



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION NÚMERO **001460** DE 2022

(14 SEP 2022)

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS AVERIGUACIONES
PRELIMINARES"**

LA SUSCRITA INSPECTORA DEL TRABAJO, ASIGNADA A LA COORDINACIÓN 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 Ministerial 3455 de 2021, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 2015 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7368001- ID 14903419 del 06/02/2021

Radicado 02EE2020410600000100930 del 22 de noviembre de 2020

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Se decide en el presente proveído la eventual responsabilidad que le asistiría a la sociedad **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.**, con sigla: TUYA S.A O TUYA O TU-YA S.A O TU-YA O TÚ-YA S.A O TÚ-YA identificada con nit 860032330-3, representada legalmente por CARLOS IVAN VILLEGAS RODRIGUEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 79571505 y/o quien haga sus veces. La sociedad tiene como dirección para llevar a cabo notificaciones y comunicaciones en la Calle 4 SUR No. 43 A 109 PISO 3 Medellín – Antioquia, correo electrónico jcorreal@tuya.com.co - jvelasquez@tuya.com.co

II. HECHOS

Mediante PQRSD, se recibe queja **ANONIMA** en contra de la sociedad **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.**, identificada con NIT 860032330-3, informando sobre vulneración a la normatividad laboral con relación a la Jornada laboral y despidos colectivos (folio 1)

Que mediante auto 1288 del 21 de junio de 2021, la Coordinadora del Grupo de Prevención Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo, inició averiguación preliminar en contra de **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.** en aras 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 elementos de juicio que permitieran verificar la ocurrencia de la conducta. En vista de ello, y en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control, se comisionó al inspector de trabajo MONICA ANDREA PRIETO BARAJAS, para que practicara las pruebas que considerara conducentes, pertinentes y necesarias que se deriven del objeto de la citada comisión.

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS
AVERIGUACIONES PRELIMINARES”**

Mediante oficio de fecha 11 de agosto de 2021, empleando el correo físico certificado, se procede a comunicar el citado auto la sociedad **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.** mediante planilla interna 087, correspondencia entregada el 13 de agosto de 2021, de acuerdo con constancia de entrega 472 (folios 13 y 25)

Asimismo, a través de oficio de fecha 11 de agosto de 2021, se procede a comunicar el auto 1288 del 21 de junio de 2021 al querellante, empleando correo electrónico certificado (Folio 12 y 14 – cuaderno de reserva).

El día 01 de septiembre de 2021, mediante correo físico certificado, bajo planilla interna 095, se remitió a la sociedad **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.**, un oficio en donde, se solicita aportar documentación, efectuándose la entrega el 03 de septiembre de 2021, de acuerdo con constancia de entrega 472 (Folio 15 y 26).

Que la señora MANUELA MARIA BOTERO VERGARA, en calidad de representante legal judicial suplente de la sociedad **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.**, presenta ante esta entidad oficio radicado bajo el No. 06EE2021736800100012111 del 14 de septiembre de 2021, donde emite respuesta a la querrela y aporta documentación (folio 16-18 y Unidad de Almacenamiento USB).

Que mediante Auto No. 1087 del 02 de mayo de 2022 el expediente 7368001-14848111 del 17/12/2020, fue reasignado al Inspector de trabajo y seguridad social LUDWING ENRIQUE RUBIO CUADROS. (Folio 19-21)

Que mediante Auto No. 1205 del 16 de mayo de 2022 el expediente 7368001-14848111 del 17/12/2020, fue reasignado al Inspector de trabajo y seguridad social DORIS ISABEL BAUTE PONCE (Folio 22-24)

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

- Documentales

- Contestación a solicitud (folio 16-18 y Unidad de Almacenamiento USB)
- Cámara de Comercio de la sociedad TUYA S.A. (Unidad de Almacenamiento USB)
- Relación de ingresos y retiro de trabajadores 2020 y 2021.
- Certificado de la Superintendencia Financiera de Colombia.

IV. DE LA COMPETENCIA

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. 3238 del 03 de noviembre de 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 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.*

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS
AVERIGUACIONES PRELIMINARES”**

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 ibídem, quedando 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 merito o no para formular cargos por la presunta conducta que podría vulnerar la normatividad laboral, en lo que atañe la presunta trasgresión del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo (duración vacaciones remuneradas) a eventual pretermisión del Decreto 1072 del 2015 artículo 2.2.1.2.2.1 (indicación disfrute de vacaciones), la posible infracción de del Decreto 488 del 2020 artículo 4 (Aviso sobre el disfrute de vacaciones), respecto a los hechos que dieron origen a esta averiguación preliminar.

