



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022712000100001706
 Fecha: 2022-06-01 09:25:00 am
 Remitente: Sede: D. T. CESAR
 Depon: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Destinatario: KAL TIRE COLOMBIA
 Anexos: 0 Folios: 1
 08SE2022712000100001706

Señor(a),
 Representante Legal
 KAL TIRE COLOMBIA
 CI 30 no 19 -55
 Barranquilla – Atlántico



ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO

Por medio de la presente se NOTIFICA POR AVISO A la empresa **KAL TIRE COLOMBIA**, de la Resolución No 0176 de fecha 30 de marzo del 2022, por medio de la cual se resuelve una averiguación preliminar.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida, en cuatro (04) folios y se le informa que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición ante el funcionario que emitió el trámite y el de apelación ante el director territorial, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal de conformidad con el artículo 17 de la ley 1437 de 2011.

Atentamente,


CAMILO ERNESTO SALAMANCA MORENO
 AUX ADMINISTRATIVO

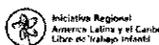
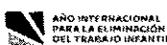
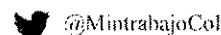
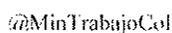
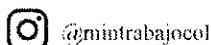
Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Sede Administrativa
 Dirección: Carrera 13 No.
 9A-62
 Barrio San Joaquin Valledupar
 Teléfonos PBX

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
 Puntos de atención

Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





Libertad y Orden

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

Radicación: RAD 202- 11/09/2018

Querellante: SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO

Querellado: CARBONES DE LA JAGUA S.A. NIT; 802.024.439-2

**RESOLUCION No. (0176)
DEL 30 DE MARZO DE 2022
(Valledupar, Cesar)**

"Por medio de la cual se archiva un procedimiento administrativo sancionatorio"

LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR 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 2143 del 2014 la cual deroga los artículos 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste **CARBONES DE LA JAGUA S.A. NIT; 802.024.439-2**

RESUMEN DE LOS HECHOS:

El representante legal y Presidente de la junta Directiva del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA PETROQUIMICA, AGROCOMUSTIBLE Y ENERGETICA-SINTRAMIENERGETICA, SECCIONAL LA JAGUA**

- **PRIMERO:** La empresa **CARBONES DE LA JAGUA S.A.** desde el año 2006, ya generaban más de 500 empleos directos y de 100 indirectos. El objeto de la empresa está relacionado especialmente con la explotación en minas a cielo abierto, transporte del carbón. Si bien esta empresa puede contratar la prestación de servicios temporales o trabajo en misión, conforme a la ley, para la realización de actividades complementarias a sus actividades de la minería; esta empresa también contrata persona para realizar actividades que son propias de su objeto social, que son permanentes y que son realizadas por empleados directos.
Ocurren casos en que los empleados de las contratistas realizan las mismas funciones que realizan los empleados directos, especialmente en el departamento de mantenimiento, como lo es en las áreas de soldadura, mecánica, electricidad de alta y baja potencia, almacén, llantería y el área de producción en equipos y maquinaria pesada.
- **SEGUNDO:** Como lo manifesté esta empresa contrata funciones que son propias del rol ordinario y que corresponde al objeto social de la compañía y que son realizadas por sus empleados directos, es decir **NO SE TRATA DE ACTIVIDADES MISIONALES** que deban ser realizadas por trabajadores en misión, ya que son actividades permanentes que deben, por lo tanto ser realizadas por los empleados de la compañía con contratos de trabajos a término indefinido y , podría darse entonces una ilegalidad en la tercerización realizada por esta empresa; para cuyo conocimiento relaciono algunas de las empresas que son actualmente

21

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

contratistas de esta compañía y que prestan sus servicios en las instalaciones de CARBONES DE LA JAGUA S.A.

