

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB

Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 19 FEBRERO DE 2024 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: RESOLUCION 000130 del 31 ENERO DE 2024 a los Srs. **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DIRECCION ERRADA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as) **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO** y que según guía número YG301814438CO, cuya causal es: **DIRECCION ERRADA** La suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (22) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 19 FEBRERO DE 2024 .

En constancia.


LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy 27 FEBRERO DE 2024 A LAS 4:00 PM, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la des fijación del presente.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,


LAURA DANIELA BERBEO ARDILA
Auxiliar Administrativo

Elaboró:
Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205

Revisó:
Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205

Aprobó:
Laura Daniela Berbeo
Auxiliar Administrativo
Oficina 205



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL

RESOLUCION de 2024
(31 ENE 2024)

000130

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVAN UNAS AVERIGUACIONES
PRELIMINARES”**

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER 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 3238 de 2021 concordante con la Resolución 3455 de 2021 Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes:

Expediente: 7368001-14965080 del 17 de diciembre de 2021.

Radicación: 02EE202141060000090013 del 28 de octubre de 2021.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de la empresa **CAMARCA S.A.S.**, identificada con NIT. 900.504.241-7 en calidad de ex - empleador.

IDENTIDAD DEL INVESTIGADO: se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **CAMARCA S.A.S.**, identificada con NIT. 900.504.241-7, con domicilio para notificación judicial ubicado en la Carrera 50 No. 119-10 de la ciudad de Bogotá – Cundinamarca, teléfono: 5473960, celular: 318-7825636, còtreo de notificación judicial: juridica@camarcasas.com.

IDENTIDAD DEL RECLAMANTE: el presente proveído por acción incoada por **JOHAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, identificado con cédula de ciudadanía número 1.005.344.912, con domicilio de notificación en la carrera 47 No. 55 de la ciudad de Bucaramanga – Santander, teléfono: 301-3258292, correo electrónico: jhoansebastiannavasprado@gmail.com.

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Mediante PQRSD, radicada bajo el consecutivo 02EE202141060000090013 del 28 de octubre de 2021, el señor **JOHAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, identificado con cédula de ciudadanía número 1.005.344.912, radico en formato de reclamarion laboral ante el Ministerio de Trabajo – Direccion Territorial de Santander,

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

querrela contra la empresa **CAMARCA S.A.S.**, en calidad de empleador por el presunto incumplimiento a las normas laborales expresando lo siguiente:

"Yo hago parte de un acuerdo de formalización laboral entre la empresa camarca sas con el Ministerio de trabajo en base a una tercerización laboral que se hizo con la empresa Outsourcing sas que líquido y no pagó liquidaciones a sus trabajadores, sucede que yo realizaba funciones como coordinador 4-72 y esa área se acabo, la empresa de acuerdo a la formalización laboral debían reubicarme en otra área debido al cargo con vocación de permanencia, pero ellos me despidieron de forma injustificada el 31/07/21, yo trabaje con ellos por una bolsa de empleo desde hace 20 meses y directamente con ellos fueron 6 meses, siempre mis funciones fueron las mismas, salario y demás ... mi reclamo es por que la empresa se dio cuenta que no me podía echar y de mala fe me contrataron el 7/09/21 con el mismo cargo salario bajo un contrato a termino fijo con duración de 1 mes, tengo correos internos de la empresa en donde admiten el error y actuar de mala fe vulnerando mis derechos, aparte de todo acá sufro acoso y maltrato laboral, mis funciones son administrativas y mi jefe inmediata me ha puesto a descargar mercancía pesada que no cubre mi riesgo laboral y asignándome labores muy diferentes a las pactadas en el contrato, mi jefe grita por todo y de no cumplir con lo que me pide se que va a despedirme o hacerme la vida imposible, mi demanda es sobre acoso laboral y despido injustificado, quiero saber que derechos tengo y que puedo hacer..... el numero de resolución del ministerio con la empresa es: No. 000566 del 31 de mayo de 2021 radicado: 01EE2019736800100002793 de 20/03/2019 Expediente No. 7368001 - ID 14678924 del 04/04/2019 ... quiero ser contactado y asesorado, muchas gracias. (Folio 1).

Seguidamente obra correo electrónico, suscrito por la Inspectora de Trabajo JACKELINÉ MEJIA BOTELLO, mediante el cual se solicita de manera urgente dar tramite - traslado del PQRS02EE202141060000090013, en razón a que se advierte presunto incumplimiento a la norma laboral y a lo pactado en el acuerdo de formalización. (Folio 2).

Obra registro único empresarial y social de la cámara de comercio de la ciudad de Bogotá --D.C., respecto a la empresa **CAMARCA S.A.S.**, identificada con NIT. 900.504.241-7, representada legalmente por CLIMACO SILVA TABOADA, identificado con cedula de ciudadanía numero 79.155.961, con domicilio en la carrera 50 No. 119 - 10 de la ciudad de Bogotá - D.C., teléfono: 5473960, celular: 318-7825636, correo electrónico: juridica@camarcasasa.com. (Folios 3 - 7).

Se observa correo electrónico suscrito por la Inspectora de Trabajo JACKELINE MEJIA BOTELLO, mediante el cual adjunta PQRS02EE202141060000090013, por tratar asuntos de competencia de GRCC, por referir maltrato y acoso laboral. (Folio 7 reverso).

Mediante oficio 08SE202173680010001269 de fecha 25 de noviembre de 2021, suscrito por RUBY MAGNOLIA VALERO CORDOBA, en calidad de Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y control y dirigido al señor **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, en calidad de querellante, mediante el cual se le informa que se le estará comunicando por este medio el trámite que se le dará a su petición de acuerdo a competencia, informando que en lo que refiere a su reclamación sobre el presunto acoso y maltrato laboral se dará traslado copia de la PQRS02EE202141060000090013 al grupo de Resolución Conflictos - Conciliaciones del Ministerio del Trabajo por tratar asuntos de su competencia, así mismo le indica que la reclamación se encuentra a la fecha sobre los parámetros que la ley ha descrito en derecho al turno, de acuerdo al orden de presentación, con respecto de otras reclamaciones laborales, en condiciones de igualdad, eficiencia, eficacia, y calidad, siguiendo la ley 962 de 2005, artículo 15. (Folio 8),

En oficio de fecha 01 de diciembre de 2021, suscrito por OFELIA HERNANDEZ ARAQUE, en calidad de Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, emitiendo respuesta sobre la procedencia de dar inicio al procedimiento de averiguación preliminar y sobre derecho al turno frente a la reclamación laboral instaurada ante el ente ministerial y a la cual se le adjudico el radicado No. 02EE202141060000090013 del 28 de octubre de 2021. (Folio 8 reverso- 10).

Por medio de Auto Comisorio No. 3012, se procede comisionar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social CESAR AUGUSTO VALENCIA CALDERÓN, para asumir el conocimiento de la solicitud /querrela; quien en el marco de sus funciones y competencias establecidas en la Resolución 3238 del 3 de noviembre de 2021,

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

podrá ejercer rol preventivo – función preventiva modalidad de aviso previo y/o rol coactivo para adelantar y decidir averiguación preliminar. (Folio 11).

Por consiguiente, se emite el Auto 000519 de fecha 03 de marzo de 2022, por medio del cual se avoca el conocimiento de una actuación administrativa, disponiéndose el inicio de la **AVERIGUACIÓN PRELIMINAR** en contra de la empresa **CAMARCA S.A.S.**, identificada con NIT. 900.504.241-7, por el presunto incumplimiento de la norma laboral relacionada con **EL NO CUMPLIMIENTO ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL – ART 16 LEY 1610 DE 2013** y las demás conductas que pudieran infringir las normas laborales que se logren establecer en el curso de la indagación administrativa, 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 esta y recabar los elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta, en ejercicio de las atribuciones de Inspección, Vigilancia y Control. (Folio 12).

Mediante memorando de fecha 03 de marzo de 2022, con radicado 08SI2022736800100000515 de la enunciada fecha suscrito por RUBY MAGNOLIA VALERO CORDOBA, en calidad de Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y control y dirigido a ANDREA JOHANNA MATEUS PARRA, en calidad de Auxiliar Administrativo del GPIVC, mediante el cual traslada en un (01) CD la documentación aportada por la empresa **CAMARCA S.A.S.**, en virtud del seguimiento al acuerdo de formalización laboral suscrito entre la empresa **CAMARCA S.A.S.** y la dirección Territorial de Santander de fecha 01/12/2020 y en atención al requerimiento realizado por parte de la funcionaria encargada de realizar las visitas, convocando a mesa de trabajo el 24/02/2022, con el fin de esclarecer los hechos presentados por el señor JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO con PQRS02EE2021410600000090013 de 28/10/21 y asuntos del acuerdo de formalización, el cual contiene 4 carpetas. (Folio 13).

De acuerdo a comunicación de fecha 15 de marzo de 2022, mediante oficio radicado bajo la planilla 050 de la enunciada fecha, se le comunicó al representante legal de la empresa **CAMARCA S.A.S.**, el **AUTO COMISORIO y AUTO DE TRAMITE DE AVERIGUACION PRELIMINAR No. 000519 DE FECHA 03 DE MARZO DE 2022**, a la dirección física registrada en el Registro Único empresarial y social de la cámara de comercio de la ciudad de Bogotá – D.C., a la carrera 50 No. 119-10 de la ciudad de Bogotá – D.C., efectuándose la entrega de dicho documento, de acuerdo a la certificación expedida por la empresa de mensajería 4-72, mediante guía de correo YG284326075CO el 17 de marzo de 2022 (Folios 14 y 16).

Posteriormente, a través de oficio de fecha 15 de marzo de 2022, por medio de la empresa de servicios postales de Colombia 4-72, se procede a comunicar el **AUTO COMISORIO y AUTO DE TRAMITE DE AVERIGUACION PRELIMINAR No. 000519 DE FECHA 03 DE MARZO DE 2022**, al querellante **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, a la dirección electrónica registrada en la querrela, que es: jhoansebastiannavasprado@gmail.com, efectuándose la apertura del correo electrónico, de acuerdo a la certificado de comunicación electrónica expedida por la empresa de mensajería 4-72, identificados del certificado E71423481-R, mediante la cual registra fecha y hora de acceso a contenido: 18 de marzo de 2022. (12:00 GMT – 05:00). (Folios 15 y 17).

Por medio de Auto 2172 de 29 de agosto de 2022, recibido el día 29 de agosto de 2022; la inspectora de trabajo y seguridad social con funciones de coordinadora del Grupo de Prevención Vigilancia y Control, **MONICA ANDREA PRIETO BARAJAS** resuelve reasignar la presente actuación administrativa al inspector de trabajo y seguridad social **YULY CAROLINA ARIZA LOZADA**. (Folios 18 y 19).

Con el fin de verificar el estado actual de la empresa reposa nuevamente registro único empresarial y social de la cámara de comercio de la ciudad de Bogotá – D.C., respecto a la empresa **CAMARCA S.A.S.**, identificada con NIT. 900.504.241-7, representada legalmente por CLIMACO SILVA TABOADA, identificado con cedula de ciudadanía número 79.155.961, con domicilio en la carrera 50 No. 119 - 10 de la ciudad de Bogotá – D.C., teléfono: 5473960, celular: 310-7975805, correo electrónico: juridica@camarcasasa.com. (Folios 20 - 24).

Mediante oficio con radicado 08SE2023736800100013841 de 25/10/2023, se comunica Auto de reasignación No. 1978 de 08 de agosto de 2022 y requiere al querellante **NAVAS PRADO JHOAN SEBASTIAN**, mediante correo electrónico: jhoansebastiannavasprado@gmail.com, para que en un término de dos (2) días hábiles

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

posteriores al recibido de la presente comunicación, de respuesta mediante correo electrónico, dirigido a la cuenta yariza@mintrabajo.gov.co, indicando si se ratifica en su querrela, amplíe la información que redactó en su oficio de querrela del 10 de marzo de 2021 y aporte todos los soportes documentales que tenga en su poder que evidencien la vulneración denunciada, en especial el que menciona en su PQRSD, como es los correos internos de la empresa en donde admiten el error y actuar de mala fe vulnerando sus derechos, la cual de acuerdo a Acta de Envío y entrega de Correo Electrónico, por la empresa de servicios postales 4-72 Id mensaje 73246 registra apertura de la notificación por parte del destinatario el 25 de octubre de 2023, a las 13:06:33, sin que a la fecha haya realizado pronunciamiento alguno. (Folios 25 y 26).

Con el fin de verificar la respuesta emitida con anterioridad por la empresa **CAMARCA S.A.S.**, se revisa el contenido del CD, que reposa en el expediente el cual contiene 4 carpetas y de las cuales se desglosan varios archivos en pdf, realizando la impresión de los mismos en 69 folios así:

Nombre	Fecha de modifica...	Tipo	Tamaño
1.Dctos aportados Camarca SAS-Caso Se...	24/10/2023 7:11 a. ...	Carpeta de archivos	
2.Mesa Trabajo-24feb2022	24/10/2023 7:12 a. ...	Carpeta de archivos	
3.RAD01EE2022736800100001905 DE 24fe...	24/10/2023 7:12 a. ...	Carpeta de archivos	
4.Informe Seguimiento AFL-01marzo2022	24/10/2023 7:12 a. ...	Carpeta de archivos	

De la carpeta en PDF identificada con el número 1. Dctos aportados Camarca S.A.S. – caso Sebastian Navas.

Nombre	Fecha de modifica...	Tipo	Tamaño
COMITE DE CONVIVENCIA	24/10/2023 7:12 a. ...	Carpeta de archivos	
00. RESPUESTA MINTRABAJO - CASO IN...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	269 KB
01. Soportes Primer Contrato Sebastian N...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	1.080 KB
02. Soportes Segundo Contrato Sebastian...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	3.930 KB
03. DERECHO DE PETICION- SEBASTIAN ...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	1.346 KB
04. RESPUESTA DERECHO DE PETICIÓN-S...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	472 KB
05. ANEXOS RESPUESTA DERECHO DE PE...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	2.362 KB
06. RENUNCIA - SEBASTIAN NAVAS	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	742 KB
07. Aceptación de Renuncia SEBASTIAN ...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	864 KB
08. Liquidación_Sebastian Navas - ENER...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	16 KB
09. Pago Liquidación_Sebastian Navas - E...	14/02/2022 11:36 a. ...	Documento Adob...	60 KB

De la carpeta en PDF identificada con el número 2. Mesa Trabajo. 24/02/2022.

C-MESA TRABAJO-24FEB2022	24/02/2022 5:14 a. ...	Documento Adob...	413 KB
--------------------------	------------------------	-------------------	--------

De la carpeta en PDF identificada con el número 3. RAD01EE2022736800100001905 de 24 feb 2022.

Rad.01ee2022736800100001905	1/03/2022 5:23 a. m.	Documento Adob...	191 KB
-----------------------------	----------------------	-------------------	--------

De la carpeta en PDF identificada con el número 4. Informe seguimiento AFL – 01 Marzo 2022.

C-INFORME SEGUIMIENTO CAMARCA SAS	1/03/2022 5:48 a. m.	Documento Adob...	962 KB
-----------------------------------	----------------------	-------------------	--------

31 ENE 2024

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

(Folios 27 – 95):

Reposa copia de las actas 1068 de 2021 y 50 de 2022. (Folios 96 – 99).

