



El empleo
es de todos

Mintrabajo

CALI, 14/01/2022

PUBLICACION NOTIFICACION POR AVISO 113

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a) Doctor(a)
ANDRES JAVIER ZAPATA FAJARDO
CALI

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PAGINA ELECTRONICA O EN LUGAR DE ACCESO
AL PUBLICO
RESOLUCION 5787 de 23/12/2021
Radicación: 4964 Y 05EE2020741100000010049 ID: 14787550

Respetado Señor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a ANDRES JAVIER ZAPATA FAJARDO, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía, de la Resolución de 5787 de 23/12/2021, proferida por el la COORDINADOR(A) del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, a través del cual se dispuso absolver a la parte investigada de los cargos imputados.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 8 folios y 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 empezara a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante la funcionaria que la dictó, si es recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante la Directora Territorial del Valle, si se trata sólo del recurso de apelación.

Cordialmente,

TEMISTOCLES PAREDES E
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRUPO PIVC

Anexo: lo anunciado

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX: Bogotá (57-1) 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

MinTrabajoColombia

@MintrabajoCol

AÑO INTERNACIONAL

Iniciativa Regional

2021



ID 14787550

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

Radicación: 4964 Y 05EE2020741100000010049
 Querellante: ANDRES FELIPE DIAZ RUBIANO Y OTROS
 Querellado: SUMMAR PROCESOS S.A.S.

RESOLUCIÓN No. 5787
(Santiago de Cali, 23 de diciembre de 2021)
"POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACIÓN PRELIMINAR"

El suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, adscrito al Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Valle del Cauca. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta las siguientes consideraciones,

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **SUMMAR PROCESOS S.A.S.** con Nit. 800125313 - 1, como propietaria del establecimiento de comercio denominado **SUMMAR PRODUCTIVIDAD**, representada legalmente por el señor **JUAN CARLOS HINCAPIE MEJIA** Identificado con la cedula de ciudadanía No. 16.728.339, o por quien haga sus veces, con domicilio para notificación judicial en la Calle 17 Norte 4 25, en el Distrito Especial de Santiago de Cali (Valle del Cauca), con correo electrónico para notificaciones judiciales; notificaciones@summar.com.co.

II. HECHOS

PRIMERO: Mediante escrito del 25 de marzo de 2020, la Señora **CAROLINA GOMEZ**, solicita investigación administrativa en contra de **SUMMAR PRODUCTIVIDAD**, por la presunta violación a sus derechos laborales, señalando entre otras cosas lo siguiente:

(...) "Para saber dónde puedo acudir ya que soy trabajadora de la empresa sumas productividad s.a.s y nos enviaron a todos los trabajadores una carta de suspensión de contrato por no poder cumplir con nuestra obligación laboral debido a la situac.." (...). Obrante a folio 01 del expediente.

SEGUNDO: Obra a folio 02 queja del Señor **ANDRES FELIPE DIAZ RUBIANO**, el cual manifiesta:

(...) "Muy respetuosamente me dirijo a ustedes, con respecto a la suspensión de mi contrato de trabajo frente al Covid 19; el Ministerio de trabajo emitió la circular 022 del 19 de Marzo 2020, de acuerdo a dicha circular, sugiero a ustedes reconsiderar la suspensión de mi contrato laboral y se aplique las recomendaciones de dicha circular" (...).

TERCERO: Se evidencia a folio 04 queja radicada por el Señor **ANDRES JAVIER ZAPATAFAJARDO**, la cual manifiesta:

(...) "Solicito el reintegro a mis labores mediante circular 021 del 2020 ya que sean vulnerados mis derechos como trabajador mediante la presente nota les pido el reintegro a trabajar ya que no laboro desde el 16 de marzo del 2020 y económicamente me veo afectado pues que soy padre cabeza de familia y no poseo ingreso para sobrevivir" (...).