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

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, eficiente y efectivo, a través del auto de investigación o en el caso contrario profiriendo 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.

En la reclamación ANONIMA presentada en contra de la sociedad TUYA S.A., se indica lo siguiente:

“... trabajo para TUYA y no entiendo como un ente regulador como ustedes no están pendiente de los despidos masivos de esta entidad los malos tratos por parte de la nueva gerente y no siendo mas ahora fusionaron las sucursales esto quiere decir que el gerente de otra ciudad lo despiden y colocan a gerenciar 2 ciudades por un salario cuando el trabajo es el doble y su pago es el de 1 solo gerente, lo cual se debe viajar a dicha ciudad y cumplir con las metas pero por el mismo salario de 1 sucursal, nos bajaron comisiones de manejar que no ganaríamos y el banco se quede con toda la ganancia se trabaja mas de las 12 horas lo cual la ley indica que son 8 horas nada más. Por favor tomen en cuenta nuestras quejas hagan una investigación no con gerentes porque jamás dirán la verdad hágalo con empleados que ya están trabajando por su explotación laboral o los que actualmente estamos viviendo esto, abusan de nosotros por que nadie los sanciona nadie hace nada para ayudar al trabajador a no ser explotado”.

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS
AVERIGUACIONES PRELIMINARES”**

Con fecha 14 de septiembre de 2021. La sociedad TUYA S.A. a través de representante legal judicial suplente, emite respuesta a requerimiento informando lo siguiente:

En segundo lugar y con la finalidad de dar respuesta a la solicitud de la información, se anexa con esta respuesta lo requerido, esto es, el listado de trabajadores de la regional Santander con corte a 31 de diciembre de 2020 (60 empleados) y a 31 de agosto de 2021 (65 empleados) y el listado de trabajadores despedidos durante el año 2020 (16 empleados) y 2021 (7 empleados) de la región Santander con los respectivos motivos del retiro. Asimismo, se informa que el horario laboral de los empleados de TUYA S.A. de la región Santander son los siguientes:

- Para la fuerza comercial de la Compañía, es decir, aquellos cargos que laboran en los centros de atención de tarjetas (CATTS), se tienen establecidos los siguientes horarios de lunes a domingo, con los respectivos compensatorios cuando se labora domingo y/o festivos:

- Apertura 1: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

- Apertura 2: 9:00 a.m. a 6:00 p.m.

- Intermedio 1: 10:00 a.m. a 7:00 p.m.

- Intermedio 2: 11:00 a.m. a 8:00 p.m.

- Cierre 1: 12:00 m a 9:00 pm.

- Cierre 2: 1:00 p.m. a 10:00 p.m.

Los anteriores horarios laborales están distribuidos en dos secciones con un intermedio de descanso de una (1) hora que no computa dentro de la jornada laboral, adicionalmente los empleados tienen derecho a una (1) hora feliz a la semana, es decir, a elección del empleado uno de los días de la semana laboran 1 hora menos, la cual es libre.

Los mencionados horarios se programan de acuerdo a la necesidad del centro de atención de TUYA, sin superar la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Asimismo, es importante mencionar que durante los meses de julio a 2020 a julio 2021 por la contingencia del COVID-19 los empleados estuvieron laborando solo 6 horas diarias.

Respecto a la solicitud de aportar la resolución para el trabajo de horas extras en TUYA S.A. para la regional Santander, se informa que los empleados de la Compañía no laboran horas extras, motivo por el cual no se ha solicitado al Ministerio del Trabajo la autorización respectiva.

Adicionalmente, teniendo en consideración que no es una obligación del empleador llevar una planilla o registro de la hora de entrada y salida de sus empleados, TUYA S.A. no cuenta con la planilla solicitada, la normatividad laboral exige dicha obligación únicamente cuando se laboran horas extras, lo cual no ocurre, tal como se indicó.

Por último, reiteramos que en la sede física de TUYA S.A. se recibió copia del auto de trámite de averiguación preliminar radicación 02EE2020410600000100930 dentro de la querrela instaurada por ANONIMO contra la Compañía que represento y comunicación solicitando información con plazo para aportarla hasta el 14 de septiembre de 2021, sin embargo no se recibió la queja presentada en contra de la Compañía. Con la finalidad de remitir una contestación integral a queja y ejercer el derecho de defensa, solicitamos de forma respetuosa nos den a conocer la queja presentada.

