.

Hasta la fecha de cambio de cargo 05 de octubre de 2016, los indicadores son cumplidos en su totalidad a lo que hace alusión el premio corresponde a la ruta viajera la cual fue representada por mí, teniendo en cuenta que fueron más los días laborados y representados a mi nombre que lo poco que labora mi remplazo (menos días del mes de octubre) y dicho premio es otorgado a mi remplazo.

-Es permitido que a una sanción de 15 días impuesta por el empleador al colaborador se le deje sin una quincena en su 100%? De no ser así solicito sea aplicada la sanción correspondiente al empleador dando como hecho la violación de mis derechos como trabajadora.

- Devolución del dinero asumido por arreglo en modistería referente al mal suministro de dotación como madre gestante por parte de laboratorios Confarma.

-Qué derecho se me vulnera como madre gestante referente a los permisos por controles médicos y días de descanso, los cuales el jefe inmediato no autorizaba en debida forma.

-Acoso laboral, sanciones correspondientes por la violación de mis derechos como trabajadora por parte del empleador, he indemnización de la empresa a lo que concierne por la vulneración a mis derechos y los daños causados.

-Las empresas mencionadas se abstengan de realizar cualquier descuento sobre mi salario y liquidación final a mi contrato y que de igual manera una vez llegado a una conciliación se empiece todo reembolso en dinero por los daños causados”

5.3. Ante las acusaciones de la querellante, la investigada presenta descargos donde manifiesta que contrario a lo manifestado por la querellante, el cambio de trabajo radicaba por la esencia del contrato de trabajo suscrito con la misma ya que era un trabajo temporal para cumplir labores “TEMPORALES, ACCIDENTALES U OCASIONALES” por incrementos en la producción (FI 75), que adicional al salario inicial que devengaba le suministraban gastos de rodamiento que no era constitutivo de salario y al trasladarse a un solo punto de trabajo ya no requería dicho rodamiento; que las sanciones se impartían por la inasistencia al trabajo sin justificación válida, incurriendo en incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y generando perjuicios para la empresa, así mismo niega haber entregado la dotación de talla incorrecta, que la trabajadora nunca manifestó situaciones de acoso laboral (Fol. 75 al 82), y frente a las solicitudes manifestó (FI 79):

“(…) Frente a este punto me permito manifestar que la bonificación, era un reconocimiento por el cumplimiento de las labores al trabajador, situación que evidentemente no cumplió la señora pulido. Las sanciones impartidas fueron consecuencia del debido proceso y del incumplimiento de la extrabajadora.

"Por medio de la cual se archiva un procedimiento Administrativo Sancionatorio"

- a. (...) No es cierto lo manifestado por la señora Pulido, por lo cual pido que se pruebe y en caso de que hubiese sido cierto, la señora Pulido no hubiere podido participar por sus evidentes y constantes incumplimientos.
- b. Pido que se demuestre que premio fue otorgado a su remplazo.
- c. Se procedió con una sanción de 15 días como resultado de un proceso disciplinario en donde se evidencio tanto el incumplimiento y a la reiteración de la extrabajadora.
- d. Nunca se le ha vulnerado ningún derecho a la trabajadora. Esta fue quien incumplió sin razón alguna sus funciones y responsabilidades como trabajadora.
- e. La Señora pulido recibió a satisfacción la dotación la dotación, sin objeción alguna, nunca indico que esta era de otra talla.
- f. no se evidencia la solicitud de permiso, es más como se evidencia en las diligencias de descargos la accionante por derecho propio dejaba de asistir a laborar sin el debido reporte y/o notificación a su jefe inmediato.
- g. No se evidencia por parte de la Sra. Pulido supuestos daños causados.
- h. Nunca se procedió con descuentos indebidos a los salarios de la señora Pulido, sencillamente se le cancelo los días que efectivamente ella laboró la compañía no iba a proceder a hacer pagos por las inasistencias injustificadas de la extrabajadora ni por los días sancionados (...)"

De igual forma manifiesta que la querellante dio a luz el 26 de abril de 2017 y la terminación del contrato de trabajo se llevó a cabo el 30 de agosto de 2017, tres meses posteriores al parto y después de 8 meses de haberse finalizado su contrato. (FI 80)

5.4. Conforme a lo anterior el Despacho observa que las peticiones de la querellante son encaminadas a resolver situaciones jurídicas en razón del contrato de trabajo que tenía con la investigada y posibles situaciones de acoso laboral, situaciones que implican la declaración de Derechos y que escapan de la órbita de competencia del Ministerio de Trabajo, ya que si bien es cierto el Ministerio de Trabajo investiga y sanciona infracciones a las normas laborales y de Seguridad Social, **no puede declarar derechos**, ya que esto es competencia de los Jueces laborales de la Republica. En este sentido en cuanto a declarar si los pagos que tuvo inicialmente la trabajadora eran constitutivos o no de salario, las supuestas conductas de acoso laboral, así como las causas de terminación del contrato de trabajo son asuntos que deben ser dirimidos en un estrado judicial a solicitud de parte y mediante los procedimientos judiciales establecidos para ello.

5.5. En cuanto al supuesto despido por motivos del embarazo o en estado de lactancia, esta circunstancia también debe ser declarada ante un Juez de la república y en todo caso se observa que la querellante fue despedida tres meses posteriores al parto, desbordando el tiempo de presunción de despido por estado de embarazo de que trata el Art 239 del C.S. Del T. que estipula:

"ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. (...)

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto. (...)"

De esta forma se reitera que la Declaración de derechos, como los que pretende la querellante, son competencia de los Jueces de la Republica y a este Despacho no le queda otro camino que absolver a la investigada de los cargos formulados.

21

"Por medio de la cual se archiva un procedimiento Administrativo Sancionatorio"

En mérito de lo expuesto, la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO, iniciado en contra de la empresa **EXTRAS S.A.** con NIT 890327120-1, cuyo representante legal es la Sra. MARCELA LONDOÑO ESTRADA, identificada con la C.C. No. 66.987.159 y/o por quien haga sus veces, conforme al Art 49 de la Ley 1437 de 2011 y teniendo en cuenta las consideraciones expuestas en la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE a las partes jurídicamente interesadas, el contenido de la presente Resolución conforme a lo dispuesto en los artículos 66 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, informando que contra el presente Acto Administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante esta Coordinación y en subsidio de APELACIÓN ante la Dirección Territorial de Bogotá D.C., interpuestos y debidamente soportados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, por aviso o al vencimiento del término de publicación según sea el caso, de acuerdo con el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, así:

QUERELLADO: **EXTRAS S.A.** con NIT 890327120-1, cuyo representante legal es la Sra. MARCELA LONDOÑO ESTRADA, identificada con la C.C. No. 66.987.159 y/o por quien haga sus veces, en la

QUERELLANTE: **MARILUZ PULIDO SANTIAGO**, identificada con C.C. No. 1.023.932.175, en la Carrera 1 a este No. 27 b – 53 sur.

ARTICULO TERCERO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



TATIANA ANDREA FORERO FAJARDO

Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyecto: Sandra A.
Revisó: Rita V.
Aprobó: Tatiana F.