CUARTO: En virtud de lo anterior y mediante Auto No. 1158 del 20 de abril de 2020, obrante a folio 05 del expediente, se realiza la respectiva asignación con el fin de practicar las pruebas que permitan establecer si existe mérito o no para iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **SUMMAR PROCESOS S.A.S**, como propietaria del establecimiento de comercio denominado **SUMMAR PRODUCTIVIDAD**, por la presunta violación a las normas laborales, según los hechos denunciados por los querellantes.

QUINTO: Mediante Oficios visibles a folio 06 del expediente, se requiere a la examinada al correo electrónico directorfinanciero@summar.com.co, en este se le comunica la apertura de averiguación preliminar y se le solicita aportar la documentación necesaria para el esclarecimiento de los hechos dados a conocer, se observa respuesta de la empresa a folios 70 a 173 del expediente.

SEXTO: A folios 07 y 08 del expediente se encuentra misiva mediante la cual se comunica la presente averiguación preliminar a las querellantes, enviadas a los correos electrónicos aportados en sus quejas.

SEPTIMO: se evidencia a folios 11 queja presentada por el Señor **CARLOS DAVID GALLEGO GARCIA**, el cual manifiesta:

YO CARLOS DAVID GALLEGO GARCIA con cedula 1.130.643.877 expedida en Cali. En ejercicio del derecho de petición amplío los hechos referentes a mi despido el día 15 de abril de 2020. La empresa SUMMAR PRODUCTIVIDAD ubicada en la calle 17 norte# 4n-25 Cali con teléfono 3137688590-3232554099 : que esta vinculada a la empresa CLARIOS (BATERÍAS MAC) ubicada en acopi yumbo en la carrera 35 # 10-300 con teléfono 310 359 9928 - 313 649 27 93. Decide comenzar a laborar este mismo día 15 de abril y obligarme asistir a laborar a pesar de las normas expuestas por el gobierno acerca de la pandemia mundial. Tuve todas las intenciones de asistir a mis labores a pesar de las restricciones que puso el gobierno como se lo explique a uno de los supervisores de el área de ensamble, que le pedí un medio de ayuda o el medio de transporte necesario para llegar asta la empresa ya que en el barrio villa del mar comuna 1 donde vivo actualmente por la actual situación mundial del virus suspendieron todo medio de transporte que antes usaba para llegar asta la empresa. El supervisor harol me informa que la empresa no me ayudaría de ninguna manera para asistir y me dijo: que a la empresa no le importaba mi condición y que debía llegar a la empresa como fuera.

Envié los videos de la evidencia a la empresa a las 9.30 de la noche esperando en la carretera algún medio de transporte ya que la empresa me envió un comunicado que mi turno era en trasnocho desde el día 15 de abril de 11 pm asta las 7 am como una jornada normal, ese día no pude conseguir ningún medio de transporte por la situación ya antes mencionada y no pude asistir a laborar pero le informe a los supervisores de la situación.

Un día después sin explicar motivos me enviaron la carta de despido y la carta para que me tomase los exámenes médicos de retiro y cuando asistí a los centros médicos, la empresa no había enviado la orden para q me los hicieran y perdí mi día exponiéndome al virus en estos centros médicos algo que asta hoy 12 de mayo de 2020 no han autorizado el examen de plumbemia y aparte llevo esperando mas de 20 días mi liquidación y siempre me dicen que al día siguiente me cancelan pero no lo hacen ni siquiera el recibo de pago me lo envían.

Esta empresa se salta las leyes y rompe los reglamentos y derechos del trabajador pido que se me respeten y valoren mis derechos como trabajador y ser humano.

OCTAVO: Obrante a folio 13 la queja radicada por la Señora **CARMEN ROSA GOMEZ VILLOTA**, en esta manifiesta:

(...) "Comendidamente solicito a ustedes estudiar la situación que se me ha presentado en la empresa donde laboro actualmente SUMMAR PROCESOS SAS NIT 800125313, ubicado en la calle 17 Norte #4N-25, teléfono 6856700, debido a que me llegó una notificación de suspensión de contrato de trabajo a partir del día 13 de abril hasta el 26 del mismo mes, de esta manera me veo afectada al no recibir el ingreso mensual por varios motivos, soy madre cabeza de familia y respondo en este momento por mi hijo que se encuentra actualmente estudiando, de mi sueldo depende los alimentos de ambos, así como los gastos de servicios públicos; además de eso me encuentro en proceso de pensión y la suspensión me afecta dicho trámite" (...).

