

15029851

PASTO, 20/09/2023

Señor(a), Doctor(a),
MARIA INES GUERRERO SAAVEDRA
Representante legal y/o quien haga sus
Dirección MZ 1 CASA 2 B/Nuevo Amanecer
PASTO – NARIÑO

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO MEDIANTE PAGINA ELECTRONICA

Radicación: 02EE2022725200100000679

Querellante: MARIA INES GUERRERO SAAVEDRA

Querellado: MERY DEL CARMEN ERASO

Respetado Señor(a), Doctor(a),
Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO a MARIA INES GUERRERO SAAVEDRA, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 1010140836, de la Resolución 0192 del 09 de agosto de 2023 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en nueve 09 folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega 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 COORDINADORA IVC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante INSPECTOR DE TRABAJO si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,



SEBASTIAN ROSERO BRAVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo Resolución 0192 del 09 de agosto de 2023



15029851

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE NARIÑO
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL - TERRITORIAL

Radicación: 02EE2022725200100000679
 Querellante: MARÍA INÉS GUERRERO SAAVEDRA
 Querellado: MERY DEL CARMEN ERAZO

RESOLUCIÓN N° 0192

San Juan de Pasto (Nariño), 9 de agosto de 2023

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

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN - TERRITORIAL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO 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 Ministerial 3238 del 3 de noviembre de 2021, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en lo siguiente:

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: Procede el despacho a decidir en el presente acto administrativo la responsabilidad que le asiste a la señora **MERY DEL CARMEN ERAZO**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 51.749.116 expedida en Bogotá D.C., en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **EL RINCONCITO DE MARY**, identificado con el NIT. 51749116 -7, con dirección del domicilio principal y para notificación judicial en la calle 12 N° 27 – 26 barrio San Felipe de la ciudad de Pasto (Nariño), y con correo electrónico para notificación: elrinconcitodemery@hotmail.com, según se desprende del certificado de cámara de comercio adjunto al expediente, de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Mediante escrito de queja radicado en la Dirección Territorial de Nariño del Ministerio del Trabajo con el N° 02EE2022728200100000679, el día 8 de agosto de 2022, la señora **MARÍA INÉS GUERRERO SAAVEDRA**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 1.010.140.836 expedida en Pasto (Nariño), informó lo siguiente:

Manifiesta que desde el 22 de julio de 2021, inició labores en el establecimiento de comercio “El rincón de Mary” identificado con el NIT. 51749116 – 7, ubicado actualmente en la calle 12 número 27 – 26 del barrio San Felipe; que el salario que devengaba fue de CINCUENTA MIL PESOS DIARIOS (\$50.000) de lunes a viernes, y los días sábados por medio tiempo VEINTE MIL PESOS (\$20.000), valores pagaderos semanalmente, es decir, DOSCIENTOS SETENTA MIL PESOS (\$270.000); manifiesta que el horario de trabajo, estaba comprendido de lunes a viernes de seis y media de la mañana (6:30 a.m.) hasta las siete de la noche (7:00 p.m.), y los sábados de seis y media de la mañana (6:30 a.m.) hasta la una de la tarde (1:00 p.m.); manifiesta que el contrato de trabajo fue verbal, por lo tanto, considera que según la Ley laboral es indefinido; manifiesta también que fue despedida injustamente por la propietaria y representante legal del establecimiento de comercio el día cinco (5) de enero de dos mil veintidós (2022); manifiesta que durante el tiempo que laboró en dicho establecimiento de comercio, nunca se le cotizó en los fondos y aseguradora correspondiente la seguridad social integral y que nunca se le sufragaron los mínimos laborales como cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, dotación, prima de servicios y demás, además de recibir malos tratos durante toda la relación laboral, pues la propietaria siempre fue una persona humillante y cuando cualquiera de sus trabajadores cometían el más mínimo error fueron tratados de tontos, estúpidos, fracasados, pobres que ni siquiera saben trabajar, inútiles, y un sinfín de humillaciones más, por lo tanto no había un ambiente sano laboral; sin embargo, estima que por la necesidad de obtener recursos económicos para poder sobrevivir tuvo que aguantar cinco meses de trabajo sin ninguna prestación social y soportando el malgenio y actitudes groseras de su jefe. Establece también que durante el tiempo que duró la relación

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

laboral, sus compañeros de trabajo tampoco estaban afiliados a seguridad social integral por lo que en varias ocasiones le sugirieron, respetuosamente, a la señora Mery que les sufragara sus mínimos laborales, teniendo en cuenta que para ese entonces cumplía funciones tales como: - Atención de mesas. - Organización y aseo íntegro del local comercial. - Auxiliar o asistencia en cocina. - Realización de pedidos a los diferentes proveedores. - Pago de diferentes facturas en horario de trabajo, en las entidades y puntos de pago correspondientes. - Comprar pan. - Pagar productos en Efecty, que la propietaria compraba en mercado libre. - Pasear al perro de la propietaria llamado "Hashi". - Acompañar a la propietaria al mercado y al supermercado.

Manifiesta la querellante que todas y cada una de las tareas pudieron haber generado consecuencias graves, pues le tocaba salir del local comercial y cruzar calles, es decir, pudo haber ocurrido un accidente de tránsito, al llevar cantidades de dinero pudo haber sido víctima de hurto, y para cualquier situación inusitada que pudo haberse presentado NO CONTABA CON LA ARL CORRESPONDIENTE y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, al igual que sus compañeros de trabajo, debido a que todos tenían diferentes oficios y no solo la atención a mesas, como inicialmente se le había contratado e indicado.

Con base en los hechos denunciados mediante Auto N°0404 del 19 de agosto de 2022 se dio apertura a la averiguación preliminar en contra de la señora **MERY DEL CARMEN ERAZO**, ordenando la práctica de pruebas.

Una vez comunicado el auto de apertura de averiguación preliminar, la querellada adosó a la actuación administrativa formatos de liquidación de prestaciones sociales correspondiente a la quejosa, señora **MARÍA INÉS GUERRERO SAAVEDRA**, correspondientes a los períodos: 27/07/2021 a 31/12/2021 y 1/01/2022 a 5/01/2022.

Posteriormente se citó a audiencia de conciliación y llegada fecha y hora tan solo acudió la señora **MERY DEL CARMEN ERAZO**, en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **EL RINCONCITO DE MARY**, por lo que el despacho libró nueva citación a la quejosa para que ampliara la queja interpuesta; sin embargo, con fecha 12 de mayo de 2023, se suscribió un documento denominado **ACTA DE TRANSACCIÓN, ACUERDO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS Y DESISTIMIENTO EXPRESO** entre la quejosa y la señora **MERY DEL CARMEN ERAZO**, en calidad de querellada, documento que recoge acuerdo entre las partes consisten en: "La señora **MERY DEL CARMEN ERAZO**, (...) en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **EL RINCONCITO DE MARY**, se compromete y obliga autónoma e incondicionalmente a pagar a favor de la señora **MARÍA INÉS GUERRERO SAAVEDRA**, (...) la suma de **SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$6´000.000)** por concepto de prestaciones sociales (prima, cesantías e intereses a las cesantías, descansos remunerados, indemnización moratoria y bonificación).- (...). La querellante presenta **DESISTIMIENTO EXPRESO**, condicionado al restablecimiento pleno de sus derechos laborales, conforme a lo pactado en el presente documento.- (...). Aunado a lo anterior, a la presente investigación se adosa escrito de fecha 18 de mayo de 2023, mediante el cual el apoderado judicial de la señora **MARÍA INÉS GUERRERO SAAVEDRA**, eleva solicitud de desistimiento del proceso N° 2022-00500 ante el **JUZGADO 1° DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE PASTO (NARIÑO)**, autoridad que, en virtud del acuerdo contenido en el Contrato de Transacción de Derechos Laborales de fecha 17 de mayo de 2023, profirió el Auto N° 662 del 21 de junio de 2023, disponiendo la admisión del desistimiento del proceso y el archivo del mismo.

Con lo anterior se puede evidenciar una serie de acciones correctivas a favor de la extrabajadora como lo son el pago de prestaciones sociales, descanso remunerado, sanción moratoria y bonificación por mera liberalidad dejados de cancelar durante la vigencia del contrato de trabajo; obligaciones que se cumplieron por parte de la querellada en el periodo en que se desarrolló la averiguación preliminar, y, por tanto, se restablecieron los derechos de la quejosa.

PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN:

Este Despacho fundamenta la presente decisión en los documentos aportados por la interesada y los obtenidos de oficio, de la siguiente manera:

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

1. Liquidación de prestaciones sociales de la querellante (folios 12 – 13).
2. **ACTA DE TRANSACCIÓN, ACUERDO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS Y DESISTIMIENTO EXPRESO** entre la quejosa y la señora **MERY DEL CARMEN ERAZO**, en calidad de querellada del día 12 de mayo de 2023 (folio 28).
3. Desistimiento expreso de pretensiones de la demanda laboral del 18 de mayo de 2023 (folio 29).
4. Contrato de transacción de derechos laborales (folio 30).
5. Auto N° 662 del 21 de junio de 2023, mediante el cual el juzgado de conocimiento acepta el desistimiento presentado por la señora **MARÍA INÉS GUERRERO SAAVEDRA** (folio 31 – 32).