Así mismo obra constancia telefónica mediante la cual se realizan varias llamadas al querellante con el fin de establecer contacto con el mismo, se trata de ubicar en varias oportunidades en la línea telefónica registrada en la querrela, 301-3258292, siendo imposible establecer comunicación pues en la línea figura "el usuario al que estas llamado no puede responde en estos momentos", tal y como se dejo constancia a folio 100.

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

I. DE LA COMPETENCIA

Cabe resaltar que corresponde a este Ministerio en cumplimiento de la Vigilancia y Control y según lo dispuesto en el Artículo 485 del C.S.T. que establece: "La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen".

De igual forma, en su Artículo 486 Subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, modificado por la Ley 50 de 1990, establece:

"ATRIBUCIONES Y SANCIONES

1. *Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando 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 ellas. 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.*
2. *Modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas entre 27,62 Unidades de Valor Tributario (UVT) (1 smlmv) a 138.106,87 UVT (5000 smlmv) según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL – (FIVICOT) El pago correspondiente a la multa impuesta, si es el caso, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://portal.psepagos.com.co/web/banco-agrario>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO. En Código de Portafolio se digitalará únicamente la cifra 377. En la Descripción del pago se digitalará el número y año del presente acto administrativo señalando además que corresponde a FIVICOT, de conformidad con el artículo 486 del C.S.T. numeral 2, subrogado artículo*

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

97 Ley 50 de 1990, modificado artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 y/o Multa no inferior al cinco por ciento (5%) del monto dejado de pagar, con fundamento en el Artículo 5 de la Ley 828 de 2003, en la cuenta de ahorros de recaudo nacional del BANCO DE OCCIDENTE denominada FIDUAGRARIA - FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL – RECAUDO SOLIDARIO con número 256-96116-0, convenio 020983 y NIT 800.159.998-0, según corresponda.

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del C.P.A y de lo C.A y demás normas concordantes, se practicaron las pruebas conducentes dentro de las averiguaciones preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, 2021 concordante con la Resolución Ministerial No. 3455 del 16 de noviembre de 2021, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer 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, y le otorgo funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: *"Ejercer control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes.*

En tal virtud, el Ministro del trabajo modifico parcialmente la Resolución No. 3811 del 3 de septiembre de 2018, mediante la Resolución No. 3238 del 3 de noviembre de 2021, según la cual se asigna al Inspector de Trabajo y Seguridad Social el rol coactivo para adelantar y decidir investigaciones administrativo — laboral en materia de derecho laboral, individual y colectivo, seguridad social en pensiones, sobre el cumplimiento de las normas de los niños, niñas y adolescentes y demás normas sociales.

De forma concurrente, el ministro del Trabajo expidió la Resolución No. 3455 del 16 de noviembre de 2021 que deroga la Resolución No. 2143 del 03 de junio de 2014, según la cual se modifica las competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo y en especial las funciones de las Coordinaciones de los Grupos Internos de Trabajo. En consecuencia, cambian las actividades del Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, asignándole la función de revisar algunos actos administrativos entre otras actividades previstas en el artículo 8 ibidem, quedandó la facultad de decidir la presente Investigación Administrativa al Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Habida consideración de los hechos puestos en conocimiento de este Ministerio de Trabajo, de lo establecido en el artículo 486 del C.S.T., Decreto 4108 de 2011, de la resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 del Ministerio de Trabajo y conforme al artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 y siguientes, la Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 2015 y demás normas concordantes, corresponde a este despacho determinar si existe mérito o no para formular cargos por la presunta conducta que podría vulnerar la normatividad laboral, en lo que atañe la presunta vulneración de las normas laborales, por parte de la empresa **CAMARCA S.A.S.**

DEL CASO EN CONCRETO

El procedimiento de averiguación preliminar tiene como fines verificar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, identificar los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada. En tal virtud, esta instancia permite al Despacho determinar si existe mérito suficiente para iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionatorio eficaz, eficiente y efectivo, a través del auto de investigación o en el caso contrario proferiendo Auto de archivo, razón por la cual es necesario hacer las siguientes precisiones conforme al recaudo probatorio obrante y las disposiciones pertinentes que serán sustento de la decisión a tomar.

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

ANALISIS DE LAS PRUEBAS:

Del análisis probatorio, que se lleva a cabo dentro del expediente motivo de la averiguación preliminar, y de lo recolectado se puede observar que en el mismo reposa a considerar:

Del oficio que dió inicio a la querrela:

Mediante hoja de reclamación laboral, a la cual se le asigno el radicado 02EE202141060000090013 de 28 de octubre de 2021 el querellante **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, presenta reclamación laboral contra **CAMARCA S.A.S.**, solicitando se realice investigación administrativa por acoso laboral y despido injustificado.

De lo requerido al accionado

Mediante Auto No. 000519 del 03 de marzo de 2022, que avoca el conocimiento de la actuación administrativa y en consecuencia dicta acto de trámite para adelantar AVERIGUACION PRELIMINAR, y en virtud del del acuerdo de formalización laboral suscrito entre la empresa **CAMARCA S.A.S.**, y la Dirección Territorial de Santander en fecha 01/12/2020, la funcionaria encargada de las visitas requirió a la empresa en aras de esclarecer los hechos de la reclamación presentada por el señor **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO** con PQRS02EE202141060000090013 de 28/10/2021, la cual remitió en un (1) CD la documentación referente al caso, tales como:

1. Dctos aportados Camarca S.A.S. – caso Sebastián Navas.
2. Mesa trabajo – 24 feb 2022.
3. Rad01EE2022736800100001905 DE 24 feb 2022
4. Informe Seguimiento AFL – 01 marzo 2022.

De lo requerido al accionante

Por parte de la inspectora suscrita se le realizo requerimiento al accionante, **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, al correo electrónico registrado en la querrela jhoansebastiannavasprado@gmail.com, para que en un término máximo de dos (2) hábiles posteriores al recibido de la presente comunicación, de respuesta mediante correo electrónico dirigido a la cuenta yariza@mintrabajo.gov.co indicando si se ratifica en su querrela, amplíe la información que redactó en su oficio de querrela, del 28 de octubre de 2021 y aporte todos los soportes documentales que tenga en su poder que evidencien la vulneración denunciada, en especial el que menciona en su PQRS0, como es los correos internos de la empresa en donde admiten el error y actuar de mala fe vulnerando sus derechos, quien pese a evidenciarse tal y como obra a folio 26 apertura de la notificación, hace caso omiso al requerimiento efectuado por el despacho y con el fin de establecer contacto con el mismo, se trata de ubicar en varias oportunidades en la línea telefónica registrada en la querrela, 301-3258292, siendo imposible establecer comunicación pues en la línea figura "el usuario al que estas llamado no puede responde en estos momentos", tal y como se dejo constancia a folio 100.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución Ministerial No. 3455 del 16 de noviembre de

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

2021 "Por el cual se asignan unas competencias a las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo", y que en el artículo 2, parágrafo 3, se establecen dentro de las funciones del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, la siguiente en el numeral 8:

"Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes."

La normatividad de que trata el acápite Disposiciones presuntamente vulneradas, mantiene relación directa con lo manifestado por el accionante en su oficio de queja, la cual es competencia de este ente Ministerial. El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución 404 de 2012, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer 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, y le otorgó funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: "Ejercer control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes".

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del C.P.A y de lo C.A y demás normas concordantes, se practicaron las pruebas conducentes dentro de las averiguaciones preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

Por tanto, una vez verificado, estudiado y analizado el material probatorio obrante en el plenario, al ser de interés del despacho de acuerdo al objeto de la queja referente a establecer las presuntas vulneraciones a la normatividad laboral por parte de la empresa **CAMARCA S.A.S.**, identificado con NIT. 900.504.241-7, como ex empleador por el presunto incumplimiento de la norma laboral relacionada con EL NO CUMPLIMIENTO ACUERDO FORMALIZACION LABORAL – ART 16 LEY 1610 DE 2013, como se expuso en la querrela por parte del accionante, **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, se tiene que en la misma textualmente expreso los siguiente:

"Yo hago parte de un acuerdo de formalización laboral entre la empresa camarca sas con el Ministerio de trabajo en base a una tercerización laboral que se hizo con la empresa Outsourcing sas.

(...)

mi reclamo es por que la empresa se dio cuenta que no me podía echar y de mala fe me contrataron el 7/09/21 con el mismo cargo salario bajo un contrato a término fijo con duración de 1 mes, tengo correos internos de la empresa en donde admiten el error y actuar de mala fe vulnerando mis derechos, aparte de todo acá sufro acoso y maltrato laboral, mis funciones son administrativas y mi jefe inmediata me ha puesto a descargar mercancía pesada que no cubre mi riesgo laboral y asignándome labores muy diferentes a las pactadas en el contrato, mi jefe grita por todo y de no cumplir con lo que me pide se que va a despedirme o hacerme la vida imposible, mi demanda es sobre acoso laboral y despido injustificado, quiero saber que derechos tengo y que puedo hacer.

Por lo anterior este despacho considero pertinente iniciar averiguación preliminar en contra de la empresa **CAMARCA S.A.S.**, por presuntamente transgredir la normatividad laboral respecto al no cumplimiento acuerdo formalización laboral.

■ Ley 1610 de 2013.

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

CAPÍTULO. II

Acuerdos de Formalización Laboral

Artículo 13. Definición. Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización; mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.

Artículo 14. Objetivos. Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

1. Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 de 2010 y las que la modifiquen o adicionen.
2. Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.
3. Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.

Artículo 15. Condiciones y requisitos. Las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral, serán establecidos por el Ministro de Trabajo, mediante resolución que expedirá dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de la presente ley.

Artículo 16. Efectos de los Acuerdos de Formalización Laboral en los Procesos Administrativos Sancionatorios. Cuando en el curso de una averiguación preliminar o investigación administrativa dirigida a imponer una sanción por el incumplimiento de normas laborales, se suscribe un Acuerdo de Formalización Laboral con el cumplimiento de los requisitos que para tal efecto establezca el Ministro del Trabajo, el funcionario que conoce de la actuación puede suspender la misma o archivarla, según el caso, de conformidad con las siguientes reglas:

1. La actuación podrá suspenderse en forma condicionada en el estado en que se encuentre, una vez suscrito el respectivo Acuerdo de Formalización Laboral, por el término establecido en el propio acuerdo para el cumplimiento de los compromisos allí señalados.

Una vez verificado el cumplimiento del Acuerdo de Formalización Laboral, de acuerdo con los plazos y condiciones allí señalados, el funcionario podrá dar por terminada y archivar la actuación en el estado en que se encuentre, en cualquiera de las instancias.

2. Cuando se suscriba el Acuerdo de Formalización Laboral después de que exista decisión sancionatoria debidamente ejecutoriada, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 10 del Decreto número 2025 de 2011.

Parágrafo. El no cumplimiento de los Acuerdos de Formalización Laboral por parte del empleador conlleva a la aplicación del proceso administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que regulan la materia.

Artículo 17. Protección a los derechos irrenunciables del trabajador. Los Acuerdos de Formalización Laboral de que trata la presente ley mantendrá a salvo todos y cada uno de los derechos irrenunciables de los trabajadores, así como su derecho a iniciar las acciones judiciales pertinentes.

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

Si bien este despacho no es competente para determinar sobre las causales de terminación del contrato laboral, este despacho si es competente para requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo, como se establece en el numeral 2 del artículo 3 de la ley 1610 de 2013.

"2. Función coactiva o de policía administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad."

Teniendo en cuenta la querrela presentada por el señor **JOHAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, este despacho dispuso iniciar averiguación preliminar a la empresa **CAMARCA S.A.S.**, con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción y con el propósito de recabar elementos de juicio que permitan tomar una decisión ajustada a derecho, por lo cual en razón a que en el expediente reposa material probatorio aportado por la empresa accionada el 14 de febrero de 2022, en seguimiento y verificación al acuerdo de formalización laboral de fecha 01 de marzo de 2022, el Acta de reunión No. 001 – mesa de trabajo de fecha 24 de febrero de 2022 y la documentación con radicado No. 01EE2022736800100001905 de 24/02/22 de acuerdo a requerimiento efectuado por la funcionaria encargada de las visitas de seguimiento, con el fin de esclarecer los hechos de la reclamación presentada por el señor **JOHAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, se verifican soportes documentales tales como:

1. **CARPETA Dctos aportados Camarca SAS-Caso Sebastian Navas**
00. RESPUESTA MINTRABAJO - CASO INDIVIDUAL SEBASTIAN NAVAS
01. Soportes Primer Contrato Sebastian Navas. pdf
02. Soportes Segundo Contrato Sebastian Navas. pdf
03. DERECHO DE PETICION- SEBASTIAN NAVAS.pdf
04. RESPUESTA DERECHO DE PETICIÓN-SEBASTIAN NAVAS.pdf
05. ANEXOS RESPUESTA DERECHO DE PETICION SEBASTIAN NAVAS.pdf
06. RENUNCIA - SEBASTIAN NAVAS.pdf
07. Aceptación de Renuncia SEBASTIAN NAVAS.pdf
08. Liquidación_Sebastian Navas - ENERO 2022.pdf
09. Pago Liquidación_Sebastian Navas - ENERO 2022.pdf
10. CARPETA COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL
 - 1.1. Acta 2 - 9 Diciembre (2).pdf
 - 1.2. Acta 3 - 29 diciendo (2).pdf
 - 1.3. Acta 4 - 3 Enero (2).pdf
 - 1.4. Acta 5 - 3 Enero (2).pdf
 - 1.5. ACTA 6 ACLARATORIA.pdf
2. **Mesa Trabajo-24feb2022**
 - 2.1 C-MESA TRABAJO-24FEB2022.pdf
3. **RAD01EE2022736800100001905 DE 24feb2022**
 - 3.1. Rad.01ee2022736800100001905.pdf
4. **Informe Seguimiento AFL-01marzo2022**
 - 4.1 C-INFORME SEGUIMIENTO CAMARCA SAS.pdf

Así mismo con el fin de garantizar el debido proceso, se requirió al accionante mediante oficio de fecha 25 de octubre de 2023, al correo electrónico jhoansebastiannavasprado@gmail.com para que en un término de dos (2) días hábiles posteriores al recibido de la presente comunicación, de respuesta mediante correo electrónico, dirigido a la cuenta yariza@mintrabajo.gov.co, indicando si se ratifica en su querrela, amplié la información que redactó en su oficio de querrela del 28 de octubre de 2021 y aporte todos los soportes documentales que tenga

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

en su poder que evidencien la vulneración denunciada, en especial el que menciona en su PQRSD, como es los correos internos de la empresa en donde admiten el error y actuar de mala fe vulnerando sus derechos, evidenciándose a la apertura de la notificación, de acuerdo a acta de envío y entrega de correo electrónico certificado por la empresa de servicios postales 4-72, sin que a la fecha se haya obtenido pronunciamiento alguno por parte del querellante.

De acuerdo a las pruebas aportadas por la empresa **CAMARCA S.A.S.**, y que obran mediante medio magnético y físico del folio 27 a 95 del expediente, se puede evidenciar que el querellante inicialmente contaba con un contrato individual de trabajo por el termino de la labor determinada, pactado desde el 17 de diciembre de 2020, para desempeñar el cargo de Coordinador 472, con un salario mensual de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.500.000 M/CTE), tal y como obra del folio 31 a 35 con sus respectivas constancias de afiliación a salud, pensión, Arl y caja de compensación familiar, folios 35 reverso a 37, anexo a lo anterior se evidencia terminación de contrato por culminación de la obra o labor contratada, de fecha 31 de julio de 2021, mediante la cual se le informa al querellante la terminación de su contrato, visto a folio 37 reverso y 38, con su respectiva liquidación y consignación en la cuenta bancaria del querellante, folio 38 reverso y 39, posteriormente se evidencia contrato individual de trabajo a termino fijo inferior a un año suscrito el 07 de septiembre de 2021, para desempeñar el cargo de Coordinador, por el termino inicial de un mes prorrogable hasta por tres periodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, con un salario mensual de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.500.000 M/CTE), tal y como obra del folio 40 a 43 con sus respectivas constancias de afiliación a salud, pensión, Arl y caja de compensación familiar, folios 44 al 45 reverso, se observa renuncia por despido indirecto, suscrita por el querellante **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, el 08 de noviembre de 2021, mediante la cual manifiesta que presenta su renuncia irrevocable a partir del 06 de enero de 2022, siendo aceptada por la empresa, como se evidencia del folio 47 reverso al 48 reverso.

Se evidencia que el querellante interpuso derecho de petición por intermedio de apoderado, mediante el cual solicita entre otros que se le indique los motivos por los cuales no se le cancelo la indemnización por el despido sin justa causa efectuado el 31 de julio de 2021, así mismo solicita que explique las razones por las cuales se sustrajo del pago de la liquidación de prestaciones sociales del periodo comprendido entre el 10 de octubre de 2018 y el 15 de marzo de 2019 y que le indique los motivos por los cuales no le consigno las cesantías de dicho periodo, solicitandole que se sirva pagar la totalidad de los dineros adeudados, derivados de la relación contractual sostenida correspondientes a la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones, intereses a las cesantías, indemnizaciones y demás.

Seguidamente solicita que en caso de no ser posible lo anterior, explique de manera escrita, clara y de tallada, las razones de hecho y de derecho en que se fundamenta la negativa y en caso de no reconocer la relación laboral, indique que tipo de relación contractual sostenía con el trabajador y durante que periodo tuvo vigencia.

Es así como se observa respuesta por parte de la empresa CAMARCA S.A.S., controvirtiendo frente a alguno de los hechos expuestos por el apoderado del accionante como es el inicio de la relación laboral, a la cual la empresa querellada le indica que se efectuó el 17 de diciembre de 2020 y que no existió antes del 17 de diciembre de 2020 relación laboral alguna.

Advierte además que la empresa celebro con el Ministerio de Trabajo un acuerdo de formalización laboral de los cargos y no de las personas que ostentan los cargos y entra a señalar lo referente a la terminación de los contratos por obra o labor determinada cuando la misma finaliza, al igual que la renuncia presentada por el querellante y que la cual la empresa no insto ni obligo al trabajador a renunciar, y que de hecho se le notifico la prorroga del contrato, pero el accionante decidió de manera libre y voluntaria presentar su renuncia.

Señala además las acciones realizadas frente a la denuncia de acoso laboral efectuadas por la empresa y controvirtiendo lo aducido por el accionante aportando pruebas.

Finalmente frente a las peticiones efectuadas por el querellante, la empresa accionada CAMARCA S.A.S., remite certificación laboral, respuesta de los documentos solicitados y pronunciamiento frente a cada una de las peticiones, tal y como obra del folio 51 al 55.

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

Como se puede notar en las pruebas aportadas por la empresa **CAMARCA S.A.S.**, este despacho debe señalar que según el artículo 486 del CST los funcionarios del Ministerio de Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales o definir controversia, competencia que esta atribuida de manera exclusiva a los Jueces de la Republica, por lo tanto este Ministerio no es competente para pronunciarse sobre si el despido se dio sin justa causa.

(...) 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 de Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, **no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.** (...) **Resaltado propio.**

De acuerdo a lo anterior, es posible llegar a una primera conclusión de manera preliminar, si bien es cierto y el querellante, señor **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, manifestó en su querrela radicada en esta entidad Ministerial el 28 de octubre de 2021, que su demanda es sobre acoso laboral y despido injustificado, sin embargo del material probatorio aportado por la empresa se evidencia lo siguiente:

1. El señor **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, sostuvo relacion laboral con la empresa accionada **CAMARCA S.A.S.**, mediante contrato individual de trabajo por el termino de la labor determinada, suscrito el día 17 de diciembre de 2020, para desempeñar el cargo de Coordinador 472, con una remuneración mensual por valor de **UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.500.000 M/CTE)**, junto con sus respectivas afiliaciones a seguridad social tal y como obra del folio 31 al 37.
2. Posteriormente se evidencia notificación al trabajador de la terminación del contrato por culminación de la obra o labor contratada. Folio 37 reverso y 38.
3. Reposa copia de liquidación de contrato de trabajo y prueba de consignación en la cuenta bancaria del trabajador. Folios 38 reverso y 39.
4. Nuevamente el señor **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, sostuvo relacion laboral con la empresa accionada **CAMARCA S.A.S.**, mediante contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el día 07 de septiembre de 2021, para desempeñar el cargo de Coordinador con una remuneración mensual por valor de **UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.500.000 M/CTE)**, junto con sus respectivas afiliaciones a seguridad social tal y como obra del folio 40 al 45 reverso.
5. Seguidamente se evidencia renuncia por parte del querellante suscrita el día 08 de noviembre de 2021, mediante la cual manifiesta que presenta renuncia irrevocable al cargo a partir del día 6 de enero de 2022 tal y como obra en el folio 46 y 47.
6. Posteriormente reposa aceptación de renuncia por parte de la empresa **CAMARCA S.A.S.**, y se le indica que a partir de la fecha 06 de enero de 2022 se dará por terminado el vínculo contractual entre las partes, como se evidencia en el folio 47 reverso y 48.
7. Renuncia de fecha 28 de junio de 2021, mediante la cual el querellante manifiesta a la empresa que el último día laborado será el 30 de junio de 2021, folio 69.
8. La respectiva liquidación del segundo contrato de trabajo y prueba de consignación en la cuenta bancaria del trabajador. Folios 74 y 75.
9. Acta No. 2 reunion extraordinaria Comité de Convivencia Laboral, de fecha 09 de diciembre de 2021, folio 76.
10. Acta No. 3 reunion extraordinaria Comité de Convivencia Laboral, de fecha 29 de diciembre de 2021, folio 77.
11. Acta No. 4 reunion extraordinaria Comité de Convivencia Laboral, de fecha 03 de enero de 2022, folio 78.
12. Acta No. 5 reunion extraordinaria Comité de Convivencia Laboral, de fecha 03 de enero de 2022, folio 79.
13. Acta No. 6 reunion extraordinaria Comité de Convivencia Laboral, de fecha 04 de enero de 2022, folio 80.

la empresa indagada manifiesta lo siguiente al despacho, respecto a la situación del señor **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**.

PRIMERO: En primer lugar se aclara respetuosamente que antes del 17 de diciembre del 2020, entre **CAMARCA S.A.S** y el señor **Sebastián Navas**, no existió relación laboral, real o solidaria, pues **CAMARCA S.A.S** no tiene relación jurídica de ninguna índole con los trabajadores o ex trabajadores de las temporales, ni de **SERVIGUSTO OUTSOURCING S.A.S**, en vista que las mismas tienen autonomía técnica, administrativa y financiera para regular sus propias relaciones laborales, que no tienen injerencia alguna con **CAMARCA S.A.S**.

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

SEGUNDO: Ahora bien y una vez aclarado lo anterior, el día 17 de diciembre de 2020 se celebró contrato de trabajo por el término de la labor determinada entre CAMARCA S.A.S y el señor Sebastián Navas; cuyo cargo asignado fue el de coordinador; sin embargo, esa coordinación ha variado de proyectos en el entendido que CAMARCA S.A.S es una empresa que desarrolla o lleva a cabo diferentes contratos en el marco de las actividades propias de su objeto social, así las cosas, el trabajador puede estar destinado a diferentes proyectos, según como lo determine la empresa, pues desde la vinculación hasta la fecha en la cual renunció voluntariamente, se le mantuvieron las condiciones laborales y su cargo como coordinador puede desprenderse en los proyectos que por necesidad la empresa lo requiera.

Debido a que la vocación de permanencia es con respecto al cargo y no al trabajador, CAMARCA S.A.S mantiene el cargo de coordinador y de esta manera puede asignarlo a los proyectos o actividades que requiera, teniendo en cuenta, que los contratos celebrados con otras empresas o entidades no son permanentes en el tiempo.

TERCERO: Adicionalmente, es necesario señalar que CAMARCA celebró con el Ministerio de Trabajo un acuerdo de formalización laboral, sin embargo, se aclara que la naturaleza del mismo obedece a formalizar 24 cargos y no las personas que ostentan los cargos; por consiguiente, en el marco del acuerdo CAMARCA S.A.S puede reemplazar los trabajadores que se encuentre en el mismo, pues se formalizó los cargos y no a los trabajadores como de forma errónea lo manifiesta el señor Sebastián Navas.

CUARTO: Ahora bien, con respecto a la modalidad de contratación, se informa que, y atendiendo a que la vocación de permanencia no se ostenta con respecto al trabajador, sin con respecto al cargo, el cual puede destinarse a los diferentes proyectos que la empresa requiera, se informo al señor SEBASTIAN que debido a que uno de los proyectos con los que contaba CAMARCA S.A.S había finalizado, por ende, la obra o labor para la cual estaba contratado también.

Así las cosas, no es cierto, que la finalización por obra o labor fue sin justa causa, pues la naturaleza jurídica del contrato permite que el mismo se finalice cuando la obra o labor termine, en ese sentido, cabe aclarar que los cargos formalizados, no impiden terminarles, suspenderles o cambiar la modalidad de contratación de los trabajadores incluidos, pues se reitera que la formalización no se realizó frente a la persona, sino frente al cargo y las funciones pertinentes.

Por ende, al trabajador se le informo la terminación de la obra o labor y se le ubicó en otro proyecto cambiando la modalidad de contratación, acciones que se encuentran dentro del marco legal; así las cosas, el artículo 45 del código sustantivo del trabajo indica: "Artículo 45. Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio"

Igualmente señalar que solo se cambió la modalidad de contratación, pues al trabajador se le mantuvieron las mismas condiciones laborales pactadas como salario, horario y cargo a desempeñar.

Adicionalmente aclarar que no existió una irregularidad,, simplemente la labor para la cual fue contratado finalizó, se le informo en debida forma y posteriormente se le reubicó en otro proyecto asociado a la empresa, pues como se ha descrito el trabajador no ostenta calidad alguna de vocación de permanencia y por tanto, la empresa tiene la liberalidad de modificar las modalidades de contratación, aun cuando ha mantenido las condiciones pactadas desde el inicio; ya que el acuerdo celebrado con el Ministerio es diferente a la relación contractual que la empresa tenga con sus trabajadores; como se ha señalado el acuerdo se realizó frente a los cargos y no frente a las personas.

QUINTO: Con respecto a la renuncia voluntaria presentada por el señor Sebastián Navas, en la cual manifestó de manera libre, que terminaba sus labores el día 06 de enero del 2022, se informa que el día 04 de enero del 2022, se le notificó la aceptación de renuncia irrevocable exponiendo los hechos y el procedimiento legal que con respecto a su caso se llevó a cabo, la cual se encuentra debidamente detallada en un acápite individual en la solicitud de su despacho frente al caso en concreto.

SEXTO: A la fecha CAMARCA S.A.S no adeuda concepto alguno al señor Sebastián Navas, pues se encuentra al día en el pago de sus prestaciones sociales y demás conceptos de acreencias laborales

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

Anexo a lo anterior, la empresa remite aclaración sobre situación de **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, con **CAMARCA S.A.S.**, así:

El señor JOAN SEBASTAIN NAVAS PRADO fue contratado el 17 de Diciembre de 2020 con el cargo de COORDINADOR 72 en virtud del contrato de prestación de servicios suscrito con SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.

Debido a la situación de emergencia social y sanitaria generada por el virus denominado COVID 19, SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A. se vio en la necesidad de hacer recortes a las rutas que CAMARCA S.A.S. desarrollaría en la Regional Oriente dentro de las que se encontraban las supervisadas por el señor NAVAS PRADO; por ende al NO CONTAR CON LAS CAUSAS QUE DIERON ORIGEN Y LA MATERIA DEL TRABAJO daría lugar a la TERMINACIÓN DEL CONTRATO por sustracción de materia.

En sentencia de la Corte Suprema de Justicia bajo radicado No. 28629 expediente 28629 de 2007 magistrado ponente Isaura Vargas Díaz, manifestó la corte lo siguiente:

"Emprende la demostración del cargo el recurrente afirmando que en "el artículo 47 del C.S.T., que fue el citado por el Tribunal pero más propiamente corresponde, como antes se señaló, al artículo 5° del decreto 2351 de 1965, se contempla la terminación del contrato con fundamento en una circunstancia que conduce a la terminación del contrato, no por la determinación del empleador en si, sino por los efectos de la propia ley. Además, no es en sentido estricto una creación de la ley laboral sino que pertenece al mundo de las consecuencias lógicas y que en el mundo del Derecho se encuentran reguladas de manera general dado que no es posible concebir la existencia de un efecto jurídico cuando la causa y el objeto del mismo han desaparecido. Por eso, de manera muy precisa, la disposición en estudio señala que el contrato < tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del contrato >, lo que en sentido contrario supone que desaparecidas las dos o una de ellas, causa o materia, el contrato desaparece, no por voluntad del empleador como antes se anotó, sino por previsión de la ley y, por encima de todo, por lógica".

Así mismo, de acuerdo a lo contenido en contrato individual de trabajo por obra o labor determinada en su CLAUSULA UNDÉCIMA dispone "UNDÉCIMA. Motivos de terminación del contrato: Las partes acuerdan expresamente que la duración del contrato se ceñirá a la terminación de la obra o labor convenida e igualmente por el cambio de perfiles, cambio de estructuras en los cargos, cambio de estructura organizacional o circunstancias análogas podrá definirse la terminación del vínculo laboral entre EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR, evento en el cual se dará a conocer lo pertinente al TRABAJADOR sin necesidad de preaviso y sin que EL EMPLEADOR esté obligado a pagar ninguna clase de indemnización al TRABAJADOR."

Sobre el tema que nos concierne, el Doctrinante en materia Laboral Mario de la Cueva emite los siguientes conceptos:

"Creemos que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsistan su materia y a recibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo substitución del trabajador separado(...) Esta concepción de la finalidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya nos es conocida, como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación de un trabajo, y cuya persistencia, desde la superación del contractualismo, ya no depende de la voluntad del empresario,

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

sino de la existencia y actividad de una empresa, concebida como una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios".

Como se puede observar, salta a la vista que esta causa legal de terminación de contratos de trabajo es aplicada a casos concretos analizando y examinando las circunstancias de hecho y de derecho que rodeen el asunto específico cuestionado, y no solamente a la luz de la disposición que se estudia, sino también de otras que puedan regularlo.

Sin embargo y en aras de garantizar la permanencia del señor NAVAS PRADO en la empresa así como sus derechos como individuo y trabajador, la empresa tomó la determinación de contratarlo con el cargo de COORDINADOR con las mismas condiciones salariales bajo la modalidad de contrato individual de trabajo inferior a un año; es decir todavía perteneciendo a la planta de trabajadores de la empresa sin que se vea desmejorada su situación como máxima prerrogativa, aunado al respeto del acuerdo de formalización suscrito con el Ministerio de Trabajo, a la espera entonces de la normalización de la operación con SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.

Como se mencionó anteriormente, teniendo en cuenta que las actividades desarrolladas por el señor NAVAS PRADO se vieron afectadas de tal manera que el objeto contractual se vio imposibilitada por cambios en la entidad contratante, CAMARCA S.A.S. tomó la determinación de asignarlo con nuevas responsabilidades en otras labores de coordinación, haciendo énfasis en que de retomarse las rutas que dieron origen a su vinculación se efectuaría un otrosí suscrito por las partes en el cual se cambiaría la modalidad de contratación a obra o labor determinada de común acuerdo, en virtud de la libertad contractual que permite terminar, transformar o modificar un contrato vigente.

RENUNCIA IRREVOCABLE, EL COMITÉ DE CONVIVENCIA DE CAMARCA S.A.S., RETRACTACIÓN Y ACEPTACIÓN.

En virtud de lo anterior y cumpliendo con el normal desarrollo de sus actividades, el 08 de Noviembre de 2021 se recibió por parte de apoderado del señor NAVAS PRADO un Derecho de Petición en el cual entre otros motivos, señaló que existía un caso de ACOSO LABORAL con presuntos tratos discriminatorios, hostigamientos, amenazas, intimidaciones y malos tratos por parte de sus superiores jerárquicos a los cuales consideró un "despido injustificado", a lo que es relevante resaltar que no aportó prueba sumaria de sus aseveraciones y dentro del mismo presentando su RENUNCIA IRREVOCABLE al cargo a partir del 06 de Enero de 2022, documento que CAMARCA S.A.S. le dio respuesta en término legal a todos y cada uno de los hechos que mencionó el señor NAVAS PRADO.

El mismo día (08 de Noviembre de 2021), el señor JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO presentó su carta de renuncia formal e IRREVOCABLE con los mismos hechos y pretensiones, documento que fue debidamente recibido por la compañía. Es imperativo mencionar que no se allegó acervo probatorio alguno que pudiera acreditar dicha condición y mucho menos elevó solicitud alguna al área de Recursos Humanos o Jurídica para que se tomaran las respectivas acciones previo a su renuncia.

No obstante, el señor NAVAS PRADO, no dio aviso previo de esta presunta situación en ninguno de los canales de la compañía, violentando así lo dispuesto en el Capítulo XIX del Reglamento Interno de trabajo de CAMARCA S.A.S. el cual es de pleno conocimiento como empleado de la compañía, en el cual se contienen todas las disposiciones en cuanto al acoso laboral así:

"CAPÍTULO XIX - LEY 1010 DE 2006 - ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

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

ARTÍCULO 60.- DEFINICION DE ACOSO LABORAL

Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 61.- MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: El maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

(...)

ARTÍCULO 66.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado.

Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuviereñ mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las comunicaciones.

"ARTÍCULO 69.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité u órgano de similar tenor, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

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

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos trimestralmente, se designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones.

Eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006."

- EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE CAMARCA S.A.S.

Debido a que este tema es de gran relevancia para la empresa, independientemente de la renuncia presentada por el señor NAVAS PRADO, los Departamentos mencionados (Talento Humano, Jurídica) trasladaron el caso al comité de convivencia laboral para que en su competencia tomaran acciones pertinentes para esclarecer la presunta comisión de la situación relacionada con su caso y escuchar a las partes en el ejercicio del derecho de defensa y contradicción según lo contempla la Resolución 0652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo.

En desarrollo del proceso, el Comité de Convivencia como órgano autónomo escuchó a las partes individualmente en conjunto., dejando constancia mediante actas toda su actuación. Así mismo al final

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

del procedimiento, llegó a un veredicto frente a la ocurrencia o no de situación de acoso laboral, el cual se transcribe uno de sus apartes de la siguiente manera:

"1. El Comité de convivencia laboral de Camarca S.A.S. en la reunión extraordinaria que se llevó a cabo, el 03 de diciembre de 2021. y al escuchar versión libre de las partes involucradas determina que NO EXISTE ACOSO LABORAL POR PARTE DE LA SEÑORA CLAUDIA MARGARITA CAMARGO RIVERA A JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO. Se entiende que por el día día y en el cumplimiento de la operatividad de la compañía, se dispone del personal que pueda colaborar de manera voluntaria para que le empresa cumpla a cabalidad sus compromisos, para evitar incumplimientos y en su defecto sanciones. Adicionalmente que no se configuro la conducta descrita en el artículo 60 del reglamento interno de trabajo de CAMARCA S.A.S-"Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo" pues de manera voluntaria, el señor Sebastián accedió a colaborar en algunas actividades con la empresa, sin que se le hostigara y obligara a realizarla. De igual manera, se ve demostrado que al solicitarle la realización de actividades diferentes en aras de cumplir con las obligaciones que tiene la empresa, tampoco constituye una conducta de Acoso Laboral ya que el literal e del Artículo Octavo (8º) de la Ley 1010 de 2006 dice: "ARTÍCULO 8o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución. Adicionalmente no se logró probar más allá de toda duda razonable que exista un ACOSO LABORAL, pues el señor Sebastián realizó sus labores de manera voluntaria, sin opresión y bajo el uso de sus facultades plenas. Este comité evidencia que el problema evidencia radica más en una falta de comunicación que en una conducta de ACOSO LABORAL pues el señor Sebastián realizó sus labores de manera voluntaria, sin opresión y bajo el uso de sus facultades plenas. Adicionalmente que no se había reportado esta conducta en ocasiones anteriores por lo que no se puede concluir sea persistente y demostrable así como del acervo probatorio no se puede vislumbrar que tal conducta existiese. (Subrayado y negrillas fuera de texto).

-RETRACTACION DE RENUNCIA Y ACEPTACION

El miércoles 29 de Diciembre de 2021 se recibió comunicación del señor NAVAS PRADO vía correo electrónico que menciona:

"Buena tarde

Por medio del presente, adjunto la carta en donde doy a conocer del retiro de mi renuncia, la cual se efectuaría para el próximo 06 de enero de 2022. El pasado 09 de diciembre, el comité de convivencia laboral se comunicó conmigo y se dialogó todo lo referente el caso en mención de acoso laboral, en aras de solucionar, ellos me indicaron que podía continuar laborando en la empresa, estuve al pendiente porque quedaron en comunicarse conmigo en los días siguientes pero a la fecha, no recibí respuesta, por ello decidí de forma voluntaria redactar el documento anexo.

Finalmente el acoso laboral no se presentó más y estoy totalmente de acuerdo en continuar con mi labor."

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

Al respecto, la empresa le dio respuesta con las siguientes consideraciones:

1. De acuerdo a las disposiciones contenidas en el artículo SEXTO (6°) de Resolución 0652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo donde se indican las funciones del Comité de Convivencia Laboral, en ninguna de ellas se encuentra proponer la continuidad o no del trabajador y menos aun cuando este ha presentado su carta de renuncia irrevocable.

Una vez realizada la respectiva averiguación, los miembros del Comité de Convivencia Laboral de CAMARCA S.A.S. mediante acta aclaratoria firmada en pleno, niegan categóricamente haber propuesto esta fórmula de arreglo la cual no se encuentra dentro de su competencia, aunado que no se encuentra registro de dicha propuesta en ningún acta de reunión.

Por lo tanto, se concluye que sus declaraciones acerca de su continuidad en la empresa como fórmula de arreglo carecen de veracidad.

2. La sentencia 7836 de febrero 7 de 1996, proferida por la Sala laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia menciona:

"Acerca de este tema conviene aclarar que entendida la renuncia como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador rompe el contrato de trabajo, resulta claro que tal acto es del resorte exclusivo del operario pues nadie podría obligarlo a laboral si así no lo quiere, de manera que si el empleador se entera de la determinación, ha de entenderse que ésta produce todos sus efectos, sin que sea exigible el consentimiento patronal para su perfeccionamiento jurídico." (Subrayado y negrilla fuera de texto).

"Cosa diferente acontece cuando el empleado ofrece o pone en consideración de su patrono la renuncia, pues en dicha hipótesis la expresión unilateral no es rescisoria por si, sino que deja al arbitrio del empresario el que se concrete un mutuo consentimiento de terminación. En otros términos, si la renuncia se plantea como un mero ofrecimiento de terminación por acuerdo mutuo no pone fin al vínculo por sí misma y la retractación es viable en cualquier tiempo anterior a la aceptación patronal, mientras que si la dimisión se propone en su sentido normal, vale decir con carácter definitivo y con independencia del querer empresarial, produce desde su notificación un inmediato efecto desvinculante, de ahí que para que valga la revocatoria, ésta debe ser consentida en forma expresa o implícita por el empleador." (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Por ende, se recuerda que su renuncia presentada el 08 de Noviembre de 2021 es de carácter **IRREVOCABLE** por lo que no se contempla su retractación, no sin antes resaltar que solo es posible revocarla cuando el empleador da su consentimiento para ello, lo cual no es el caso.

Finalmente, teniendo en cuenta la labor realizada por el Comité de Convivencia Laboral en cumplimiento de las funciones otorgadas en la Resolución 0652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, CAMARCA S.A.S., respetuosa de la Ley y las decisiones de sus trabajadores, **ACEPTÓ LA RENUNCIA IRREVOCABLE** a partir del 06 de Enero de 2022, día en el que se dio por terminado el vínculo contractual de las partes.

Teniendo en cuenta las pruebas recopiladas por este despacho, el análisis realizado de las mismas y partiendo del principio de la buena fe, artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, "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 estas".

El principio de la 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 debe seguir en una relación jurídica, es decir establece la "media" social aceptada y esperada.

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.

Por efecto general, 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 tiene:

- Debido proceso: En el procedimiento administrativo sancionatorio, se le 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 cual 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 ejecutoria o en firme.
- Principio de no reformatio in pejus: significa que no se le puede hacer más gravosa la decisión sancionatoria si el investigado es apelante único.
- Principio de non bis in idem: Que esta orientado a que nadie puede ser sancionado mas de dos veces sobre el mismo asunto. Esta figura no aplica, por la finalidad de los procedimientos, cuando se sanciona l mismo tiempo por renuncia y luego por violación de las normas laborales, tampoco aplica si son hechos nuevos pero la misma conducta con posterioridad a la ejecutoria de la primera sanción.
- 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 mas alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.

Por lo tanto en el presente caso se evidencia controversia referente a la terminación del contrato suscrito entre el accionante con la empresa investigada y en cual tal como se refirió con anterioridad este despacho no es competente para pronunciarse al respecto pues es competencia de la justicia ordinaria laboral, máxime cuando se esta ante una renuncia por despido indirecto.

En este orden de ideas, tampoco es posible sancionar a la empresa investigada por el presunto acoso laboral, pues la denuncia a la que hace referencia el querellante es con radicado 01EE2019736800100002793 de 20/03/2019 Expediente No. 7368001 – ID14678924 del 04/04/2019, se encuentra archivada y es de advertir que ante un escenario de acoso laboral, la víctima podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de la situación.

Esa denuncia debe hacerse por escrito detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos.

"La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada", se lee en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

La norma también señala que quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de **acoso laboral**.

Mecanismos a los cuales el accionante no acudió oportunamente en busca de la protección y cese de la supuesta vulneración de sus derechos, por lo cual es imposible para este despacho entrar a determinar la vulneración de la normatividad laboral al respecto por cuanto no existen elementos probatorios que conlleven a deducir la veracidad de lo manifestado por el querellante, por cuanto el mismo expone que su denuncia es sobre acoso

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

laboral y despido injustificado y respecto al primer caso se evidencia que la empresa realizo las acciones concernientes mediante el comité de convivencia laboral y levanto las respectivas actas, no existiendo denuncia de acoso laboral para la fecha de la querrela, así como tampoco se puede entrara a establecer si el despido fue sin justa causa, pues se evidencia la renuncia del mismo y de la cual entrar a establecer si la misma es legal o ilegal esta fuera de la competencia de este despacho.

En conclusión este despacho logra concluir que del material probatorio aportado por la empresa accionada, y del cual anteriormente se realizó un análisis, estudio y verificación de cada uno de ellos, se evidencia cumplimiento por parte de la empresa en lo concerniente a la normatividad laboral, es así como en aras de controvertir las pruebas aportadas por la misma y dar credibilidad a lo manifestado por el accionante, se le requiere para que aporte las pruebas en las cuales indica que cuenta con correos electrónicos donde la empresa admite el error y mala fe vulnerando sus derechos, al cual hace caso omiso y pese a evidenciarse la apertura del requerimiento mediante correo electrónico certificado por medio de la empresa de servicios postales 472, el mismo guarda silencio y no realiza pronunciamiento o salvedad alguna, razón por la cual esta manifestación carece de fundamento, por cuanto no existe material probatorio o indicio que pueda determinar la vulneración a la normatividad laboral, por lo tanto frente a las aseveraciones realizadas por el accionante y lo manifestado por la empresa investigada existe conflicto de intereses, en los cuales este no es el escenario para ser debatidos y controvertidos debido a la falta de competencia del mismo.

En aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A., en el presente caso y de acuerdo a las pruebas obrantes dentro del expediente se considera acertado archivar la presente Averiguación Preliminar la cual no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio.

Así las cosas, no se continuará con la presente actuación administrativa advirtiendo a **CAMARCA S.A.S.**, que ante queja o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el 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.

En consecuencia, la **INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,**

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR las averiguaciones administrativas preliminares adelantadas en el expediente **7368001-15047773** del **11 de noviembre de 2022** contra la empresa **CAMARCA S.A.S.**, identificada con NIT **900.504.241-7** por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, de acudir a la jurisdicción competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra de **CAMARCA S.A.S.**, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a I) **CAMARCA S.A.S.**, identificada con NIT. **900.504.241-7**, con domicilio para notificación judicial ubicado en la Carrera 55 A No. 75 - 50 de la ciudad de Bogotá - D.C., teléfono: 5473960, celular: 310-7975805, correo de notificación judicial: juridica@camarcas.com y II) **JHOAN SEBASTIAN NAVAS PRADO**, identificado con cédula de ciudadanía número 1.005.344.912, con domicilio de notificación en la carrera 47 No. 55-45 Barrio Terrazas de la ciudad de Bucaramanga - Santander, teléfono: 301-3258292 correo electrónico: jhoansebastiannavasprado@gmail.com en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la

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

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

Yuly Carolina Ariza Lozada

YULY CAROLINA ARIZA LOZADA
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
DT Santander.

Funcionario	Nombre y Apellidos	Vº.Bo.
Proyectado por:	Carolina A.	
Revisó y aprobó contenido con los documentos legales de soporte	Mónica P.	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del Director Territorial o Coordinador de IVC.		