1. DIMANTEC: calle 18 # 5-121 la esperanza-Atlántico, correo test@dimantec.com.co Empresa dedicada a la reparación y mantenimiento de maquinaria pesada.
2. KOMATSU COLOMBIA SEDE BARRANQUILLA: calle 30 N° 26-12 Soledad –Atlántico, teléfonos 3751555, correo informacion@komatsu.com.co empresa dedicada a la reparación y mantenimiento de maquinaria pesada.
3. CHANEME: Calle 30 N° 6B-25 Barranquilla, Colombia. Celular: 3144113573, correo servicioalcliente.chaneme@somosgrupo-a.com Empresa dedicada a la reparación y mantenimiento de maquinaria pesada.
4. RELIANZ SOLEDAD: Autopista al aeropuerto kilómetro 7, Soledad (Atlántico) – Colombia, teléfono 3931000, correo atencionalcliente@relianz.com.co Empresa dedicada a la reparación y mantenimiento de maquinaria pesada.
5. CENTRAL DE HERRAMIENTAS: Carrera 11 N° 20-57, Valledupar (Cesar), teléfono: 5706029, ferreterías, herramientas, reparación de herramientas eléctricas.
6. GRUAS Y MANIOBRAS GM&M SEDE BARRANQUILLA: Vía 40 N° 53-57, PBX: (57) (5) 3704849 Cel: 313 5821641 - 320 5217720, E-mail: comercial@gruasgmm.com.co ; proyectos@gruasgmm.com.co especializada en el movimiento de cargas de gran peso y volumen, montaje industriales, transporte de cargas especiales.
7. AUSTIN INGENIEROS COLOMBIA: Calle 4 N° 11 Sur-85, municipio de Malambo Depto. Atlántico, Colombia; Teléfono: 3819333, correo info@austining.com.co Empresa de mantenimiento y reparación de tolvas, cucharones y suministro de soldadores.
8. KAL TIRE COLOMBIA: Calle 30 N° 19-55 Barranquilla-Colombia. Teléfono: 3630511, correo latinamerica@kaltire.com Empresa que suministra neumáticos, llantas, reparación de llantas de los equipos y maquinarias pesada.
9. COMPANY OVERVIEW OF GARZON Y SALAZAR S.A.S: Calle 121 N° 7-30 Of. 202 Bogotá D.C.; Colombia, Teléfono: 57 (1) 7041413. Empresa que suministra personal para tanqueo de combustible de los equipos proyecto mina la jagua.
10. MANPOWER GROUP: Calle 15 N° 11ª-56, Edificio Millenium, Valledupar-Colombia, teléfono: 57 (5) 5848443, correo diana.tobio@manpower.com.co Bolsa de empleo suministra personal administrativo y operacional en el proyecto mina la jagua.

DERECHOS

- El artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, establece que " El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecten los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes". Si bien la Ley 1429, va dirigida especialmente a regular la actividad misional permanente realizada mediante intermediación laboral con Cooperativas de Trabajo Asociados, la norma es clara en señalar, que la misma prohibición aplica para cualquiera otra modalidad de contratación o vinculación laboral que afecte los derechos constitucionales legales y prestacionales consagrados en las norma laborales vigentes; Especialmente, en aquellos casos que deben ser investigados en los cuales los trabajadores de la empresa CARBONES DE LA JAGUA, vinculados directamente reciben unos salarios, prestaciones legales y extralegales u otros beneficios que no reciben los empleados de las

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

contratistas, pese a que realizan las misma actividades y en los mismos horarios y turnos rotativos de trabajo, configurándose una afectación de los derechos laborales de estos trabajadores tercerizados.

- En reglamentación a los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el Artículo 1° del decreto 2025 de 2011, establece que: "Para los efectos, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicio a empresas o instituciones". Y aclara que "Esta actividad es propia de las empresas de servicio temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006". "Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa. Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata personal directa o indirectamente para la prestación de servicios. De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta. Parágrafo; en el caso de las sociedades por acciones simplificadas S.A.S. enunciadas en el artículo 3° de la Ley 1258 de 2008, actividad permanente será cualquiera que esta desarrolle". Sin embargo, y pese a que la mayoría de las empresas contratistas son S.A.S. o empresas de servicios temporales convertidas en S.A.S., la vulneración de los derechos de los trabajadores hace que esta contratación se tome en ilegal y hace necesario que el ministerio de trabajo actué para que se de la FORMALIZACION LABORAL necesaria conforme al objeto de la Ley 1429 de 2010, así con lo dispuesto en el decreto 567 de 2014, " por la cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones" y Decreto 1072 de 2015.
- Es pertinente tener en cuenta que en aplicación de la Ley 905 de 2004, por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y ,mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones; algunas empresas, para acceder a los tributos tributarios, pueden contratar con terceros a trabajadores que no realizan trabajos en misión sino que realizan trabajos permanentes que son propios del rol ordinario de la compañía, y de esta manera reduce el total de empleados directos, con lo cual no declara el total de empleos directos que deberían declarar y por ende acceder a beneficios tributarios. Por esto también es pertinente que las contratistas sean investigada a la luz de lo establecido en el Decreto 489 de 2013 y el Decreto 4910 de 2011, que reglamentan la Ley 1429 de 2010.
- Pese al cuestionamiento del Decreto 583 de 2016, que desarrollo lo pertinente a la TERCERIZACION LABORAL ILEGAL, es pertinente tener en cuenta la reciente decisión del Consejo de estado de suspender parcialmente el decreto 583 que legaliza la tercerización laboral, conforme lo expreso la ministra de trabajo Clara López Obregón, esa decisión "reivindica nuestra interpretación de esta norma", que no es otra de que "la regla general tiene que ser el contrato laboral directo" " En diciembre del año pasado habíamos hecho una interpretación legal de cómo debería actuar el Ministerio en materia de tercerización, la cual afirmaba que la regla general tiene que ser el contrato laboral directo", <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2017/7613.html>.

Dicha norma fue demandada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en abril de 2016 y ahora queda suspendida hasta cuando el Consejo de Estado emita una decisión de fondo. "La tercerización se puede dar para actividades especializadas, pero mediante esa figura no se puede contratar personal de manera indirecta. Esto se permite, de manera excepcional, con la intermediación laboral de las empresas de servicios temporales que son las únicas autorizadas para enviar personal en misión cuando hay picos de producción, licencias de maternidad u otra necesidad de personal por máximo un año de duración", explicó la Ministra de Trabajo en la página web del Ministerio de trabajo. Una vez quede ejecutoriada la decisión Judicial del Consejo de Estado de suspender provisionalmente algunas disposiciones del decreto 583 de 2016, el marco Jurídico vigente será la Ley 1429 de 2010 y el Decreto reglamentario 2025 de 2011, norma aplicables a los procedimientos administrativos sancionatorios que continuara adelantando la Dirección de Inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo. Este decreto prácticamente había posibilitado que todas las empresas, en cualquier modalidad, pudiera realizar contratación de personal en actividades misionales, lo cual solo se le está permitido con algunas reglas a la empresas de Servicio Temporales, por lo que cualquiera empresa que contratara actividades misionales permanentes y que no afectara los derechos laborales podía hacer esta tercerización, lo cual ya ha sido demandada por la Central Unitaria de Trabajadores y a raíz de ello, el Consejo de Estado suspende la aplicación parcial del decreto 583 de 2016. (ver forma gráfica de

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

como este Decreto definía la tercerización laboral ilegal – actualmente suspendido, por lo que se debe el Ministerio en esta investigación, remitir la ley 1429 de 2010 y el Decreto reglamentario 2025 de 2011).

PRUEBAS

1. Copia de certificado de representación legal de la Junta de Sintramienergetica seccional la jagua, expedida por el Ministerio de Trabajo.
2. Copia de certificado de Cámara de Comercio de la Empresa CARBONES DE LA JAGUA.

ANALISIS PROBATORIO:

Una vez estudiado el basto material probatorio entregado a este despacho en donde se evidencia como tal unos contratos Comerciales de la Entre CARBONES DE LA JAGUA Y DIMANTEC, KOMATSU COLOMBIA CHANEME, RELIANZ SOLEDAD, CENTRAL DE HERRAMIENTAS, GRUAS Y MANIOBRAS GM&M SEDE BARRANQUILLA, AUSTIN INGENIEROS COLOMBIA, KAL TIRE COLOMBIA, COMPANY OVERVIEW OF GARZON Y SALAZAR S.A.S. MANPOWER GROUP. Se han recaudado material de cumplimiento de pagos de seguridad social de las empresas con contratos comerciales, recaudado en 7 carpetas de las que consta el presente expediente, analizando las cámaras de comercio se puede determinar una capacidad financiera por parte de las empresas DIMANTEC, KOMATSU COLOMBIA, CHANEME, RELIANZ SOLEDAD, CENTRAL DE HERRAMIENTAS, GRUAS Y MANIOBRAS GM&M SEDE BARRANQUILLA, AUSTIN INGENIEROS COLOMBIA, KAL TIRE COLOMBIA, COMPANY OVERVIEW OF GARZON Y SALAZAR S.A.S. MANPOWER GROUP las empresas cumplen con la afiliación y pagos de aportes a la seguridad social, pagos de salarios, se evidencia un plan de capacitación y la subordinación directa con el personal a cargo.

La subcontratación de mano de obra se presenta cuando "el objetivo único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra(...) por parte del subcontratista a la empresa usuaria, la cual puede pedir a los interesados que trabajen en sus locales junto con sus propios asalariados o que lo hagan en otra parte, si la organización de la producción así lo requiere; En principio esta figura de subcontratación podría confundirse con un simple intermediario, pero se diferencia de este porque la empresa intermediario entre la empresa usuaria y los trabajadores no es un simple enlace, si no, que esta primera es la que tiene una relación contractual con los trabajadores, es decir, es quien asume los costos y obligaciones de la relación laboral, es el empleador directo, en Colombia En Colombia, existen tres modalidades a través de las cuales se realiza tercerización de mano de obra, Estas tres formas de tercerización de mano de obra son: las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de servicios temporales y el contrato sindical.

Se hace necesario precisar de manera clara que clase de contratación se tiene como se evidencia la ilegalidad de la intermediación, la vulneración en casos específicos teniendo en cuenta que existen unas situaciones que consagra en el Decreto 583 de 2016, establece una serie de definiciones que deben tenerse en cuenta al momento de aplicar las normas laborales vigentes. Algunos de los términos o conceptos mencionados, ya se encontraban consagrados dentro del Código Sustantivo del Trabajo o dentro de diversas leyes laborales como contratista independiente, simple intermediario y trabajadores en misión. Una de las definiciones novedosas que trae el Decreto 583 de 2016, es el establecido en el artículo primero, numeral 4, de "beneficiario y proveedor" y el listado de quiénes pueden ostentar esta calidad: Beneficiario y proveedor. Se entiende por beneficiario la persona natural o jurídica que se beneficia directa o indirectamente la producción de un bien o la prestación de un servicio por parte de un proveedor. Se entiende por proveedor la persona natural o jurídica que provee directa o indirectamente la producción de bienes o servicios al beneficiario, bajo su cuenta y riesgo.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, por la Resolución 2143 del 2014, Ley 1610 de 2013 y las demás normas concordantes faculta al MINISTERIO DE TRABAJO, para Resolver las querrelas administrativas laborales. El artículo 17 del C. S. Del T., consagra que la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo. Igualmente, el artículo 41 del decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la ley 584 de 2000 y artículo 97 de la ley 50 de 1990, que subrogan el artículo 486 del Código sustantivo del trabajo, determinan que los

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

funcionarios competentes del Ministerio del Trabajo tendrán el carácter de autoridad de policía para la Vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

Debemos tener en cuenta lo establecido por la Resolución 2021 de 2018, en donde se puede determinar si existe en una empresa intermedación ilegal o no de la cual extraemos lo siguiente:

" Que la figura de la tercerización, subcontratación y "outsourcing", se encuentra encaminada a que mediante una relación contractual de naturaleza civil comercial entre dos partes, aquel que requiere se le suministre bienes y/o servicios contrata a un tercero especializado para que satisfaga su necesidad, el cual ejecuta su actividad con autonomía e independencia, situación igualmente establecida en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 34, el cual no solo establece lo señalado, sino que presenta la figura de la solidaridad como garantía de los derechos de los trabajadores.

Que el fenómeno de la tercerización es una realidad en las sociedades contemporáneas y hace parte fundamental del giro normal de los negocios. La tercerización o subcontratación es dinamizadora de la economía de un país y de la potencialización de sus industrias, y claramente es una herramienta de formalización laboral dado que se constituye en una fuente de empleo que disminuye la informalidad y sus efectos.

Que dentro de esta categorización no cabe el suministro o vinculación de personal mediante un tercero proveedor, por cuanto, como ya se indicó, solamente las Empresas de Servicios Temporales son las autorizadas para realizar actividades de intermediación laboral, entendida como el envío de trabajadores en misión.

Que, en todo caso, es importante precisar que la tercerización y la intermediación laboral son figuras totalmente diferenciadas, pero en la ejecución de ambas, siempre se debe garantizar los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes de los trabajadores.

Que tercerizar o subcontratar en el marco estricto de lo pretendido por dicha figura no es ilegal, ni prohibido por nuestra legislación, pero lo que si se encuentra prohibido es la intermediación laboral ilegal.

Que la principal problemática que se ha generado con los procesos de intermediación de personal desde el punto de vista de las relaciones laborales, radica en que en algunas ocasiones se ha equiparado el suministro o provisión de personal para realizar actividades propias del objeto de su empresa, a la prestación de un servicio o suministro de un bien, operación que no es permitida en nuestro ordenamiento jurídico, pues los trabajadores no son una mercancía, por lo que la regla general es la contratación directa por parte de la empresa de sus trabajadores a través de contratos individuales del trabajo según lo dispuesto en los artículos 22, 23, 24 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, donde se define el contrato laboral como aquel en el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal, bajo dependencia o subordinación del empleador recibiendo una remuneración por su labor.

Que el abuso de la figura de la intermediación laboral ha generado en el pasado episodios muy graves, uno de ellos, lo que sucedió con las llamadas Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), las cuales a pesar de tener un objeto legal como lo es el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras, o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general, fueron utilizadas para suministrar personal a empresas que las contrataban, en algunos casos de forma directa y en otros de forma simulada, generándose unos procesos de flexibilización laboral de forma irregular y por ende conllevando a una violación flagrante de las garantías y derechos de los trabajadores en materia individual y colectiva del trabajo. Esto conllevó a que el Gobierno nacional aclarara el concepto de intermediación laboral mediante regulación y enfocara sus esfuerzos respecto de la prohibición a estas de desarrollar las actividades de envío de trabajadores en misión, so pena de ser sancionadas y disueltas.

Que, a pesar de lo anterior, es claro que nuevas formas de suministrar personal de forma ilegal han venido surgiendo a través del uso indebido de otras figuras tales como los Contratos Sindicales o las Sociedades Anónimas Simplificadas, entre otros, que, si bien es cierto, son legales por disposición de la Ley, cuando se utilizan de forma irregular terminan afectando los derechos y garantías de los trabajadores. Otro ejemplo del mal uso de la figura de la intermediación laboral se ha presentado con algunas Empresa de Servicios Temporales, institución reglada por Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, este último, hoy contenido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Es así como a pesar, de estar claro que se pueden contratar sus servicios en casos específicos como cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias; de requerirse por ausencias del personal de planta por estar en vacaciones, licencias de

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

maternidad, permisos o porque existan picos de producción en temporadas específicas por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más, que no pueden suplirse con el personal de planta, necesiéndose contar con más personal del existente, su uso se ha excedido en ocasiones, para convertir el personal en misión en personal externo permanente, vulnerando los derechos de los trabajadores en materia individual y colectiva, lo que ha arrojado investigaciones y sanciones por parte del Ministerio en las distintas Direcciones Territoriales del Trabajo.

Que, en la legislación colombiana, no se encuentra prohibida la figura de la tercerización propia del derecho comercial o civil, sin embargo, su uso puede traspasar las fronteras de la legalidad cuando se equipara el suministro de personal a la prestación de un servicio o la adquisición de un bien, pues en Colombia la regla general es la contratación directa por parte de un empleador de sus trabajadores a través de un contrato individual de trabajo. Por tanto, el suministro de personal a terceros usuarios es una actividad que no se encuentra autorizada, ya que lo que se suministra, de acuerdo a lo establecido en el artículo 968 del Código de Comercio, son los bienes y los servicios.

Que como se deriva del marco normativo previamente reseñado, en especial el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, solo las Empresas de Servicios Temporales están autorizadas para hacer Intermediación Laboral, entendida ésta como el envío de trabajadores en misión a terceros para ejecutar los servicios temporales de colaboración contratados por éste."

Expresa el sindicato Sintramienergetica Seccional La Jagua, querellante en esta actuación que conforme a los DERECHOS NORMATIVOS Y CONSTITUCIONALES, que existe un precedente que demuestra la intermediación laboral ilegal existente entre, LA EMPRESA CARBONES DE JAGUA CON DIMANTEC, KOMATSU COLOMBIA CHANEME, RELIANZ SOLEDAD, CENTRAL DE HERRAMIENTAS, GRUAS Y MANIOBRAS GM&M SEDE BARRANQUILLA, AUSTIN INGENIEROS COLOMBIA, KAL TIRE COLOMBIA, COMPANY OVERVIEW OF GARZON Y SALAZAR S.A.S. MANPOWER GROUP, Sobre los cuales media un vínculo comercial para que manipulen el transporte de carga pesada y extrapesada, trabajos de reparación y mantenimiento de maquinaria pesada, Ferreterías, Herramientas, Reparación de Herramientas eléctricas, reparación y mantenimiento de Tolvas, Cucharones y suministro de soldadores, servicios de Neumáticos, llantas y reparaciones de equipos pesados y suministro de personal operativo y administrativo y sus trabajadores desarrollan las actividades en las instalaciones de propias de la empresa, actividades que son necesarias para que se dé el desarrollo y cumplimiento del objeto social de la misma, además de esto los trabajadores reciben órdenes directas por medio de los jefes inmediatos, lo que demuestra que se encuentran subordinados, siendo esta la situación propia de la intermediación ilegal que v en contra de lo dispuesto en la ley 1429 de 2010.

La querellante SINTRACARBON, Enuncia las actividades que desarrolla cada una de las empresas que tienen contratos comerciales con la empresa CARBONES DE LA JAGUA, ante lo cual se evidencia una capacidad técnica, administrativa y financiera además coadyuva en actividades no misionales de la empresa. De esta la manera la querellante SINTRACARÓN, se quedo corta en el acápite de pruebas para demostrar la tercerización o intermediación ilegal a la que hace referencia toda vez que se debe soportar de manera clara e inequívoca tal situación.

Por su parte, en Colombia según el Decreto 583 de 2016 se entiende por tercerización laboral "los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes. Asimismo, la doctrina define esta figura como "la acción de acudir a una agencia exterior para ordenar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos servicios en favor de los usuarios". el Ministerio puede concluir que No existe mérito para abrir pliego de cargos por la presunta INTERMEDIACION LABORAL ILEGAL.

Por lo anteriormente expuesto el despacho considera pertinente archivar la AVERIGUACION PRELIMINAR.

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

En consecuencia, la COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR, LA AVERIGUACION PRELIMINAR CONTRA CARBONES DE LA JAGUA Y LAS EMPRESAS CON CONTRATOS COMERCIALES DIMANTEC, KOMATSU COLOMBIA CHANEME, RELIANZ SOLEDAD, CENTRAL DE HERRAMIENTAS, GRUAS Y MANIOBRAS GM&M SEDE BARRANQUILLA, AUSTIN INGENIEROS COLOMBIA, KAL TIRE COLOMBIA, COMPANY OVERVIEW OF GARZON Y SALAZAR S.A.S. MANPOWER GROUP, identificadas en los certificados de Cámaras de comercios que reposan En el expediente, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados 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

Dada en Valledupar, a los TREINTA (30) días del Mes de MARZO de 2021.



FAIDA MASSIEL GUTIERREZ PUELLO
INSPECTORA DE TRABAJO GRUPO PIVC
DIRECCION TERRITORIAL CESAR