



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

14665200

MONTERIA, 30/03/2022

radicado

Señora

HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES

CARRERA 3 N° 28 - 38 OFIC. 303 EDIF.MALENA

correo electrónico: [heidys.correa@hotmail.com](mailto:heidys.correa@hotmail.com)

MONTERIA - CORDOBA

**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO**

**Radicación:** 11EE2019722300100000240

**Querellante:** HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES

**Querellado:** GRUPO EDITADO S.A.S

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 50938986, de la Resolución No.0019 del 02/02/2022 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en cinco (5) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante el DIRECTOR TERRITORIAL si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

ALCIRA ESTHER SIERRA PINEDA  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Anexo lo anunciado en CUATRO (4) folios.

**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



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



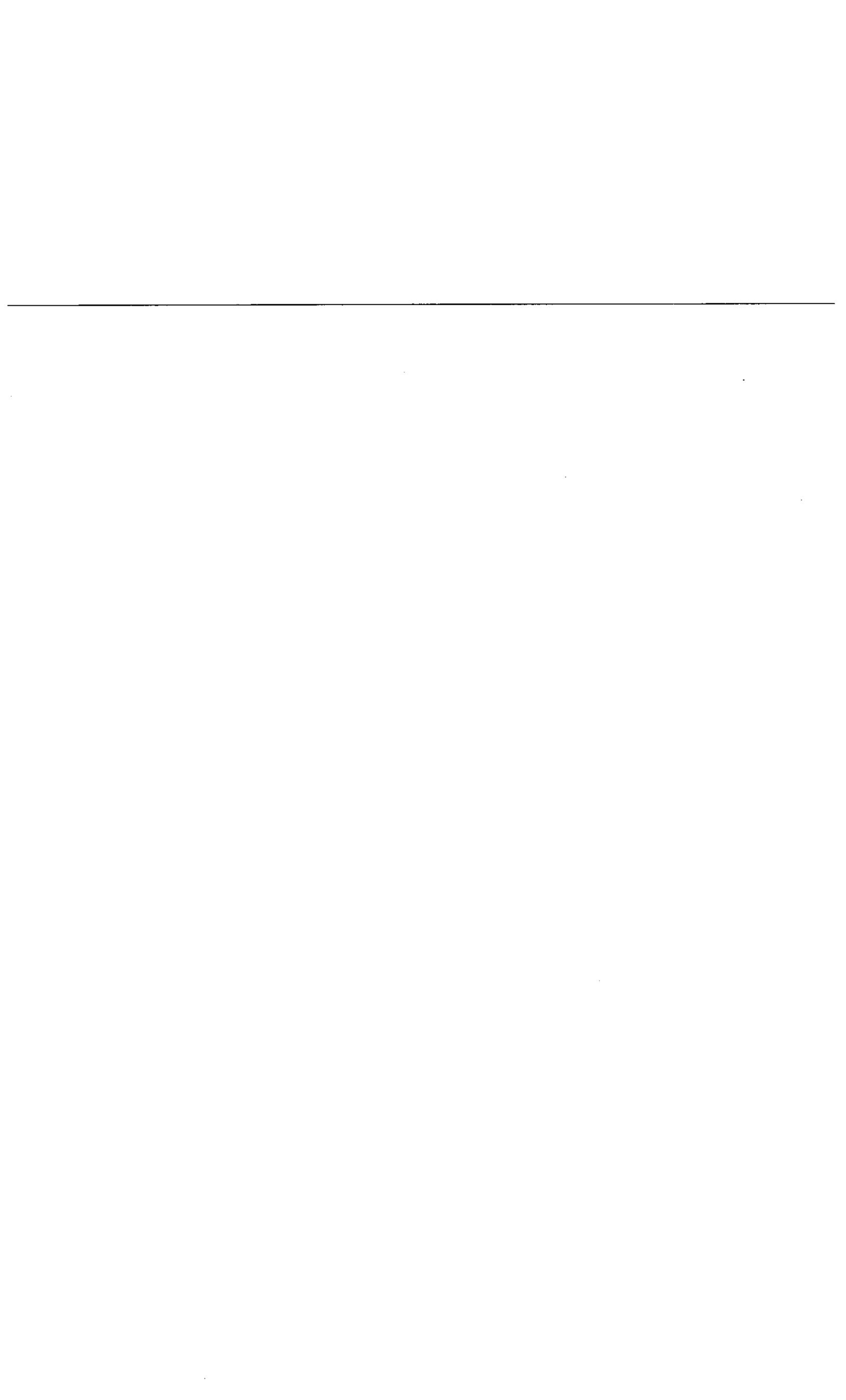
@MintrabajoCol

|  |  |
|--|--|
| No. Radicado:  | 08SE2022722300100000795  |
| Fecha:   | 2022-03-30 10:20:27 am   |
| Remitente: Sede:   | D. T. CORDOBA  |
| Depen:   | GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN |
| Destinatario:  | HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES   |
| Anexos:  | 0  |
| Folios:  | 1  |
|  |  |
| 08SE2022722300100000795  |  |

Al responder por favor citar este número de



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.





Libertad y Orden

14829547

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCION TERRITORIAL DE CORDOBA**  
**GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -**  
**CONCILIACIÓN**

**Radicación:** 11EE2019722300100000240  
**Querellante:** HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES  
**Querellado:** GRUPO EDITADO S.A.S

RESOLUCION No. 11E - 0019  
 ( 02 FEB 2022 )

**MONTERÍA, 02/02/2022**

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

**EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL PIVC-RCC DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CORDOBA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución 3455 de 2021, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:** Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a GRUPO EDITADO S.A.S identificada(o) con NIT: 800.210.203-1, con domicilio principal en MONTERIA-CORDOBA ubicado en la carrera 14 No.32-38 representada legalmente por el señor WILLIAM ANTONIO SALLEG TABOADA C.C 70.560.257 y/o quien haga sus veces al momento de la notificación; de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

**RESUMEN DE LOS HECHOS:**

- Que mediante escrito con la referencia: QUEJA ADMINISTRATIVA radicado en esta dependencia bajo el número 11EE2019722300100000240 el 12/02/2019, la señora HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES interpone queja administrativa en contra de la empresa GRUPO EDITADO S.A.S en atención a la desvinculación de la que fue objeto por parte de la empresa en atención a los siguientes hechos: (Folios 1 al 4).
  - 1) *“ Fui vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido en la empresa GRUPO EDITADO S.A.S NIT 800.210.203-1”*
  - 2) *Mis servicios como trabajador los desarrollé como Digitadora en un horario de 7:30 am a 6:00pm, de lunes a viernes y los sábados de 8:00 am a 1:30 pm.*
  - 3) *Desde el inicio de la relación laboral siempre cumplí con mis labores de manera eficaz y cumpliendo con los lineamientos del contrato de trabajo.*
  - 4) *Durante la relación laboral, nunca se me hizo llamado de atención de ninguna índole.*
  - 5) *El pasado 28 de noviembre de 2019 mientras me encontraba laborando recibí una carta de parte del representante legal de la empresa señor WILLIAM SALLEG TABOADA, en donde, a través de ese documento se me estaba dando por terminada la relación laboral con la referida empresa, a juicio de ellos con base en una supuesta justa causa.*
  - 6) *Aduce la empresa en el documento de terminación laboral, que las razones se encuentran fundamentada en el artículo 62 numerales 2, 5, 6 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 5 del Reglamento Interno de Trabajo y la Cláusula Sexta literal a9 del contrato individual de trabajo a término indefinido.*
  - 7) *Resulta pertinente aclarar que los meses de octubre y lo que iba corrido de noviembre, no se habían cancelado los salarios correspondientes.*

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

- 8) *Además es una total falacia y mentira la causal invocada para la terminación de mi contrato de trabajo, puesto que, siempre me he destacado por mi buen rendimiento laboral y buen comportamiento.*
- 9) *Lo que en realidad ocurrió fue que la empresa GRUPO EDITADO S.A.S, quiso disfrazar el incumplimiento de sus obligaciones que la norma sustantiva laboral le impone, mediante la supuesta causal incoada en la que incurrió la suscrita y más aún cuando lo que nosotros hicimos fue una denuncia pública.*
- 10) *Frente a esos incumplimientos salariales por parte de la empresa, en reiteradas ocasiones les requerí el pago, no obstante, la empresa siempre daba respuestas dilatorias y no realizaba el pago de los salarios.*

#### **PETICIÓN**

1. *Se inicie la investigación administrativa pertinente en contra de la empresa GRUPO EDITADO S.A.S, en atención a los hechos narrados, y que terminaron con la desvinculación sin justa causa del suscrito.*
  2. *Se le impongan las sanciones correspondientes a la empresa GRUPO EDITADO S.A.S NIT 800210203-1, con fundamento en la normatividad aplicable.(...)"*
- Mediante Auto No. 0053 del 02/04 /2019 se avoca conocimiento de la actuación, y en consecuencia se dicta acto de trámite para adelantar averiguación preliminar por la presunta violación de normas laborales, terminación del contrato sin justa causa y no pago de la liquidación, con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta en ejercicio de las atribuciones de Inspección, Vigilancia y Control. (Folio 5.) En dicho auto se comisionó al inspector CLAUDIA INES ESPELETA BETRUZ y se ordenó decretar las siguientes pruebas:
    1. Oficiar al representante Legal de la empresa EL MERIDIANO DE CÓRDOBA requiriendo todas las pruebas que considere pertinente practicar que guarden relación con los hechos denunciados y que deriven de las pruebas practicadas.
    2. Adicionalmente se ordena la práctica de diligencia de declaración al representante legal de EL MERIDIANO DE CORDOBA.
  - Al interior de la Dirección Territorial Córdoba se presenta una novedad respecto de la situación administrativa de algunos funcionarios, incluyendo al funcionario que llevaba la presente actuación, motivo por el cual en el mes de octubre de 2019 por reparto interno en el sistema de información SISINFO, se reasigna conocimiento del caso al inspector de Trabajo y Seguridad Social ALCIRA ESTHER SIERRA PINEDA.
  - Mediante oficio radicado No.08SE2021722300100001703 del 19/07 2021 se comunicó al representante legal de la empresa GRUPO EDITADO S.A.S "EL MERIDIANO DE CÓRDOBA" del inicio de la averiguación preliminar y se le requiere aportar al despacho la siguiente información: (Folio 6).
    1. Copia del Reglamento Interno de Trabajo.
    2. Copia del acta de descargos o evidencia del proceso disciplinario realizado a la señora HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES que culminó en la terminación del contrato.
    3. Copia de los pagos de nómina del trabajador HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2.018.
  - El oficio fue entregado en el domicilio del indagado el día 22/07/2019 tal como consta en la guía No. RA325281755CO de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A. 472. (Folio 7).
  - El 03/08/2021 la empresa GRUPO EDITADO S.A allega oficio respuesta con copias de documentos requeridos en 24 folios. (Folios 08 al 32).
  - Mediante oficio radicado No.08SE2021742300100900102 del 28/12/2021 se comunicó al querellante HEIDYS JACKELIN CORREA MORALES del inicio de la averiguación preliminar dentro de la querrela instaurada en su nombre a la dirección de correo electrónico [heydis.correa@hotmail.com](mailto:heydis.correa@hotmail.com) , el cual fue entregada en la dirección electrónica suministrada según consta en certificado de comunicación electrónica No. E65444804-S. (Folios 33 y 34).

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

En virtud de lo expuesto se procede a realizar lo siguiente,

**ANALISIS PROBATORIO****POR PARTE DEL QUERELLANTE:**

1. Copia del oficio mediante el cual la empresa GRUPO EDITADO S.A.S comunica la terminación UNILATERAL del contrato laboral por justa causa, invocando los numerales 2, 5 y 6 del C.S.T, el artículo 56 del reglamento interno de trabajo y la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito con la trabajadora. (Folios 2 al 4).

**POR PARTE DEL QUERELLADO:**

Mediante oficio radicado en este despacho con No.06EE2021722300100001577 del 03/08/2021 allega William Salleg Taboada como representante legal de Grupo Editado S.A los documentos solicitados en el requerimiento de información, los cuales se describen a continuación:

1. Copia del Reglamento Interno de Trabajo de fecha de inicio de la vigencia 2017-04-01. (Folios 10 al 22).
2. Copia citación para diligencia de descargos. (Folio 23).
3. Copia de acta de cargos y descargos. (Folios 24 al 27).
4. Copia del oficio de la terminación unilateral de contrato laboral por justa causa. (Folios 28 al 30).
5. Copia de la liquidación del contrato de trabajo (Folio 31) en donde se le reconocen los siguientes valores:

| LIQUIDACION PRESTACIONES | FECHA DE INGRESO | FECHA DE LIQUIDACIÓN | DIAS LABORADOS | INGRESO BASE DE LIQUIDACION | TOTAL            |
|--------------------------|------------------|----------------------|----------------|-----------------------------|------------------|
| CESANTIAS                | 1/01/2018        | 28/11/2018           | 328            | \$ 1.991.191                | \$ 1.814.196     |
| INTERESES CESAN          | 1/01/2018        | 28/11/2018           | 328            | \$ 1.991.191                | \$ 198.352       |
| PRIMAS                   | 1/07/2018        | 28/11/2018           | 148            | \$ 1.991.191                | \$ 818.601       |
| VACACIONES               | 20/11/2016       | 28/11/2018           | 729            | \$ 1.991.919                | \$ 2.016.081     |
| TOTAL PRESTACIONES       |                  |                      |                |                             | \$ 4.847.230     |
| NOMINAS                  | DESDE            | HASTA                |                | NO. DE DIAS                 | VALOR No.De DIAS |
| NOVIEMBRE.2018           | 1/11/2018        | 28/11/2018           |                | 28                          | \$ 515.511       |
| OCTUBRE.2018             | 1/10/2018        | 30/10/2018           |                | 30                          | \$ 2.018.410     |
| TOTAL A PAGAR            |                  |                      |                |                             | \$ 7.381.151,00  |

6. Copia del comprobante de egreso con fecha 04/12/2018 mediante el cual se le efectúa el pago de la liquidación del contrato de trabajo a la señora Heidys Correa Morales, con firma de recibido de la extrabajadora. (Folio 32).

**CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:**

El proceso de Investigación Administrativa Laboral adoptado por el Ministerio del Trabajo define la Averiguación Preliminar como aquella actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada.

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, por la Resolución 3238 del 2021, y la ley 1610 de 2013, que otorgan competencia para proferir la decisión. Así, el ARTICULO 486 C.S.T

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

establece: **"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 (...). La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias (...)."

En concordancia con el precepto señalado, el Consejo de Estado en reiteradas oportunidades se ha pronunciado indicando: "Es nítida y tajante la línea que separa las competencias la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los Funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes: los segundos ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y el control de cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional." (Sentencias de 10 de diciembre de 1979, 2 septiembre de 1980).

Ahora bien, con base en la solicitud del peticionario o si es de oficio, el operador de PIVC determina si existe la necesidad de adelantar una averiguación preliminar donde se recaban elementos de juicio, para luego determinar si ordena el archivo de la actuación o en su defecto puede dictar auto de cargos. Advierte además que esta actuación permite determinar si existe mérito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral eficaz, eficiente y efectiva y no forma parte del procedimiento administrativo sancionatorio en sí, ya que es potestativo del operador administrativo utilizarlo o no.

La finalidad de esta actuación, según el procedimiento adoptado, es de sustentar su justificación en la necesidad de hacer eficientes y racionalizar los recursos administrativos, para evitar su desperdicio y, sobre todo, para no incurrir en la apertura precipitada de una investigación administrativa laboral, ya que la misma, no interrumpe la prescripción o caducidad de la potestad para incoar el procedimiento.

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control regulada por el artículo 486 CST subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la ley 584 de 2000, artículo 20 de la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en la presente actuación, se inició con la práctica de pruebas conducentes dentro de la averiguación preliminar a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos por presunto incumplimiento en el no pago de la liquidación de prestaciones sociales e indemnización por despido injusto. (Artículos 64, 186, 249 Y 306 CST).

Se tiene que la querellante en el punto 9 de su escrito de queja menciona una denuncia pública que hizo contra la empresa por incumplimiento en las obligaciones laborales. La empresa a su vez aporta como prueba un acta de descargos relacionados con la participación de la extrabajadora en un video realizado al interior de la sede de Grupo Editado S.A.S, en la mencionada acta de descargos referente a la causal de despido invocada se encuentran redactadas las siguientes preguntas con su respuesta por parte de la extrabajadora así:

"(...)7. PREGUNTA: Heidys ¿Es usted consciente y acepta que su participación en la filmación del video, su gesticulación de protesta, la viralización y/o difusión masiva posterior del mismo, participación de los compañeros que nombra en la pregunta número 4 del presente cuestionario se configura y considera por parte del GRUPO EDITADO S.A.S como "La coautoría para un ataque a la reputación, el buen nombre, el respeto, la trayectoria, la marca, el posicionamiento, el relacionamiento con los grupos de interés y que como consecuencia se puede ver afectado el presente inmediato y futuro económico del GRUPO EDITADO, dado a que se pueden perder clientes, bajar las ventas, desatender alianzas actuales, fugar capitales? ¿Es consciente de eso? (...).

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

*RESPUESTA: Ahora que usted me explica así sí, porque no sabía que eso iba en contra de nada.*

*8. PREGUNTA: Heidys ¿Es usted consciente y acepta que este video que ya hoy 21 de noviembre de los presentes, publicado y considerado viral en algunas redes sociales a nivel nacional, atenta contra la moral, el buen nombre de los trabajadores del Grupo Editado, su estabilidad laboral, la de sus familias dependientes, su seguridad e integridad?*

*RESPUESTA: Sí señor. (...)"*

*9. PREGUNTA: Heidys ¿Sabe usted que el Código Sustantivo del Trabajo EN SU ARTICULO 62, enumera las causales justas para la terminación del contrato laboral de manera unilateral por parte del empleador y que su numeral dos establece: "Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el (empleador), los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo"? ¿Conoce ese artículo?*

*RESPUESTA: No señor.*

*10. PREGUNTA: Heidys ¿Sabe usted que el RIT de Grupo Editado S.A.S en su artículo 56, parágrafo 1 numeral 10 establece que: si un trabajador "Actúa de manera que pueda ser interpretada por el empleador como desleal hacia la compañía" es también una causa justa de terminación de contrato de manera unilateral por parte del empleador?*

*RESPUESTA: No.*

*11. PREGUNTA: ¿Tiene algo más que decirnos Heidys?*

*RESPUESTA: Lo que dije hace un momento, o sea, no lo hice con ninguna intención ni mucho menos, inclusive yo estaba en la mesa en la parte de atrás por eso aparezco atrás. Veo de pronto el desorden y mi error fue levantarme y gritar sin saber lo que estaba pasando. O sea de pronto si estaban grabando un video pero no sabía qué se iba a decir en el video como tal. Mi error fue ese y en ningún momento fue intención personal de atentar contra el Meridiano, ni mucho menos contra nadie. Ayer precisamente cumplía quince años de estar en la empresa y créame que si usted puede revisar mi hoja de vida no hay otras cosas parecidas a estas ni mucho menos. Lo hice sin la más mínima intención, la verdad. Yo ni siquiera la divulgué, pueden revisar mi celular, si de mi celular salió algo, lo pueden hacer abiertamente en ningún momento he divulgado, ni he mandado a nadie eso. Como le digo participe en el momento, si, fue mi error porque yo estaba sentada en la mesa de ese lado y lo que hice fue pararme y gritar.*

*12. PREGUNTA: ¿Quién divulgó el video?*

*RESPUESTA: El video lo que hice Vladimir es que el fue quién lo pasó a producción, de producción lo pasaron a redacción y ahí fue donde salió el video.*

*13. PREGUNTA. ¿Usted es consciente y sabe cómo amaneció hoy 21 de noviembre la situación reputacional del Meridiano por la viralización de ese video?*

*RESPUESTA: Me puedo imaginar jefe, no lo he revisado pero me puedo imaginar. Créame que estoy afectada bastante con esta situación y no fue en ningún momento lo que quise, ni mucho menos, o sea yo no quise hacerle daño en ningún momento ni a la empresa ni a nadie, inclusive ni a mí misma. Es ilógico quererme, quererme yo hacerme daño y salir de aquí de esta manera después de quince años aquí trabajando.*

*PREGUNTA: Muy bien Heidys, es importante aclararle que ante cualquier decisión que tome Grupo Editado frente a esta situación cabe un recurso de apelación en la empresa."*

La anterior descripción evidencia el proceso disciplinario realizado a la extrabajadora por una falta ante la cual la empresa tomó una decisión fundamentada en el Código sustantivo del Trabajo y en su reglamento interno, lo que confirma que este despacho carece de competencia para resolver la controversia frente a si la causa del despido y/o terminación del contrato de trabajo de la señora HEIDYS JACKELIN MORALES CORREA fue justa o injusta.

Frente a lo anterior se tienen las siguientes apreciaciones:

- ✓ El código sustantivo del trabajo se encarga de señalar las causas por las que se puede despedir un trabajador, pero no regula el procedimiento o proceso que se debe seguir. Debido a ese vacío legal, es la doctrina y la jurisprudencia de las altas cortes quienes han fijado las pautas que se han de seguir para garantizar los derechos del trabajador.
- ✓ La Corte constitucional principalmente, se preocupa porque se garantice el derecho a la defensa del trabajador, y esa garantía pasa por ofrecerle un debido proceso al trabajador que se despide por justa causa. Es claro que, si un trabajador va a ser sancionado, en este caso con el despido,

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

se le ha de brindar la oportunidad para que se defienda, para que refute las pruebas que hay en su contra y para que presente las propias en su favor.

*Es así como en sentencia C-593 de 2014 dijo la Corte constitucional: «En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente»"*

En el presente caso, en las pruebas aportadas por el querellado, suministran copia del reglamento interno de trabajo, es decir en la empresa las relaciones entre empleador y trabajadores están enmarcadas dentro de un código de conducta que se deben observar por las partes; dicho reglamento contiene el **CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS** donde describen taxativamente todas las conductas sancionables, y la empresa para terminar el contrato con la señora HEIDYS JACKELIN MORALES CORREA invoca el artículo 56, numeral 6 y del parágrafo 1, el numeral 10, además de eso en el mismo capítulo del reglamento artículos 58 y 59 se describe el procedimiento para la **COMPROBACIÓN DE FALTAS Y LAS FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**, así mismo en el capítulo XIV se describe el procedimiento para que los trabajadores efectúen reclamaciones internas, **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.**

Bajo la combinación de factores y circunstancias que caracterizan el motivo de la querrela que dio origen a la presente investigación y vistas las pruebas solicitadas y aportadas dentro del término para ello, **se puede observar que la empresa querrellada realizó el debido proceso** para el despido basado en lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo; **por otra parte en cuanto al pago de salarios y prestaciones sociales** en forma oportuna, a la terminación del contrato se le efectuó el pago de la liquidación final de prestaciones sociales incluyendo los salarios de los meses de octubre y noviembre que la querellante denunció como no pagados.

En este orden de ideas una vez analizadas las pruebas habidas en el expediente, la norma y jurisprudencia citadas, este despacho recomienda al querellante acudir ante los jueces laborales, en procura que declaren los derechos que consideren tener y/o diriman la controversia suscitada para con la interesada, por lo que procederá al archivo de la presente actuación.

Teniendo en cuenta las pruebas recopiladas por este Despacho, el análisis realizado de las mismas y partiendo del Principio de Buena Fe: artículo 83 de la Constitución Política de Colombia "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas".

El principio de buena fe se entiende como un eje ético presente en cualquier ordenamiento jurídico que tiene por objeto establecer los modelos de conducta correctos, y que, por ende, se deben seguir en una relación jurídica, es decir, establece la "media" social aceptada y esperada.

Por su parte el CPACA trae en el artículo 3, los principios que son relevantes en la aplicación de las normas por parte de las autoridades administrativas del trabajo, es importante decir que los principios sirven para interpretar, integrar y llenar los vacíos de la ley, entre los principios que nos trae el CPACA aplicables en la actuación administrativa se tienen:

- Debido proceso: En el procedimiento administrativo sancionatorio se la garantiza al interesado o investigado los derechos de representación, defensa y contradicción, adicional a ello se observan los siguientes principios:
- Principio de legalidad de las fallas y las sanciones: indica que las conductas objeto de eventual reproche deben estar previamente determinadas en la ley e informarse con claridad cuál es la norma que se le imputa y sanciona

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

- Principio de presunción de inocencia: Significa que dicha condición se presume hasta tanto no haya una decisión sancionatoria ejecutoriada o en firme
- Principio de economía: la autoridad administrativa laboral sancionatoria deberá proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.

Es necesario **ADVERTIR** al reclamado que ante querrela presentada, o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T. en el numeral 2 modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 prevé que 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. De conformidad con la ley 1955 de 2019, la cual regula el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, "Pacto por la Equidad", se creó en su artículo 201 El Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social FIVICOT, el cual estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del Primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical, teniendo en cuenta las demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectué en otros casos específicos.

En este orden de ideas, luego de analizados los hechos y las pruebas recaudadas, y por lo anteriormente expuesto el despacho **MANIFIESTA** que considera pertinente **ARCHIVAR** la presente Averiguación Preliminar ya que no arroja méritos para iniciar un Proceso Administrativo Sancionatorio.

En consecuencia, la suscrita **INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ADSCRITA AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS- CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CORDOBA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR** la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 11EE2019722300100000240 contra la empresa GRUPO EDITADO S.A.S "EL MERIDIANO DE CÓRDOBA" identificada con NIT: 800.210.203-1, con domicilio principal en MONTERIA-CORDOBA ubicado en la carrera 14 No.32-38 representada legalmente por el señor WILLIAM ANTONIO SÁLLEG TABOADA, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD** al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra de GRUPO EDITADO S.A.S por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

#### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Montería-Córdoba a los dos (2) días del mes de febrero del año dos mil veintidós (2022).

  
ALCIRA ESTHER SIERRA PINEDA  
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