NOVENO: A folios 17 y 18 del expediente se encuentra misiva mediante la se reitera el requerimiento a la empresa de lo cual se evidencia a folios 19 a 52 respuesta de la inquirida en la cual aporta las pruebas necesarias para tomar una decisión en la presente actuación, pruebas que serán detalladas en el acápite destinado para tal fin.

III. PRUEBAS Y DOCUMENTOS ALLEGADOS A LA ACTUACIÓN

1. Terminación de contrato de trabajo suscrito entre la examinada y el Señor **CARLOS DAVID GALLEGO GARCIA**, con fecha del 17 de abril de 2020. (F. 10).
2. Respuesta presentada por la empresa **SUMMAR PROCESOS S.A.S.** (F. 19).
3. Certificación laboral del Señor **ANDRES FELIPE DIAZ RUBIANDO**, del día 07 de diciembre de 2021, en la cual certifica que se encuentra activo con la empresa. (F. 24).
4. Planillas de pago de seguridad social integral a favor del Señor **ANDRES FELIPE DIAZ RUBIANDO**, para los periodos de marzo de 2020 a febrero de 2021. (F. 28 a 33).
5. Certificación laboral de la Señora **CARMEN ROSA GOMEZ VILLOTA**, del día 07 de diciembre de 2021, (F. 34).
6. Terminación del contrato de trabajo con la Señora **CARMEN ROSA GOMEZ VILLOTA**, del 15 de septiembre de 2020. (F. 37).
7. Planillas de pago de seguridad social integral a favor de la Señora **CARMEN ROSA GOMEZ VILLOTA**, para los periodos de marzo de 2020 a septiembre de 2020. (F. 39 a 41).
8. Comprobantes de pago de prestaciones sociales definitivas a favor del Señor **ANDRES JAVIER ZAPATA FAJARDO**, del 16 de junio de 2020. (F. 44 y 45).
9. Carta de renuncia presentada por el Señor **ANDRES JAVIER ZAPATA FAJARDO**, del 12 de junio de 2020. (F. 48).
10. Planillas de pago de seguridad social integral a favor del Señor **ANDRES JAVIER ZAPATA FAJARDO**, para los periodos de enero a junio de 2020. (F. 49 a 52).

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Decreto 4108 de noviembre 2 de 2011 y la Resolución 3455 del 16 de noviembre del 2021, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, procede a decidir de fondo la presente actuación en los siguientes términos.

El gobierno de Colombia mediante el Decreto 417 de fecha 17 de marzo de 2020, declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, tomando en cuenta los pronunciamientos de la Organización Mundial de la Salud que reconoce al COVID 19 como una pandemia y en los cuales insta a los países a tomar las correspondientes medidas preventivas, para detener su transmisión y prevenir su propagación.

Este fenómeno de salud pública, tiene el potencial de afectar numerosos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el empleo, por lo cual el Ministerio de trabajo informó a través de las Circular 21 de Mazo del 2020, Circular 027 de marzo de 2020 y la Circular 33 de abril del 2020 entre otras, lineamientos que pudiesen ser considerados por los empleadores, con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo conforme lo señala el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia señala que el trabajo "*es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*".

Que de igual manera es necesario considerar que, como derechos conexos al trabajo, se encuentran conceptos como el "mínimo vital y móvil" y la "seguridad social", derechos que, a su vez, guardan directa relación con el Derecho a la vida y salud de los trabajadores y sus familias.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo, sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, para lo cual,

el Gobierno nacional ha motivado varias alternativas que podrían ayudarle a encontrar una salida económica y sobre todo, a mantener los puestos de trabajo, como elemento importante de desarrollo social y económico del sector y de la economía en general.

