



El empleo
es de todos

Mintrabajo

14665192

MONTERIA, 30/03/2022

No. Radicado: 08SE2022722300100000789
Fecha: 2022-03-30 09:23:58 am
Remitente: Sede: D. T. CORDOBA
GRUPO DE
Depen: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022722300100000789

Al responder por favor citar este número de radicado



Señora
MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO
CARRERA 3 N° 28 - 38 OFIC. 303 EDIF. MALENA
correo electrónico: mayocordero2504@gmail.com
MONTERIA - CORDOBA

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE
ACCESO AL PÚBLICO
Radicación: 11EE2019722300100000239
Querellante: MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO
Querellado: GRUPO EDITADO

Respetada Señora,
Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 50939634, de la Resolución No.0039 del 23/02/2022 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 cuatro (4) 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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

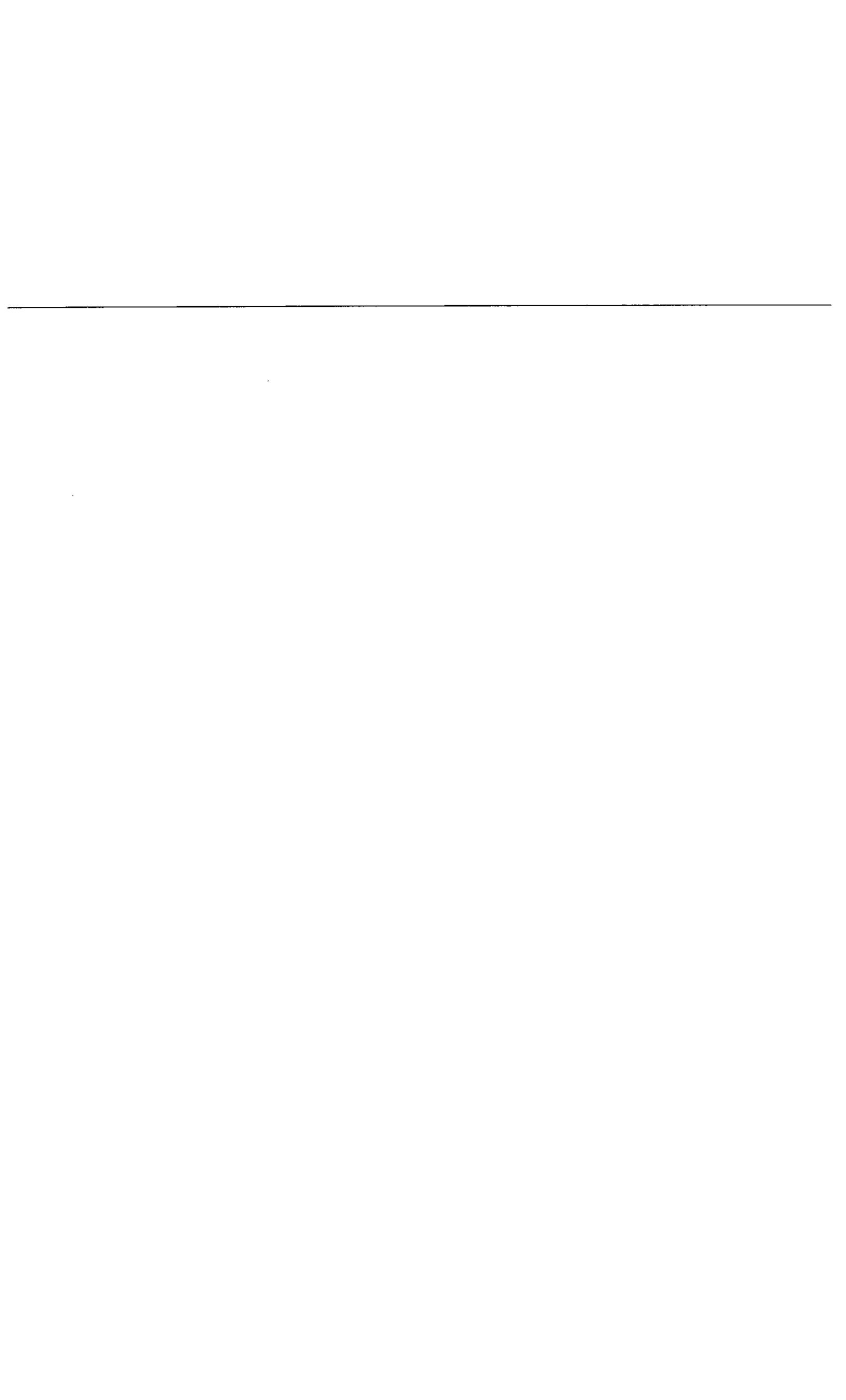


@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

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

14665192

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

Radicación: 11EE2019722300100000239
Querellante: MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO
Querellado: GRUPO EDITADO S.A.S