En virtud de lo expuesto se precede a realizar el siguiente

ANÁLISIS PROBATORIO:

Las pruebas que reposan en el expediente demuestran el cumplimiento de las acciones correctivas por parte de la ex empleadora con el fin de enmarcar su accionar dentro de la legalidad laboral:

Acciones correctivas: Evidencia del pago de las prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios), compensación en dinero de las vacaciones (descansos remunerados), indemnización moratoria y bonificación pro mera liberalidad del empleador, de la querellada a favor de la extrabajadora mediante un acuerdo privado. Lo anterior se acredita mediante documento visible a folio 28 del expediente denominado **ACTA DE TRANSACCIÓN, ACUERDO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS Y DESISTIMIENTO EXPRESO**, suscrito entre la querellada y la querellante el día 12 de mayo de 2023; documento visible a folio 29 del expediente denominado **DESISTIMIENTO DE PRETENSIONES** radicado dentro del proceso N° 2022-00500 de conocimiento y trámite del **JUZGADO 1° DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE PASTO**; y documento visible a folio 30 del expediente denominado **CONTRATO DE TRANSACCIÓN DE DERECHOS LABORALES**, de fecha 17 de mayo de 2023, suscrito entre las señoras **MARÍA INÉS GUERRERO SAAVEDRA** y **MERY DEL CARMEN ERAZO**; documento visible a folios 31 y 32 denominado Auto N° 662 de 21 de junio de 2023, mediante el cual la autoridad judicial admitió el desistimiento de las pretensiones y archivó el asunto.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Este Despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo establecido Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021, Resolución 8455 del 16 de noviembre de 2021, expedidas por el Ministerio del Trabajo; artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

De conformidad con la querrela interpuesta las normas presuntamente vulneradas por la empresa empleadora son:

El artículo el art. **249** del C.S.T., así: "**Artículo 249. REGLA GENERAL.** Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y **proporcionalmente por fracción de año.**" En concordancia con lo descrito en la Ley 50 de 1990, artículo 99: "**Artículo 99°.-** El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: 1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad **o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.** 2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente (...) (negrillas fuera del texto).

El artículo **306** del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 306. DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO.** <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así:

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

la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado **o proporcionalmente al tiempo trabajado**. (negritas fuera del texto).

El artículo 186 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 186. DURACIÓN:** 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (...). Lo anterior en concordancia con lo prescrito por el artículo 1º de la Ley 995 de 2005, que sobre el particular establece: "Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, **tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.**" (negritas fuera del texto).

El artículo 65 del C.S.T. que establece: **ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.** 1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Sobre el particular cabe aclarar que mediante documento visible a folio 28 del expediente denominado **ACTA DE TRANSACCIÓN, ACUERDO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS Y DESISTIMIENTO EXPRESO**, suscrito entre la querellada y la querellante el día 12 de mayo de 2023, la ex empleadora acreditó el pago de las prestaciones sociales adeudadas, las vacaciones como descanso remunerado, la indemnización moratoria y una bonificación por mera liberalidad a favor de la querellante, valores liquidados teniendo en cuenta los períodos laborados reclamados; también con los documentos aportados se logró acreditar que la quejosa ejerció su legítimo derecho a desistir de la actuación administrativa una vez la autoridad administrativa hubiera verificado el restablecimiento de los derechos vulnerados.

Al respecto, además, téngase en cuenta que, en los procesos sancionatorios adelantados por autoridades administrativas, al ser una clara manifestación del *ius Puniendi* del Estado, las actuaciones deben estar regidas bajo el precepto constitucional del debido proceso, es decir, deben ajustarse a lo establecido en la Ley 1437 de 2011, cuyo artículo 3º establece los principios que regulan la actuación administrativa.

Ahora bien, el proceso administrativo sancionatorio según lo determina el artículo 47 ibidem se sujetará a las disposiciones de la Parte Primera del Código y las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona.

La norma citada establece expresamente que las actuaciones administrativas de carácter sancionatorio pueden iniciarse, ora ya de oficio ora ya por petición de cualquier persona. A renglón seguido establece que "como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado", esto es, siempre que la autoridad tenga claro cuáles son las personas naturales o jurídicas objeto de investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que legalmente serían aplicables al caso al formular cargos mediante acto administrativo motivado.

Así entonces, dado que el inicio formal del proceso lo constituye el acto administrativo de formulación de cargos, se infiere que la sola averiguación preliminar la constituyen meras actuaciones administrativas que van desde comunicaciones, oficios, requerimientos y cualquier otra forma de manifestación administrativa y que son perfectamente desistibles por parte de los interesados.

Que por lo antes expuesto el despacho considera pertinente archivar la presente averiguación preliminar, toda vez que no solo existe desistimiento expreso por parte de la querellante sino también habiéndose verificado por parte de la autoridad administrativa a través de medio probatorio eficaz e idóneo, cual es, el **ACTA DE TRANSACCIÓN, ACUERDO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS Y DESISTIMIENTO EXPRESO**, el restablecimiento de los derechos de la ex trabajadora, porque en virtud de esta actuación fueron solucionadas todas las controversias de índole económico que involucraban a la quejosa y a su ex empleadora.

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

Que la ex empleadora realizó acción correctiva tendiente al compromiso de pago de los derechos económicos reclamados por la quejosa, y que posteriormente fue verificado su efectivo cumplimiento, tanto que hasta el proceso ordinario laboral que había interpuesto también fue desistido en razón al pago de sus acreencias laborales.

El archivo de la actuación administrativa en el presente caso también es procedente de conformidad con las facultades de las autoridades administrativas del trabajo que se describen en las normas que se relacionan a continuación:

Convenio 81 OIT. Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

"Artículo 17

1. *Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un **aviso previo**, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.*
2. *Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de **advertir y de aconsejar**, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento" (Subrayado y negrita fuera del texto).*

De otra parte, la Ley 1610 de 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral", en su artículo 3° establece:

(...)

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 sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores. (Subrayado fuera del texto).*

(...)

5. *Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.*

Que el Decreto 4108 de 2011, establece en el numeral séptimo del artículo 30 lo siguiente:

ARTÍCULO 30. Funciones de las Direcciones Territoriales. El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán las siguientes funciones:

(...)

7. *Planear, programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.*

Que el artículo 1° de la Resolución 8455 del 16 de noviembre de 2021, expedida por el Ministerio del Trabajo dispone que los Directores Territoriales tendrán las siguientes funciones:

(...)

32. *Promover la celebración de acuerdos de cumplimiento y mejora de las relaciones entre empleadores y trabajadores y realizar a través de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social el seguimiento respectivo.*

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

33. Participar en la elaboración y suscribir el acuerdo de formalización laboral con uno o varios empleadores, previo visto bueno del despacho del viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, según lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes.

34. Conformar mesas de trabajo que permitan asesorar sobre el cumplimiento de las normas laborales a los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales para prevenir o superar los conflictos laborales.

Que así mismo el artículo 2º párrafo 3º establece que corresponde al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control la siguiente función:

(...)

6. Promover la celebración de acuerdos de cumplimiento y mejora de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y realizar a través de los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social el seguimiento respectivo".

Que la Resolución 345 del 11 de febrero de 2020 "Por la cual se adopta la Política Pública de Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo - PIVC: "Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 - 2030" establece como ejes orientadores de las decisiones y acciones los siguientes principios, entre otros:

1. *Prevalencia de los Derechos Fundamentales: En las relaciones laborales prevalecerá la aplicación y el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre cualquier otra norma o formalidad. La Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo continuará ajustando sus decisiones a los principios, valores, normas y derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, así como en los instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad.*

(...)

4. *Principio Protector: Las autoridades deben propende por la protección de la parte más débil de las relaciones laborales, en aras de generar condiciones de equidad y propiciar actuaciones justas. El deber de protección al trabajo por parte del Estado supone que la institucionalidad genere y desarrolle mecanismos que permitan una capacidad de respuesta ágil y oportuna en el amparo y garantía de ejercicio tanto de libertades, como de derechos, en el relacionamiento individual y colectivo del trabajo.*

5. *Diálogo social: El diálogo entre el Estado, los trabajadores y los empleadores se constituye en una estrategia fundamental para la construcción conjunta de un mundo del trabajo más justo y equitativo, donde la diversidad de intereses, la divergencia y el conflicto encuentren salidas en la deliberación democrática y aporten en los procesos de construcción de paz. El Estado como responsable y garante de los derechos de los trabajadores fortalecerá su papel rector en el marco de la gobernanza de las funciones de Inspección del trabajo.*

(...)

8. *Prevención: La acción del Estado Colombiano estará orientada a fortalecer los mecanismos que aseguren condiciones justas y dignas en las relaciones del trabajo, para ello centrará su acción en un enfoque preventivo que permita enfrentar los riesgos de vulneración de los derechos de los trabajadores.*

Que en la ya referida Resolución 345 de 2020 se señala que la Política Pública de PIVC, tiene entre sus objetivos específicos los siguientes:

1. *Generar una cultura del respeto y cumplimiento frente a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores.*

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

2. *Contribuir a los procesos de formalización laboral para la satisfacción de las pretensiones de acceso a un trabajo digno, estable y decente.*
3. *Orientar la Inspección del Trabajo de un modelo reactivo - coercitivo a un modelo que también integre la prevención, basada en la promoción de derechos, deberes y el diálogo social.*

Que el numeral 4° del programa 8 de la línea 2 del artículo 8 la Política Pública de PIVC dispone la generación de un nuevo soporte normativo para el desarrollo de la Inspección del Trabajo, en los siguientes términos, en particular que se debe diseñar y establecer una metodología para la función preventiva.

Que la Política Pública de PIVC en el numeral 1° del programa 11 de la línea 3 desarrollada en el artículo 9° de la Resolución 345 de 2020 establece que se debe planear estratégicamente la creación de lineamientos y protocolos de conformidad con las necesidades de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

Que el 9 de octubre de 2018 el presidente de la República suscribió el Pacto por el Trabajo Decente en Colombia, y entre los compromisos se pactó que *"12. Los trabajadores y empleadores mantendrán un clima e instrumentos necesarios para que, a través del Diálogo Social significativo y fructífero, se aborden y resuelvan todas las peticiones o desacuerdos"*.

En conclusión, todas las normas atrás relacionadas dan prevalencia al enfoque protector de los derechos del trabajador a través de acciones que permitan verificar el restablecimiento de los derechos en orden a prevenir los conflictos en el ámbito del trabajo, en lugar de proceder a imponer sanciones, actuaciones que se han verificado en el presente caso y que no se contradicen con las competencias atribuidas por la ley a las autoridades administrativas del trabajo.

Finalmente, cabe aclarar que, en la presente actuación administrativa, se parte de la buena fe, es decir, la veracidad con que las partes realizan sus actuaciones. El principio constitucional de buena fe está consagrado en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, establece que 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. Igualmente se fundamenta en lo previsto en el artículo 3° numeral 4 del Código Procesal Administrativo y de los Contencioso Administrativo que sobre el particular establece que, en virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.

También este principio constitucional ha tenido desarrollo jurisprudencial, y por tanto no es ajena su aplicación al derecho del trabajo; en efecto, en la sentencia SL2763 de 2019, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia estimó: "La buena fe es un principio general que inspira el ordenamiento jurídico nacional, del cual no se excluye al derecho del trabajo, cuya naturaleza protectora plantea una exigencia de objetivación, por lo que se impone al empleador el despliegue de una conducta transparente que descarte la posibilidad de defraudar la confianza legítima de su contraparte", por tanto, y de acuerdo a la anterior cita, si el empleador falta a la verdad en sus informaciones se verá abocado a las acciones legales correspondientes.

Se **ADVIERTE** a la persona natural querellada que ante queja o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en al artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y 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 efectuó en otros casos específicos.

En conclusión, una vez corroborado que la persona natural querellada, ha cumplido a cabalidad con lo ordenado en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Ley 50 de 1990, en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, este Despacho procederá a la terminación de la presente averiguación preliminar, por no encontrar méritos para iniciar un proceso administrativo sancionatorio. En mérito de lo expuesto, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Nariño del Ministerio del Trabajo

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente radicado con el número 02EE2022728200100000679, seguida en contra de la señora **MERY DEL CARMEN ERAZO**, identificada con la cédula de ciudadanía N° 51.749.116 expedida en Bogotá D.C., en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **EL RINCONCITO DE MARY**, con dirección del domicilio principal y para notificación judicial en la calle 12 N° 27 – 26 barrio San Felipe de la ciudad de Pasto (Nariño) y correo electrónico para notificación: elrinconcitodemery@hotmail.com, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADVERTIR a la persona natural querellada que ante una queja o de manera oficiosa por la posible violación de una norma laboral se procederá, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, a realizar una acción de inspección 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.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011, advirtiéndole 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 esta, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan de Pasto (Nariño), a los nueve (9) días del mes de agosto de dos mil veintitrés (2023).



YAMILE PANTOJA BASTIDAS
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control,
Resolución de Conflictos - Conciliación

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