Por su parte, La Ley 137 de 1994, mediante la cual se regulan los Estados de Excepción tales como Estado de Guerra Exterior, Conmoción Interior y el estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, advierten sobre la prevalencia de los tratados internacionales, consagran los derechos intangibles, y la prohibición de suspender derechos, concluyendo que las limitaciones a los derechos no podrán ser tan gravosas que impliquen su negación, tal es el caso del derecho al trabajo, entre otros, que no pueden ser suspendidos en ningún Estado de Excepción. Los artículos 1, 9, 11, 13, 17 y 19 del Código Sustantivo del Trabajo están encaminados a la protección de los derechos laborales a través de la consagración de los principios que orientan el Estatuto Laboral. La Circular 021 de 17 de Marzo del año 2020, el Decreto 488 del 27 de Marzo del año 2020, emitidos por el Ministerio del Trabajo, mediante los cual se adoptan medidas de protección al trabajador y alternativas que promueven la conservación de los empleos tales como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, los permisos remunerados, y un paquete de beneficios tales como rebaja de impuestos, pagos parafiscales, otorgamiento de créditos, que como bien se sabe, solo son medidas de primera línea y que pueden resultar eficaces, si la situación de emergencia no se prolonga.

Así mismo, el Ministerio del Trabajo a través de expedición de la Circular externa No. 022 del 19 de marzo de 2020, informó sobre la adopción de la figura de Fiscalización Laboral Rigurosa, mediante la cual se tomaran estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica declarada por el señor Presidente de la República mediante el decreto 417 de 2020. (subrayas fuera de texto original).

De acuerdo con la suspensión de contrato aludida por los querellantes, este Despacho destaca que según la normatividad laboral en su artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 el cual establece:

(...)

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia. (subrayas nuestras).

Y como complemento de lo expuesto es pertinente agregar que el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se podrá suspender cuando ocurriere entre otras causales, la fuerza mayor o caso fortuito.

El argumento que sustenta la suspensión de los contratos de trabajo fue la existencia de una fuerza mayor originada en los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, conforme al artículo 1° de la Ley 95 de 1890, como es la medida de aislamiento obligatorio preventivo ordenada mediante los Decretos 457 del 22 de marzo de 2020, 531 del 8 de abril de 2020; 593 del 24 de abril de 2020, el 636 del 06 de mayo de 2020 y el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020.

En ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio. Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva Entidad Promotora de Salud a la que tenga afiliado al empleado.

Teniendo en cuenta lo anterior y de conformidad con lo precedente es dable señalar que las medidas de emergencia tomadas por gobierno en virtud del covid 19 no constituyen pese causal de fuerza mayor o caso fortuito para la suspensión temporal del contrato de trabajo. Pues si se aceptara que los empleadores no tenían la posibilidad de prever y precaver que el Gobierno en virtud de la pandemia adoptara el cierre temporal de ciertas empresas, es necesario que el empleador acredite que tal suceso impidió la ejecución del mismo. En los anteriores términos lo sostuvo la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3478 de 2017:

"de manera que si en gracia de discusión se aceptara que en verdad la demandada no tenía la posibilidad de prever y precaver esa circunstancia, ello no sería suficiente para tener como eficaz la suspensión del contrato, pues adicionalmente debía acreditar que tales sucesos impidieron la ejecución del mismo" Y es que las disposiciones económicas que expida el gobierno en un momento determinado no podrían catalogarse de facto e inmediato como causal de suspensión del contrato de trabajo, bajo el entendido que esas medidas tienen repercusiones en la empresa, como por ejemplo en la baja de ventas o aumento de sus ingresos, pues de acuerdo con el artículo 28 del CST el trabajador participa de las utilidades de la empresa, nunca de las pérdidas. En ese mismo sentido lo dejó sentado la Máxima Corporación de la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral en sentencia 11919 de 2017" (...)

la Sala, con referencia en las aclaraciones y explicaciones que dio la demandada sobre el porqué incurrió en mora de pagar salarios y prestaciones sociales, encontraría que no es manifiestamente desacertada la conclusión del Tribunal respecto a que no se daba la justa causa aducida para despedir a los demandantes, ya que los actos de gobierno sobre apertura económica, y más concretamente sus repercusiones negativas en la actividad mercantil de las empresas, no pueden calificarse como configurativas de fuerza mayor o caso fortuito para los efectos que persigue la demandada; máxime cuando no se puede olvidar que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo permite que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

Así las cosas, eventualmente, la emergencia económica puede o podrá generar que no se pueda ejecutar temporalmente el contrato de trabajo debido a la imposibilidad del trabajador de prestar sus servicios y, consecuentemente, la de la empresa de continuar operando normalmente, y entonces ahí sí sería viable la suspensión del contrato de trabajo. Por lo tanto, para que proceda la suspensión del contrato de trabajo en virtud de las medidas adoptadas por el Gobierno en razón al COVID 19, es necesario: a) analizar qué sectores, empresas fueron cerradas temporalmente por disposición del Gobierno Nacional, b) que los servicios que ofrecía la empresa o el empleador no pudieron seguir ejecutándose ni con el uso de otras formas de trabajo válidamente respaldadas en la normatividad colombiana como el trabajo en casa y el teletrabajo, pues se itera no solo basta que el hecho no se pueda prever, sino que no se pueda seguir ejecutándose. Luego entonces, en las empresas que las medidas adoptadas por el gobierno en virtud del COVID 19 no fueron objeto de cierre temporales, sino que por el contrario podían seguir funcionando, no es viable alegar la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito en virtud del Covid 19. Una precisión es necesaria realizar. Una cosa es la pandemia llamada COVID 19, y otra son las medidas adoptadas por el Gobierno en virtud de aquella. Con respecto a la primera no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, pues una enfermedad per se no da lugar ello, por el contrario es una obligación general del empleador dar la protección al trabajador y en este evento debe el empleador proteger la salud de aquel. Pero con respecto a la segunda, es viable solo en aquellos eventos en que en virtud de las medidas adoptadas por el gobierno no se haya podido prestar el servicio, se itera ni con el uso de las otras formas de trabajo.

Corolario a lo anterior, esta cartera debe aclarar que la configuración o no de una fuerza mayor para efectos de suspensión de contratos de trabajo corresponde valorarla a un juez de la República, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración por las partes.

Esto quiere decir que no le corresponde a este ministerio definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del covid-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. (tomado de la cartilla "De los derechos laborales y la seguridad social en tiempos de pandemia Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles y Laborales").

No obstante lo anterior, es preciso advertir tal como lo enuncia la procuraduría en cartilla definida para tal fin, que de no provenir dicha voluntad del trabajador, se estaría generando un acto jurídico sin valor de ejecutarse, a la luz del art. 13 del CST, que establece claramente que las disposiciones de dicho Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores y que No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo, y por tanto se presume que la relación laboral respectiva así como los citados contratos se encuentran vigentes y produciendo plenos efectos. Además se estarían generando afectaciones de tipo irremediable, pues tal como se evidencia de la sentencia T-048- 18, los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se deben entender entonces como la cesación de forma temporal de algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio, afectando así el MÍNIMO VITAL del trabajador y de su núcleo familiar, condiciones que resultan claramente contrarias a los postulados constitucionales y legales. Bajo las condiciones anteriormente esbozadas, se puede concluir que el empleador no puede eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores, argumentando para ello la imposición de una licencia no remunerada, que no proviene del acto libre y espontáneo del trabajador, libre de todo tipo de vicios del consentimiento, y mucho menos amparando la falta de cumplimiento de este requisito esencial, en la difícil situación económica en que se encuentra, de igual manera alude que la jurisprudencia de Corte Constitucional ha indicado que la suspensión prolongada del pago de los salarios a que tienen derecho los trabajadores de una empresa hace presumir la afectación del mínimo vital, atentándose así de forma directa contra sus condiciones mínimas de vida digna. En Sentencia de unificación SU-995 del 9 de diciembre de 1999 (Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz), se señaló lo siguiente:

(...) "a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental. b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador" (...).

En este orden de ideas, se procede a decidir de fondo el presente asunto, en los siguientes términos.

En todas las actuaciones que adelanta este Ministerio, deben recogerse todas las pruebas pertinentes, tanto como las que favorecen como las que no a las partes. Para luego con fundamento en normas de la sana crítica, evaluar el acervo probatorio en su conjunto, con miras a obtener un juicio equitativo, es decir, para que se configure la falta a la norma laboral se requiere la existencia de una perfecta adecuación típica, antijurídica y culpable, lo contrario sería darle vigencia a la responsabilidad objetiva, proscrita en todos los regímenes sancionatorios.

Visto lo anterior, y de acuerdo con el material recaudado durante la presente actuación es importante remitirnos a las siguientes disposiciones legales para tomar una decisión de fondo, en los siguientes términos:

"(...) Artículo 486. Atribuciones y sanciones

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales

consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. (Subrayado por fuera del texto original).

En gracia de discusión se debe traer a colación lo manifestado por las querellantes, las cuales centran su discusión al manifestar que les han suspendidos sus contratos de trabajo y no están recibiendo el pago de sus salarios, hechos narrados durante la declaratoria de la emergencia social y económica por la pandemia del COVID 19, en este orden de ideas se inicia la averiguación preliminar para esclarecer estos hechos, en tal sentido se requiere a la empresa y esta manifiesta:

(...) "John Mauricio Serna Betancourt, mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 16.378.403 y tarjeta profesional de abogado No 163.338 del C.S. de la J., obrando en calidad de apoderado judicial me permito manifestar lo siguiente.

Respecto al señor Andres Felipe Díaz Rubiano. Cc 80.234.340

Al señor se le había suspendido a partir de abril el contrato de trabajo debido a las necesidades de la empresa cliente por decrecimiento en las ventas, no obstante ante de la medida le fue concedido vacaciones anticipadas para el sostenimiento del contrato de trabajo y así evitar el aumento en el desempleo en el país. Ahora bien, la economía fue restableciéndose para el sector de las ventas y a partir de noviembre de 2020 el señor se encuentra devengando su salario. Prueba de ello se aporta certificación laboral y desprendibles de pago.

Respecto a la señora Carmen Rosa Gomez Villota. c.c 31.864.842

De conformidad con las disposiciones y/o sugerencias del Ministerio de trabajo a la señora se le autorizaron vacaciones anticipadas, del 24 de marzo al 12 de abril de 2020. Después se le otorgó una licencia remunerada compensable entre el 16 de abril al 11 de mayo de 2020. Dicha medida fue prorrogada hasta el 25 de mayo de 2020. Agotada las alternativas se procedió continuar con su contrato devengando su salario hasta septiembre de 2020 que le es otorgada su pensión por vejez. Prueba de lo anterior. Adjunta carta de licencia compensable. Carta de terminación de contrato por vejez y pago de prestaciones sociales. Constancia laboral.

Me permito complementar la siguiente información respecto al señor **ANDRES JAVIER ZAPATA FAJARDO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.115.063.003:

1. Sostuvo relación comercial mediante contrato de obra, con el fin de apoyar en la labor como operario de apoyo logístico para la empresa cliente **BALANCEADOS S.A.S.**
2. Inicialmente al colaborador se le suspensión contrato pero después en atención a los direccionamientos del Ministerio se le otorgó licencia remunerada compensable.
3. La situación se presentó hasta tanto el colaborador en el mes de junio presentara de manera voluntaria su carta de renuncia" (...).

Sumado a lo anterior, allega las pruebas solicitadas por este Despacho que logra determinar que el Señor Andrés Felipe Díaz Rubiano aun trabaja para la empresa. La señora Carmen Rosa Gomez Villota adquirió el estatus de pensionada en septiembre del 2020 motivo por el cual se terminó la relación laboral entre las partes y para el señor Andrés Zapata Fajardo presentó su carta de renuncia en el mes de septiembre de 2020 y se logró corroborar que le cancelaron las prestaciones sociales definitivas a su favor, además se evidencia con las pruebas allegadas al plenario que durante los periodos solicitados se pagó la seguridad social de los querellantes, ahora bien, frente a la solicitud del Señor Carlos David Gallego Garcia el cual centra su discusión en la inconformidad en su despido, es preciso aclarar que este Despacho no es el llamado a definir situaciones particulares o definir controversias como la que hoy se plantea entre las partes, toda vez que obra en el expediente la carta mediante la cual se termina el contrato y en esta aducen que dicho motivo obedece a la finalización de la labor por la cual fue contratado, esto de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo del trabajo artículo 486 ibidem.

Así las cosas, este Despacho determinar que no le asiste mérito para iniciar un proceso administrativo sancionatorio en contra de la empresa **SUMMAR PROCESOS S.A.S**, como propietaria del establecimiento de comercio denominado **SUMMAR PRODUCTIVIDAD**, en consecuencia se archivara la presente

averiguación preliminar, dando estricta aplicación a lo dispuesto en el art. 47 de la Ley 1437 de 2011 y de conformidad con los lineamientos legales aludidos en precedencia.

En virtud de lo previamente expuesto, este Despacho

RESUELVE


ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar respecto a la empresa **SUMMAR PROCESOS S.A.S.** con Nit. 800125313 - 1, como propietaria del establecimiento de comercio denominado **SUMMAR PRODUCTIVIDAD**, representada legalmente por el señor **JUAN CARLOS HINCAPIE MEJIA** identificado con la cedula de ciudadanía No. 16.728.339, o por quien haga sus veces, con domicilio para notificación judicial en la Calle 17 Norte 4 25, en el Distrito Especial de Santiago de Cali (Valle del Cauca), con correo electrónico para notificaciones judiciales; notificaciones@summar.com.co, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de este Auto.

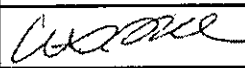
ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR del presente Auto a la empresa **SUMMAR PROCESOS S.A.S.** con Nit. 800125313 - 1, como propietaria del establecimiento de comercio denominado **SUMMAR PRODUCTIVIDAD**, representada legalmente por el señor **JUAN CARLOS HINCAPIE MEJIA** identificado con la cedula de ciudadanía No. 16.728.339, o por quien haga sus veces, con domicilio para notificación judicial en la Calle 17 Norte 4 25, en el Distrito Especial de Santiago de Cali (Valle del Cauca), con correo electrónico para notificaciones judiciales; notificaciones@summar.com.co, al **ANDRES FELIPE DIAZ RUBIANO** identificado con la cedula de ciudadana No. 80.234.340, con correo electrónico, airfredy@hotmail.com, a la Señora **CAROLINA GOMEZ** al correo karolgomez3491@gmail.com, a la Señora **CARMEN ROSA GOMEZ VILLOTA** identificada con la cedula de ciudadana No. 31.864.842, en la Carrera 12 4 14 del Barrio San Cayetano en el Distrito Especial Santiago de Cali (Valle del Cauca), notificar mediante publicación en la pagina web del Ministerio de Trabajo, toda vez que se desconoce el domicilio y correo electrónico donde se pueda remitir este acto administrativo a los Señores **CARLOS DAVID GALLEGO GARCIA** identificado con la cedula de ciudadana No. 1.130.643.877 **ANDRES JAVIER ZAPATA FAJARDO** identificado con la cedula de ciudadana No. 1.115.063.003, de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 artículo 66 ss y/o lo establecido en el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020 en su Artículo 4. Declarado exequible parcialmente por la Sentencia C-242 de 2020 proferida por la Corte Constitucional.

ARTICULO TERCERO: Contra la presente providencia proceden los recursos de reposición ante este Despacho y el de Apelación ante la directora territorial del Valle del Cauca, interpuestos por las partes mediante escrito 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 de este, según el caso, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

CUARTO: Líbrense las comunicaciones de rigor.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE


(* FIRMA *)
BRAHYAN SNEYDER AREVAO VILLEGAS
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	BRAHYAN SNEYDER AREVAO VILLEGAS Inspector de Trabajo y Seguridad Social	
Reviso contenido con los documentos legales de soporte	LUZ ADRIANA CORTES TORRES Coordinadora Grupo PIVC	
De acuerdo con la resolución 3455 del 16 de noviembre de 2021, se revisa el presente acto administrativo encontrándose ajustado a la norma y disposiciones legales vigentes.		