RESOLUCION No. IE - 0039

(23 FEB 2022)

Montería, 23/02/2022

“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 CÓRDOBA 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 11EE2019722300100000239 el 12/02/2019, la señora MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO interpone queja administrativa en contra de la empresa GRUPO EDITADO S.A.S en atención a la desvinculación sin justa causa de la que fue objeto por parte de la empresa en atención a los siguientes: (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- desde el día 01 de octubre de 2015.*
 - 2) *Mis servicios como trabajadora los desarrollé como asesor de publicidad 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 eficiente 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 2018 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 fundamentadas en el artículo 62 numerales 2, 5, 6 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo y la Cláusula Sexta literal a) del contrato individual de trabajo a término indefinido.*
 - 7) *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.*

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

- 8) *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.*
- 9) *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. 193 del 15/12 /2021 el suscrito inspector de trabajo y seguridad social avoca conocimiento de la actuación, y en consecuencia 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 7.)
- Mediante oficio radicado No.08SE2021722300100003357 del 15/12/2021 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 8).
 1. Evidencia de la socialización del Reglamento Interno de Trabajo.
 2. Copia del acta de descargos o evidencia del proceso disciplinario realizado a la señora MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO.
 3. Copia de los pagos de nómina de salarios de la señora MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO correspondientes a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2.018.
 4. Copia de la liquidación final de prestaciones sociales y constancia o comprobante de pago de la señora MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO con motivo de la terminación de su contrato.
- El oficio fue entregado en el domicilio del indagado el día 18/12/2021 tal como consta en la guía No. RA350405871CO de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A. 472. (Folio 10).
- Mediante oficio radicado No.08SE2021742300100900104 del 28/12/2021 se comunicó a la señora María del Carmen Cordero Pacheco del inicio de la presente averiguación preliminar a la dirección de correo electrónico mayocordero2504@gmail.com . (Folio 12).
- La comunicación fue recibida según consta en certificado de comunicación electrónica E65462262 del servicio de envíos de Colombia 472 en fecha 29/12/2021 a las 12:13 GMT-05:00 (Folio 13).
- Mediante oficio radicado No.08SE2022722300100000157 del 31/01/2022 se oficia en segunda oportunidad al representante legal de la empresa GRUPO EDITADO S.A.S "EL MERIDIANO DE CÓRDOBA" para comunicarle del inicio de la averiguación preliminar y se le requiere aportar al despacho los siguientes documentos: (Folio 14).
 1. Copia del Reglamento Interno de Trabajo. Evidencia de publicación o socialización a sus trabajadores.
 2. Copia del acta de descargos o evidencia del proceso disciplinario realizado a la señora MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO que culminó en la terminación del contrato.
 3. Copia de los pagos de nómina de salarios de la trabajadora MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO correspondientes a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2.018.
 4. Copia de la liquidación final de prestaciones sociales y constancia o comprobante de pago de la señora MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO con motivo de la terminación de su contrato.
- El oficio fue entregado en el domicilio del indagado el día 02/02/2022 tal como consta en la guía No. RA355242322CO de la empresa de mensajería Servicios Postales Nacionales S.A. 472. (Folio 15).
- El 16/02/2021 la empresa GRUPO EDITADO S.A allega oficio respuesta con copias de documentos requeridos en 21 folios. (Folios 16 al 37).

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 correo electrónico recibido en este despacho en la dirección de correo electrónico asierrap@mintrabajo.gov.co en fecha 15/02/2022, el señor Ubaldo Tirado Beltrán en calidad de Coordinador Administrativo desde el correo electrónico compras.cordoba@elmeridiano.co allega los documentos requeridos los cuales fueron radicados con No.05EE2022722300100000326 del 16/02/2022, los cuales se describen a continuación:

1. Copia del Reglamento Interno de Trabajo de fecha de inicio de la vigencia 2017-04-01. (Folios 17 al 29).
2. Correo electrónico de la dirección administrativa y financiera del Meridiano a los jefes de departamento, y líderes de procesos con personal a cargo, donde se les adjunta el reglamento interno de trabajo en PDF y se les pide revisarlo con cada grupo de trabajo, tomar nota de los dudas que surjan y se les informa de una reunión para las aclaraciones a que haya lugar previa a la publicación del mismo en dos lugares visibles dentro de las instalaciones de la empresa. (Folio 30).
3. Fotografías de carteleras en las que se observa la publicación en papel del Reglamento Interno de Trabajo. (Folio 31).
4. Copias comprobantes de nómina de la señora María del Carmen Pacheco correspondiente a los meses de septiembre y octubre de 2018. (Folio 32).
5. Copia citación para diligencia de descargos de fecha 21/11/2018. (Folio 33).
6. Copia de acta de cargos y descargos. (Folios 33 y 34).
7. Copia del oficio comunicando la terminación unilateral de contrato laboral por justa causa. (Folios 35 y 36).
8. Copia de la liquidación del contrato de trabajo (Folio 37) 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	\$ 1.229.598	\$ 1.120.301
INTERESES CESAN	1/01/2018	28/11/2018	328	\$ 1.229.598	\$ 122.486
PRIMAS	1/07/2018	28/11/2018	148	\$ 1.229.598	\$ 505.501
VACACIONES	1/10/2017	28/11/2018	418	\$ 1.141.387	\$ 662.639
TOTAL PRESTACIONES					\$ 2.410.927
NOMINAS	DESDE	HASTA		NO. DE DIAS	VALOR No.De DIAS
NOVIEMBRE.2018	1/11/2018	28/11/2018		28	\$ 682.993
OCTUBRE 2.018	1/10/2018	20/10/2018		30	\$ 288.534
DOTACION					
	VESTIDO	6/01/1900	6		\$ 600.000
	CALZADO				
TOTAL A PAGAR					\$ 3.982.454,00

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

9. Copia del comprobante de egreso con fecha 05/12/2018 mediante el cual se le efectúa el pago de la liquidación del contrato de trabajo a la señora María del Carmen Cordero Pacheco, con firma de recibido de la ex trabajadora. (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 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 merito 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 relacionado con la participación de la ex trabajadora 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 entre otras, las siguientes preguntas con su respuesta por parte de la ex trabajadora así:

"(...)7. PREGUNTA: ¿Es usted María, 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 (socios, demás empleados, proveedores de servicios, el gobierno) y que como consecuencia se puede ver afectado el presente y futuro económico de la empresa, dado a que se pueden perder clientes, bajar las ventas, desatender alianzas actuales, fugar capitales de inversión, descapitalizarse la compañía? ¿es usted consciente y lo acepta?..

RESPUESTA: No.

8. PREGUNTA: ¿Es usted consciente y acepta que el video de 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, su estabilidad laboral, la de sus familias dependientes, su seguridad e integridad? ¿Es o no consiente de eso?

RESPUESTA: No.

9. PREGUNTA: María ¿Sabe usted que el Código Sustantivo del Trabajo EN SU ARTICULO 62, enumera las causales justas para la terminación de 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"? ¿Lo sabe?

RESPUESTA: No, no lo sabía. No lo había visto.

10. PREGUNTA: ¿Sabe usted que el RIT de Grupo Editado S.A.S en su artículo 56, párrafo 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, nunca he tenido el manual de convivencia de acá del periódico.

11. PREGUNTA: ¿Tiene algo más que decir?

RESPUESTA: Si, con respecto al video otra vez lo reitero y creo que nunca fue de una doble intención o sea nunca fue con el hecho de pues que se viralizara jamás, porque de pronto lo tomamos de manera jocosa o sea como para pasar el rato, desestresarnos de pronto de todo el estrés que llevamos, los productos, los no pagos, todo esto o sea nunca fue la intención de que ese video saliera de ese grupo privado que teníamos, o sea nunca, nunca, y por eso lo digo y creo que todos estamos en eso consiente de que esa no fue la intención, de que el video saliera y que terceras personas lo divulgaran.

12. PREGUNTA: ¿Qué terceras personas lo divulgaron?

RESPUESTA: Pues, este, nosotros ese día al momento de que lo hicimos, es más pues Martha colocó pilas cuidado el video va a salir de este grupo, pilas, que esto es como a manera de recocha, nosotros mismos ahí, pero ya después al rato en la noche todo el mundo dijo, no mira ese video se filtró, y pues estuvimos indagando y pues la persona que lo pasó a un tercer grupo fue el señor Vladimir Batista.

13. Es importante aclararle que ante cualquier decisión cabe un recurso de apelación en la empresa."

La anterior descripción evidencia el proceso disciplinario realizado a la ex trabajadora por una falta ante la que 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 MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO fue justa o injusta.

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

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, 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 MARIA DEL CARMEN CORDERO PACHECO 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
- 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 efectúe 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 dar inicio a 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 11EE2019722300100000239 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 SALLEG 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 la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Grupo de PIVC-RCC de la Dirección Territorial de Córdoba quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, la Directora Territorial de

RESOLUCION No. **R - 0039** DE 2022 **23 FEB 2022** HOJA No. **8**

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

Córdoba, 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 veintitrés (23) días del mes de febrero de 2022. **23 FEB 2022**


ALCIRA ESTHER SIERRA PINEDA
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL