



MINISTERIO DEL TRABAJO

65

Santiago de Cali, 15 de Noviembre de 2022

Al responder por favor citar esté número de radicado

Señor (a)
MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO
Email: johaniitaocampowb@gmail.com

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO
RESOLUCIÓN NÚMERO 5426 del 28 de Octubre de 2022**

Cordial saludo,

En virtud de lo establecido en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, nos permitimos notificarle y adjuntarle copia íntegra de la **RESOLUCIÓN NÚMERO 5426 del 28 de Octubre de 2022, "Por medio de la cual se decide una averiguación preliminar,"** proferida por el (la) Doctor (a) **JAIME ALBERTO MENDEZ MILLAN,** Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrito al Grupo de Inspección y Vigilancia de esta Dirección Territorial.

Es importante tener en cuenta que, según lo dispuesto en el referido Artículo, esta notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Se informa que contra el acto administrativo en mención, proceden los recursos de Reposición ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Doctor **JAIME ALBERTO MENDEZ MILLAN** y de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de esta notificación; recursos que podrán ser presentados a través de los correos electrónicos: lsrios@mintrabajo.gov.co, LUZ ADRIANA CORTES TORRES, lacortes@mintrabajo.gov.co, Coordinadora Grupo Inspección y Vigilancia, en el horario de atención al ciudadano de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 2, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Los recursos presentados **con posterioridad** a los horarios ya determinados o **en días no hábiles**, serán radicados el día hábil siguiente a su recepción.

Cordialmente,

MARTHA ISABEL MONTOYA MA
Auxiliar Administrativo (a)

Transcriptor: Martha M.
Elaboró: Martha M.

C:\Users\mmontoyam\Documents\SISINFO\NOVIEMBRE 22\AVISO RESOLUCION 5426 QUERELLANTE .docx

Sede Administrativa
Dirección: Av. 3N 23AN 02
Piso 3 San Vicente – Santiago de
Cali (Valle del Cauca)
Teléfono PBX
(601) 3779999 Ext 76560

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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

Certificado de comunicación electrónica

Email certificado

El servicio de **envíos**
de Colombia



Identificador del certificado: E89829654-S

Lleida S.A.S., Aliado de 4-72, en calidad de tercero de confianza certifica que los datos consignados en el presente documento son los que constan en sus registros de comunicaciones electrónicas.

Detalles del envío

Nombre/Razón social del usuario: Ministerio Del Trabajo (CC/NIT 830115226)

Identificador de usuario: 400778

Remitente: EMAIL CERTIFICADO de Martha Isabel Montoya Mondragon <400778@certificado.4-72.com.co>
(originado por Martha Isabel Montoya Mondragon <mmontoyam@mintrabajo.gov.co>)

Destino: johaniitaocampowb@gmail.com

Fecha y hora de envío: 16 de Noviembre de 2022 (09:38 GMT -05:00)

Fecha y hora de entrega: 17 de Noviembre de 2022 (09:53 GMT -05:00)

Mensaje no entregado (adicionalmente, se recibió una notificación DSN con status SMTP '4.2.2', que según la organización IANA tiene el siguiente significado; 'Persistent Transient Failure.Mailbox Status.Mailbox full')

Asunto: NOTIIFCACION POR AVISO RESOLUCION No. 5426 DEL 28DE OCTBURE DE 2022 (EMAIL CERTIFICADO de mmontoyam@mintrabajo.gov.co)

Mensaje:

Santiago de Cali, Noviembre 16 de 2022

Señora
MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO

Cordial Saludo,

Me permito adjuntar la notificación por aviso y la Resolución No. 5426 del 28 de octubre de 2022

Atentamente
[cid:feee7010-74e7-4061-86e1-7c48116d4c67]

MARTHA ISABEL MONTOYA M.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCION TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA

mmontoyam@mintrabajo.gov.co<mailto:mmontoyam@mintrabajo.gov.co>



ID: 14896934

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

RAD. 02EE202041060000063069 – 05EE2020747600100014380
 QUERELLANTE: MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840
 JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840
 QUERELLADO: SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9

RESOLUCIÓN No. 5426

(Santiago de Cali, 28 de octubre de 2022)

“Por medio de la cual se decide 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 del Ministerio del Trabajo. En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 3455 del 2021 la cual deroga la Resolución 2143 de 2014, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9**, con dirección de notificación judicial en la ciudad de **SANTIAGO DE CALI – VALLE DEL CAUCA**, de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

PRIMERO: Mediante escritos con radicados Nros. **02EE202041060000063069 – 05EE2020747600100014380** del 13 de agosto y 28 de diciembre de 2020, presentados por la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** y el señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** en el cual solicita iniciar investigación administrativa contra la empresa **SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9**, manifestando:

MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840

“(…)

*Mi denuncia es contra la empresa prestadora de servicios **summar temporales s.a.s**, fui empleada por ellos para la empresa **calzatodo** el día 18 de octubre del 2019 quedé en embarazo y continúe laborando, mi incapacidad materna era hasta el día 5 de agosto del 2020 y retornaba mis labores el 6 del mes presente. me comuniqué con mis jefes inmediatos para solicitar información para entrar a laborar la respuesta fue " llama a **summar** tú ya te entiendes con ellos ", llamé a **summar** y que el día 6 de agosto se comunicaban conmigo, llegó tal fecha y la encargada de nómina me dice que mi contrato lo cancelan ya que no se necesitan más mis servicios y me envía la carta de liquidación la cual tenía que firmar y enviársela hay mismo, la firme la envié entendiendo la situación y el día 12 me llega la liquidación con unos faltantes de dinero muy significativos y no me responden para que me den respuesta o aclaración sobre eso, además me cancelaron mi contrato sabiendo que tengo un bebé recién nacido.*

f

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

necesito ayuda yo soy madre cabeza de familia y tengo 2 hijos me parece injusto que me hayan dejado sin empleo aparte de eso mi liquidación no es lo que debería de ser en total no me aparecen vacaciones no el porcentaje que debería ser de cada pago. por favor necesito ayuda

(...)" (f. 1 al 3).

JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840

"(...)

El motivo por la cual les realizó esta petición y queja ya que he en el desprendible de pago no me pagan de correspondientes días laborados con los recargos nocturnos y los 5 días dominicales trabajados 12 horas y 10 horas con 2 semana nocturnas me he tratado de comunicar varias veces con la temporal summar temporales y he enviado correos y no he recibido respuesta alguna por parte de ellos dejó la novedad antes el ministerio de trabajo por el incumplimiento y la falta de comunicación de los respectivas solicitudes que he presentado.

(...)" (f. 4 al 5).

SEGUNDO: En virtud de lo anterior y mediante Auto No. 1909 del 12 de abril de 2021 se asigna al suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social **JAIME ALBERTO MENDEZ MILLAN**, con el fin de practicar las pruebas que permitan establecer si existe merito o no para iniciar Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa **SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9**, por presunta violación a las normas laborales, de acuerdo con las solicitudes radicadas bajo los Nros. **02EE2020410600000063069 – 05EE2020747600100014380** del 13 de agosto y 28 de diciembre de 2020; siendo abogado por el inspector asignado mediante Auto Nro. 1959 del 13 de mayo de 2021 (f. 6 al 7).

TERCERO: Consultada la empresa **SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9**, en el Registro Único Empresarial y Social RUES, se establece a fecha 13 de abril de 2021, que el examinado se encuentra activo y vigente, con dirección de notificación en la **CALLE 17 NORTE # 4 - 25** de la ciudad de **SANTIAGO DE CALI – VALLE DEL CAUCA** y que **SI AUTORIZO** recibir notificaciones personales a través del correo electrónico notificaciones@summar.com.co, de acuerdo a lo establecido en los artículos 291 del Código General del Proceso y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (f. 8 al 12).

CUARTO: Aperturado el trámite correspondiente, se libraron las comunicaciones 08SE2021737600100006432, 08SE2021737600100006436 y 08SE2021737600100006439 del 15 de abril de 2021, informando a las partes del inicio de la actuación administrativa y requiriéndolas para el aporte de pruebas documentales que permitan esclarecer los hechos objeto de averiguación (f. 13 al 19).

Los querellantes no dieron respuesta al requerimiento de información, pese a que obra evidencia de que la comunicación llegó a sus buzones de correo electrónico.

QUINTO: A treves de correo electrónico del 27 de abril de 2021 (f. 20) el querellado da respuesta al requerimiento anexando copia de los siguientes documentos:

- Certificado de existencia y representación legal del 05 de abril de 2021 (f. 21 al 25).
- Poder de representación legal del 09 de marzo de 2020 (f. 26 al 27).
- Escrito de respuesta (f. 28 al 29).
- Certificado laboral de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** de fecha 27 de abril de 2021 (f. 29).
- Contrato individual de trabajo de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** de fecha 23 de octubre de 2020 (f. 30 al 31)

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

- Desprendible de nómina de octubre y noviembre de 2020 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 32 al 33).
- Carta de terminación de contrato laboral del 06 de diciembre de 2020 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 33).
- Desprendible de nómina de diciembre de 2020 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 34).
- Incapacidad por licencia de maternidad del 02 de abril de 2020 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 34).
- Certificado de aportes a seguridad social del periodo diciembre 2020 a enero 2021 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 35).
- Certificado laboral del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** de fecha 27 de abril de 2021 (f. 29).
- Contrato individual de trabajo del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** de fecha 13 de julio de 2020 (f. 36 al 39).
- Carta de renuncia del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** del 07 de diciembre de 2020 (f. 39).
- Desprendible de nómina de noviembre a diciembre de 2020 y enero de 2021 del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** (f. 40 al 41).
- Certificado de aportes a seguridad social del periodo diciembre 2020 a enero 2021 de la señora **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** (f. 41).
- Resolución de autorización de horas extras Nro. GACT 0925 del 22 de marzo de 2019 (f. 42 al 47).
- Autorización de notificación electrónica del 24 de abril de 2021, autorizando el correo electrónico abogadoasistente.cali@summar.com.co (f. 48).

SEXTO: Consultada nuevamente la empresa **SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9**, en el Registro Único Empresarial y Social RUES, se establece a fecha 28 de octubre de 2022, que el examinado se encuentra activo y vigente, con dirección de notificación en la **CARRERA 72 A # 48 - 06** de la ciudad de **BOGOTÁ D.C.** y que **SI AUTORIZO** recibir notificaciones personales a través del correo electrónico abogadoasistente.bogota@summar.com.co, de acuerdo a lo establecido en los artículos 291 del Código General del Proceso y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (f. 8 al 12).

III. PRUEBAS O DOCUMENTOS ALLEGADOS A LA ACTUACIÓN

El Despacho evidencia en el acervo probatorio acercado a la plenaria, la importancia del siguiente documental, en la que se apoyara la decisión a tomar en el Acto Administrativo, a saber:

Escrito remitido por correo electrónico del 27 de abril de 2021 (f. 20) a través del cual el querellado da respuesta al requerimiento anexando copia de los siguientes documentos:

- Certificado de existencia y representación legal del 05 de abril de 2021 (f. 21 al 25).
- Poder de representación legal del 09 de marzo de 2020 (f. 26 al 27).
- Escrito de respuesta (f. 28 al 29).
- Certificado laboral de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** de fecha 27 de abril de 2021 (f. 29).
- Contrato individual de trabajo de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** de fecha 23 de octubre de 2020 (f. 30 al 31).
- Desprendible de nómina de octubre y noviembre de 2020 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 32 al 33).
- Carta de terminación de contrato laboral del 06 de diciembre de 2020 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 33).
- Desprendible de nómina de diciembre de 2020 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 34).
- Incapacidad por licencia de maternidad del 02 de abril de 2020 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 34).

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

- Certificado de aportes a seguridad social del periodo diciembre 2020 a enero 2021 de la señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** (f. 35).
- Certificado laboral del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** de fecha 27 de abril de 2021 (f. 29).
- Contrato individual de trabajo del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** de fecha 13 de julio de 2020 (f. 36 al 39).
- Carta de renuncia del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** del 07 de diciembre de 2020 (f. 39).
- Desprendible de nómina de noviembre a diciembre de 2020 y enero de 2021 del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** (f. 40 al 41).
- Certificado de aportes a seguridad social del periodo diciembre 2020 a enero 2021 de la señora **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** (f. 41).
- Resolución de autorización de horas extras Nro. GACT 0925 del 22 de marzo de 2019 (f. 42 al 47).
- Autorización de notificación electrónica del 24 de abril de 2021, autorizando el correo electrónico abogadoasistente.cali@summar.com.co (f. 48).

Una vez analizadas las pruebas y elementos fácticos obrantes en el expediente recopilados y respetando el debido proceso es el transcurso de la Investigación Administrativa, el Despacho tendrá en consideración todas las pruebas recabadas, no obstante, tendrá mayor relevancia las mencionadas anteriormente, siendo estas suficientes para tomar una decisión de fondo en la presente actuación.

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 mediante la cual se deroga la resolución 2143 de 2014, 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.

De la reclamación solicitada por los querellantes, **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** y **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840**, se inicia tramite de averiguación preliminar por la presunta violación a las normas laborales, de conformidad con lo dispuesto en el Auto de asignación Nro. 1909 del 12 de abril de 2021 (f. 6 al 7).

Descendiendo el caso en concreto, los querellantes centran su inconformidad en:

La señora **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** en el presunto despido en licencia de maternidad y el señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** **ALBERTH ANDRÉS CORTES PALAU C.C. 1094882363** no pago de horas extras (f. 1 al 5).

Ahora bien, del análisis de los elementos probatorias recaudados durante el desarrollo de la presente averiguación preliminar, así como de la consideración de la norma laboral aplicable al caso en particular, este despacho concluye:

PRIMERO: Que como se evidencia en el plenario, los querellantes **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840** y **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** fueron requeridoS mediante los radicados radicado Nros. **08SE2021737600100006436** y **08SE2021737600100006439** del 15 de abril de 2021, los cuales fueron remitidos al correo electrónico de notificación suministrado por los querellantes, mismo desde el cual se radicaron los escritos iniciales de querella, siendo recibido en sus buzones de correo electrónico, sin que dieras respuesta a los mismo aportando las pruebas que permitieran soportar su querella y/o esclarecer los hechos objeto de averiguación preliminar, más aún cuando en su escrito de querella no apporto prueba alguna de los dicho; siendo procedente para este despacho declarar un evidente desistimiento tácito. Se trae así en contexto la norma pertinente:

Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 3.

"(...)

ARTÍCULO 3º. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

1. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in idem.

"(...)"

Ley 1575 de 2015. Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 1o.

"(...)

Sustitúyase el Título II, Derecho de Petición, Capítulo I, Derecho de Petición ante las autoridades-Reglas Generales, Capítulo II Derecho de petición ante autoridades-Reglas Especiales y Capítulo III Derecho de Petición ante organizaciones e instituciones privadas, artículos 13 a 33, de la Parte Primera de la Ley 1437 de 2011, por el siguiente:

"(...)"

Artículo 17.

"(...)

Artículo 17. Peticiones incompletas y desistimiento tácito.

En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.

A partir del día siguiente en que el interesado aporte los documentos o informes requeridos, se reactivará el término para resolver la petición.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud o de la actuación cuando no satisfaga el requerimiento, salvo que antes de vencer el plazo concedido solicite prórroga hasta por un término igual.

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

Vencidos los términos establecidos en este artículo, sin que el peticionario haya cumplido el requerimiento, la autoridad decretará el desistimiento y el archivo del expediente, mediante acto administrativo motivado, que se notificará personalmente, contra el cual únicamente procede recurso de reposición, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos legales.

(...)"

Constitución Política de Colombia

Artículo 29 superior.

"(...)

Artículo 29: *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. (...)

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

(...)"

Por su parte la Honorable Corte Constitucional, en sentencia Constitucional C951 de 2014 se pronunció frente al desistimiento tácito así:

"(...)

La Corte encuentra que esta disposición se ajusta a los parámetros constitucionales del derecho de petición, las garantías del debido proceso administrativo (artículo 29 de la Constitución) y a los principios de la función administrativa contemplados en el artículo 209 de la Constitución, en la medida en que brinda la oportunidad al peticionario de aportar la información o documentación que la autoridad considere se requiere para dar una respuesta efectiva a la petición, y en garantía del derecho a la defensa señala en el requerimiento la información o documentos que debe aportar el peticionario y aplicado el desistimiento tácito, brinda la oportunidad de controvertir el acto administrativo que lo declara. Para mayor garantía, prevé la posibilidad de que se pueda formular de nuevo la petición.

(...)"

Por lo anterior expuesto el análisis de la documentación aportada por el querellado se efectuará dentro del amparo del Artículo 83 de la constitución nacional:

"(...)

Artículo 83. *Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.*

(...)"

Frente a cada particular la empresa examinada procedió a manifestar:

SEGUNDO: CASO MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840

(...)

Es preciso advertir al despacho que la señora tuvo dos relaciones laborales con SUMMAR TEMPORALES como trabajadora en misión para colaborar temporalmente en el incremento en las ventas en la usuaria **CALZATODO S.A.**, en los periodos que reposa en la certificación laboral. Ahora bien, en el transcurso de la primera relación laboral la EPS concede una incapacidad por licencia de maternidad entre el 02/04/2020 al 05 de agosto de 2020, anexa, la cual se reconoce a favor de la trabajadora en las fecha de su nómina, no obstante el apoyo temporal como asesora de ventas había finalizado durante su incapacidad, a lo cual la empresa respetó y prolongó el vínculo relación hasta finalizar el fuero de maternidad. En conciencia, reintegrada a sus labores se informa que las causas que propiciaron la relación laboral finalizaron como trabajadora en misión conforme lo dispuesto por la empresa usuaria. No obstante, estuviera pendiente de aspirar a nuevas vacantes a finales de año por temporada debido a su buen rendimiento. Tan es así que fue contratada en octubre para apoyar nuevamente por 3 meses en el incremento de las ventas a finales de año, finalizado el servicio por las mismas razones objetivas de la primera relación—por finalización de la obra—.

SUMMAR TEMPORALES S.A.S., es una empresa habilitada por el Ministerio de Trabajo para funcionar como empresa de servicios temporales en la prestación de servicios mediante el envío de trabajadores en misión para apoyar en las actividades descritas en el artículo 77 de la ley 50 de 1990 entre ellas el incremento en la producción, ventas o servicios; para el caso de la denunciante como asesora de ventas en la usuaria CALZATADO por razones de temporada de fin de año. Por ello, además de la documentación aportada por la trabajadora presento ante el despacho lo siguiente:

1. **Constancia laboral.** Que evidencia cargo, salario y extremos temporales de la relación.
2. **Contrato laboral.** Evidencia Condición de la relación laboral como trabajadora en misión.
3. **Comprobante de nómina y liquidación.** Evidencia pago de salarios y prestaciones.
4. **Planilla de la seguridad social:** Evidencia: Aportes de seguridad social.
5. **Respecto a la licencia de maternidad.** Se aporta. Febrero a agosto de 2020.

Es importante el despacho pueda valorar en el caso concreto, las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada las cuales han sido definidas por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, por los cuatro meses posteriores al parto. Ya bien la sentencia 17193 del 10 de julio de 2002 la sala laboral ha expuesto el tema de la siguiente forma:

"En cuanto a los tres meses finales restantes de lactancia, para el caso en estudio según el artículo 241 del CST, en primer lugar, ya se anotó que el espacio de tiempo destinado a esa finalidad en estricto sentido corresponde para esta época a una interrupción de la jornada de trabajo con ese fin específico de facilitar la noble condición de maternidad y no propiamente a un descanso, porque en los tres meses iniciales es subsumido por la licencia de las doce semanas por el parto. De no entender así la normatividad, se incurrirá en el error de extender la sanción de ineficacia por el despido de la trabajadora que ha dado a luz a los nueve meses de embarazo y seis meses posteriores al parto sin miramiento alguno, inteligencia que no corresponde al contenido de las normas.

(...) en este lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que este fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia.

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

Aclara la corte que la protección especial que brinda el artículo 241 del CST a la mujer lactante, se divide en dos partes:

1.0 Los primeros tres meses

2.0 Del tercer al sexto mes.

En el primer caso opera la presunción a que se refiere el artículo 239 del CST y por ende la carga de la prueba está en cabeza del empleador. En el segundo caso sucede lo contrario, puesto que el despido ya no se presume a causa del parto y por ende la carga de la prueba le corresponde a la empleada.

En este orden de ideas, SUMMAR TEMPORALES desea exponer a su consideración la causa que obedeció la terminación del contrato de trabajo en la primera relación laboral, que radicó en la finalización de la obra como trabajadora en misión, debido a que según información de la empresa usuaria la labor o el apoyo había finalizado. Tan es así, que la denunciante fue contratada nuevamente por razones de temporada en la misma usuaria CALZATODO para cubrir el incremento en las ventas entre octubre y diciembre de 2020, a pesar de las difíciles condiciones económicas que actualmente a traviesa el sector producto de la pandemia generada por el Covid 19.

Por tanto, señor Inspector puede usted apreciar bajo las especiales condiciones aquí expuestas que no existe trasgresión a la norma, siendo conducente cerrar investigación contra mi representada, conforme la documentación anexa.

(...) (f. 28 al 29).

Ahora bien, durante el periodo de lactancia, que va hasta los 6 meses posteriores al parto, la empleada goza de estabilidad laboral reforzada, conforme lo señala el numeral 2 del artículo 239 del código sustantivo del trabajo:

"(...)

ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

2. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

(...) "

Sucede que el numeral 2 del artículo 239 del CST, presume que todo despido ocurrido durante el embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto obedece al embarazo o lactancia de la trabajadora, y por ello la necesidad de contar con la autorización del ministerio del trabajo para despedir a la empleada, autorización que sólo se extenderá si se acredita los requisitos legales.

"(...)

Con respecto al despido y sus efectos, esta Corte ha explicado que en el segundo trimestre posterior al parto, permanece vigente la protección a la trabajadora lactante, con la diferencia que en esta oportunidad, «[...] la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC, vigente para la época en que se tramitaron las dos instancias del proceso, hoy prevista por el artículo 167 del CGP»

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

(...)

Ocurre entonces una inversión de la carga de la prueba en la presunción cuando el despido ocurre durante este período en el que se busca cumplir el desarrollo de la lactancia por parte de la trabajadora. Así, la presunción ahora se desplaza en favor del empleador, de manera que es a la trabajadora a quien le corresponde probar que el despido fue motivado en un acto de discriminación o como consecuencia de su estado de maternidad.

(...)”(CSJ SL4280-2017).

Sin embargo, la jurisprudencia de las altas cortes, como la sentencia CSJ SL4280-2017 y SL4638-2021 de la sala laboral de la Corte suprema de justicia, señala que dicha estabilidad llega hasta los 6 meses siguientes al parto, esto es, durante todo el periodo de lactancia, considerando que luego de las primeras 18 semanas posteriores al parto, el despido discriminatorio no se presume, sino que debe ser probado por la empleada que lo alega ante la instancia competente, esto es ante la justicia ordinaria.

De acuerdo a las pruebas obrantes, la licencia de maternidad de la querellante inicio el 02 de abril de 2020, y el despido por justa causa se notifico el día 06 de diciembre de 2020, motivado por la terminación de la labor en misión en la empresa CALZATODO, conforme a la clausula segunda del contrato de trabajo; es decir, 8 meses y 4 días después del parto, al tratarse de un contrato de obra:

“(...)

SEGUNDA: DURACIÓN DEL CONTRATO. *El termino del presente contrato será el de la duración o ejecución de la labora para la cual ha sido contratado el trabajador en misión, y/o el que resultare de la materia que origino el contrato. PARÁGRAFO: La terminación del contrato de prestación de servicios suscrito con la empresa usuaria, es causal válida para la terminación de este contrato de trabajo por la naturaleza jurídica de la causa que le dio origen.*

(...)” (f. 36 al 39).

Así las cosas, este despacho concluye que el despido se efectúa primero cuando ya había terminado la licencia de lactancia y segundo por una justa causa objetiva como es la terminación del objeto contractual, ahora bien, de existir una controversia frente a la declaratoria de justa causa o de la liquidación pagada se advierte a la peticionaria que dichos aspectos serán por competencia objeto de análisis de la justicia ordinaria, y un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia, y determinará si la decisiones adoptadas se ajusta o no al ordenamiento, por cuanto los inspectores de trabajo no son competentes para el reconocimiento de derechos individuales.

Ante lo expuesto, el Artículo 486 del Código Sustantivo del trabajo establece:

“(...)

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.

(...)”

TERCERO: CASO JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840

Manifiesta la empresa examinada:

6

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

"(...)

Se aporta la siguiente documentación:

1. **Constancia laboral.** Evidencia cargo, salario y extremos temporales de la relación.
2. **Contrato laboral.** Evidencia Condición de la relación laboral como trabajadora en misión.
3. **Comprobante de nómina y liquidación.** Evidencia pago de salarios con recargos y prestaciones sociales definitivas.
4. **Liquidación extra.** Ajuste de las prestaciones sociales de acuerdo a los recargos ganados y reportados por la usuaria.
4. **Planilla de la seguridad social:** Evidencia: Aportes de seguridad social.
5. **Resolución de horas extras.** Permiso para laborar horas extras.

Petición especial:

Respecto a la autorización de descuento del servicio de RESTAURANTE estamos en el proceso de recopilación en apoyo con la empresa usuaria, no obstante, solicitamos al despacho un lapso de (8) días para remitirla de manera que permita obtener la información requerida, debido a las dificultades de contar con los documentos solicitados en tan poco tiempo debido a la emergencia sanitaria. Sin embargo, es nuestro deseo apoyar la presente averiguación enviando lo que en estos momentos está a nuestro alcance.

(...)” (f. 28 al 29).

Cabe anotar en este punto que el señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840**, quien funge como querellante, no se pronunció precisando los días exactos y números de horas de cada uno frente a los que reclama y que presuntamente no habrían sido canceladas, pese a que obra dentro del preliminar el requerimiento con radicado Nro. 08SE2021737600100006436 del 15 de abril de 2021 (f. 16 al 17).

Se evidencia en el plenario que entre las partes mediaba un contrato de obra o labor, suscrito el 13 de julio de 2020 y que finalizó por renuncia del querellante el día 07 de diciembre de 2020 (f. 36 al 39), así mismo que la empresa **SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9**, cuenta con la autorización de horas extras proferida por el Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Valle del Cauca según Resolución Nro. GACT 0925 del 22 de marzo de 2019.

Frente al particular el Código Sustantivo de Trabajo señala:

"(...)

ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

(...)”

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

Ahora bien, frente al pago de horas extras se evidencia en los comprobantes de pago de nómina del señor **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** presentados por la empresa contratante, que las horas extras causadas se liquidan mensualmente sin que con las mismas se infiera que al trabajador no se le está pagando lo laborado (f. 40 al 41).

Así las cosas, este despacho concluye que, dado que el querellante no estableció los periodos de discusión sobre los cuales realiza sus pretensiones y que por el contrario permitió un desistimiento tácito frente a la querrela, encuentra frente a la evidencia aportada por la empresa examinada como cumplida su obligación

Finalmente, de existir una controversia frente a los valores pagados en su liquidación laboral, dicho aspecto serán por competencia objeto de análisis de la justicia ordinaria, y un juez se encargará de evaluar objetivamente la controversia, y determinará si se ajusta o no al ordenamiento, por cuanto los inspectores de trabajo no son competentes para el reconocimiento de derechos individuales.

Ante lo expuesto, el Artículo 486 del Código Sustantivo del trabajo establece:

"(...)

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.

(...)"

Ahora bien, los artículos 17, 485 y 486 del C.S.T. exige la actuación del inspector de trabajo y seguridad social ante la vulneración de las normas laborales, disposiciones sociales, en materia de riesgos laborales y seguridad social. En este sentido, las investigaciones administrativas laborales tienen como objeto establecer el cumplimiento de las normas de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, de los trabajadores oficiales y de particulares; no obstante, a lo anterior y para el caso en concreto, de las actuaciones adelantadas por el despacho instructor, de los presupuestos fácticos arrojados a la investigación preliminar y el acervo probatorio existente, el Despacho concluye que no es procedente imponer medida administrativo laboral contra el inquirido, pues no se logró establecer con grado de certeza responsabilidad del examinado por presunta violación a las normas laborales en lo que a este despacho compete, por lo cual y en atención al debido proceso que aplica a nuestras actuaciones tendrá que finiquitarse el presente trámite que carece de mérito para continuar adelante, tal como lo establece la Ley 1437 de 2011 en su artículo 47 y demás normas concordantes, y en consecuencia se ordenara el archivo del acápite correspondiente.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada contra la empresa **SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9**, con dirección de notificación judicial en la ciudad de **BOGOTÁ D.C.**, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR el contenido del presente acto administrativo a las partes interesadas, a la empresa **SUMMAR TEMPORALES SAS NIT. 890323239-9**, a través de su apoderado legal, el abogado **JOHN MAURICIO SERNA BETANCOURT C.C. 16378403** con T.P. 163338 del C.S.J, , o quien haga sus veces, al correo electrónico abogadoasistente.cali@summar.com.co y a los querellantes, **MARILYN JOHANA NAVARRETE OCAMPO C.C. 1107507840**, al correo electrónico johaniitaocampowb@gmail.com y **JHON JAIRO RODRIGUEZ RIAÑO C.C. 1107507840** al correo electrónico jrodriguezrr120@gmail.com en los términos establecidos en los artículos 66 al 69 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

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



ARTICULO TERCERO: Contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por 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, según el caso, recursos que podrán ser interpuestos a través de **los correos electrónicos: jmendezm@mintrabajo.gov.co – lacortes@mintrabajo.gov.co, en el horario de 7:00 am a 4:00 pm de Lunes a Viernes; y en caso de hacerlo de manera presencial, en la Avenida 3 Norte No. 23AN - 02, Piso 4, Cali (V), en el horario de 7 am a 3:30 pm de Lunes a Viernes**, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

CUARTO: Librense las comunicaciones de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JAIME ALBERTO MENDEZ MILLAN
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención Inspección Vigilancia Control

Funcionario	Nombres y Apellidos	Vo. Bo.
Proyectado por	JAIME ALBERTO MENDEZ MILLAN 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.		