Como se ha evidenciado, por parte este despacho respecto al trámite de la actuación administrativa adelantada en contra de la sociedad TUYA S.A. se agotaron los mecanismos pertinentes con el propósito de aclarar los hechos denunciados y verificar el cumplimiento de las disposiciones legales a que hubiese lugar, garantizando el debido proceso conforme a lo estipulado en el artículo 29 de la Constitución Política.

De acuerdo con los documentos que obran en el expediente objeto de la presente actuación administrativa, procede el despacho a realizar el análisis probatorio, con el fin de verificar la presunta vulneración a las normas laborales por la investigada, como se indica en la denuncia y en consecuencia determinar si es procedente o no dar inicio al proceso administrativo sancionatorio (ivc-PD-02)

Ahora bien, frente a lo señalado por el querellante respecto a los despidos colectivos, es necesario hacer las siguientes aseveraciones: Para considerar cuándo se está en presencia de un despido colectivo, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 señala:

ARTÍCULO 67. El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así: Protección en caso de despidos colectivos.

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS
AVERIGUACIONES PRELIMINARES”**

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

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

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

Esta solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).
(Negrillas fuera de texto).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable de causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS
AVERIGUACIONES PRELIMINARES”**

De lo mencionado anteriormente se debe tener en cuenta lo siguiente:

Número total de trabajadores de la empresa	Porcentaje despedido en un periodo de 6 meses
De 10 a 50 trabajadores	30%
De 50 a 100 trabajadores	20%
De 100 a 200 trabajadores	15%
De 200 a 500 trabajadores	9%
De 500 a 1000 trabajadores	7%
De 1000 en adelante	5%

Para el caso concreto, conforme a las pruebas aportadas por la sociedad TUYA S.A., tenemos que a diciembre de 2020 la empresa contaba con 58 empleados, y con 16 trabajadores despedidos durante el año, de los cuales en los últimos 6 meses fueron despedidos 5 trabajadores, por tanto y con base en la anterior tabla, la empresa para el año 2020 no estaría inmersa en despidos colectivos toda vez que el 20% de los trabajadores es de 11,6; Ahora bien, para el año 2021, la empresa cuenta con 63 empleados al mes de agosto (fecha en la que emite respuesta a solicitud), y con 7 trabajadores despedidos, que calculando el 20% sería 12,6. Conforme a lo anterior, queda claro para este despacho que la sociedad TUYA S.A. no estuvo inmersa frente a despidos colectivos, por lo cual queda desvirtuado lo manifestado por el querellante.

Frente a lo indicado por el querellante esto es: “...se trabaja más de las 12 horas lo cual la ley indica que son 8 horas nada más...”, observa este despacho que de la respuesta emitida por la investigada TUYA S.A., manifiesta que maneja horarios de lunes a domingo, con los respectivos compensatorios cuando se labora domingo y/o festivos así: Apertura 1 (08:00 am a 05:00 pm), Apertura 2 (09:00 am a 06:00 pm) Intermedio 1 (10:00 am a 07:00 pm), Intermedio 2 (11:00 am a 08:00 pm), Cierre 1 (12:00 m a 09:00 pm) y Cierre 2 (01:00 pm a 10:00 pm), así mismo indica que adicionalmente los empleados cuentan con una hora feliz a la semana a elección del empleado, expone que la sociedad no labora horas extras, motivo por el cual no se ha solicitado a este ente Ministerial autorización, lo cual es contrario a lo manifestado por el querellante.

Lo indicado demuestra la estructuración de una evidente controversia jurídica que subyace entre, por una parte, lo indicado por el querellante, quien solicita se investigue por el no cumplimiento de la norma laboral frente a la jornada de trabajo, y por otra, la negación de la vulneración por parte de la sociedad TUYA S.A., al fundamentarse en que sus horarios laborales son de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

En ese sentido, el despacho no puede dejar de lado lo contemplado en el numeral primero del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo que concierne a la incompetencia de los funcionarios de este ente ministerial para declarar derechos individuales ni definir controversia cuya decisión este atribuida a los jueces de la República. Indica el precepto en cita:

ARTÍCULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES

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

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS
AVERIGUACIONES PRELIMINARES"**

trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

En sentencia del Consejo de Estado, Sección segunda, C.P. GASPAR CABALLERO SIERRA, 8 de octubre de 1986 señaló:

"La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la santificación del interés individual protegido por el derecho. Son dos consideraciones completamente diferentes: La policía previene o reprime la violación de la norma objetiva de derecho, sin restituir de modo alguno al sujeto que resulte lesionado por la conducta antijurídica. La función judicial procura la realización del derecho según lo aprobado y alegado en la respectiva Litis, o sea, dentro del marco estricto del conflicto de intereses, donde habrá indudablemente un acto que invoca una pretensión y un demandado que se opone o se allana. Cuando la policía ejerce su poder, o por mejor decir, se hace presente la función policiva, no dirime o desata la controversia que pueda existir entre sujetos de derecho. Ese no es su alcance ni finalidad"

De conformidad con la norma relacionada, es competencia de los funcionarios del Ministerio del Trabajo ejercer las atribuciones de inspección, vigilancia y control en aspectos puntuales, imponiendo las sanciones correspondientes, pero les está proscrito declarar derechos individuales y definir controversias cuya decisión este atribuida a los jueces, quienes cuentan con la facultad de efectuar los juicios de valor para la resolución de conflictos jurídicos, mientras que las atribuciones de los inspectores del trabajo se circunscriben a situaciones netamente objetivas.

Así las cosas, corresponde al querellante acudir ante la justicia ordinaria en su especialidad laboral para que un juez de la república, único funcionario investido de las facultades necesarias, para que se le declare y dirima la controversia jurídica que se plantea, toda vez que es la única con competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y definir controversias sometidas a su consideración.

Como ya se indicó este ente Ministerial no es la entidad competente para resolver la controversia frente a la presunta vulneración en la jornada laboral, en razón a lo anteriormente plasmado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 486 del CST y reiterado en diversas ponencias del Consejo de Estado la función policiva laboral que cumple el Ministerio de Trabajo no suple ni debe suplir la función jurisdiccional, razón por la cual NO define "conflictos jurídicos o económicos inter partes, atribuyendo o negado a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativa", en consecuencia, en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A., se considera procedente archivar la presente Averiguación Preliminar la cual no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio, sin embargo se advierte que posteriormente ante nueva solicitud o de oficio se procederá de acuerdo al Artículo 486 del C.S.T, realizando visita o requerimiento para constatar cumplimiento de la normatividad laboral, aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectuó.

Es de anotar que tanto la documentación obrante en el instructivo, como las diligencias realizadas por los funcionarios comisionados, se enmarcan en el principio constitucional de la buena fe, consagrado en el artículo 83 de la C.P., que como se ha visto, cuenta con desarrollo legal.

En consideración de lo anteriormente expuesto, **LA SUSCRITA INSPECTORA DEL TRABAJO, ASIGNADA A LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ORDENA EL ARCHIVO DE UNAS
AVERIGUACIONES PRELIMINARES”****RESUELVE**

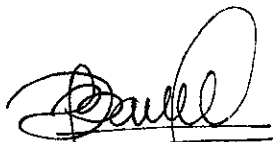
ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR las averiguaciones administrativas preliminares adelantadas en el expediente 7368001- ID 14903419 en contra de la sociedad **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.**, con sigla: TUYA S.A O TUYA O TU-YA S.A O TU-YA O TÚ-YA S.A O TÚ-YA identificada con nit 860032330-3, representada legalmente por CARLOS IVAN VILLEGAS RODRIGUEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 79571505 y/o quien haga sus veces, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados (i) al querellante **ANONIMO** (cuaderno reserva) (ii) a la sociedad **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.**, con sigla: TUYA S.A O TUYA O TU-YA S.A O TU-YA O TÚ-YA S.A O TÚ-YA identificada con Nit 860032330-3, representada legalmente por CARLOS IVAN VILLEGAS RODRIGUEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 79571505 y/o quien haga sus veces. La sociedad tiene como dirección para llevar a cabo notificaciones y comunicaciones en la Calle 4 SUR No. 43 A 109 PISO 3 Medellín – Antioquia, correo electrónico jcorreal@tuya.com.co - jvelasquez@tuya.com.co, 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 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

14 SEP 2022

Dada en Bucaramanga a los

**DORIS ISABEL BAUTE PONCE
INSPECTORA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**