

7376001

40286 - -

NOTIFICACION POR AVISO

Santiago de Cali, 23 de noviembre de 2015

Señor(a)

CLAUDIA ANDREA GONZALEZ RAMIREZ

Representante legal y/o Apoderado(a)

CALLE 13 A NRO 85 C - 27 BLOQUE 1 701 BARRIO EL INGENIO
SANTIAGO DE CALI- VALLE**DEMANDANTE: CLAUDIA ANDREA GONZALEZ RAMIREZ****DEMANDADO: WURTH COLOMBIA S.A****REFERENCIA: 20130047171 del 4/5/2013**

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO**, a la Señora, **CLAUDIA ANDREA GONZALEZ RAMIREZ**, decisión de la **RESOLUCION No. 2015003036** de **28 de octubre de 2015 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION"** expedida por la doctora **LUZ ADRIANA CORTES TORRES**, Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control. Informándole que contra la presente providencia procede el Recurso de Apelación, ante el inmediato superior Directora Territorial del Valle del Cauca. En consecuencia se entrega anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (03) folios. Se le advierte que la notificación se considerara surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso de acuerdo a lo estipulado en el artículo 69 de la ley 1437 de 2011.

Cordialmente,


NAZLY PALACIOS MENA

Auxiliar Administrativo

Anexo: 3 Folios

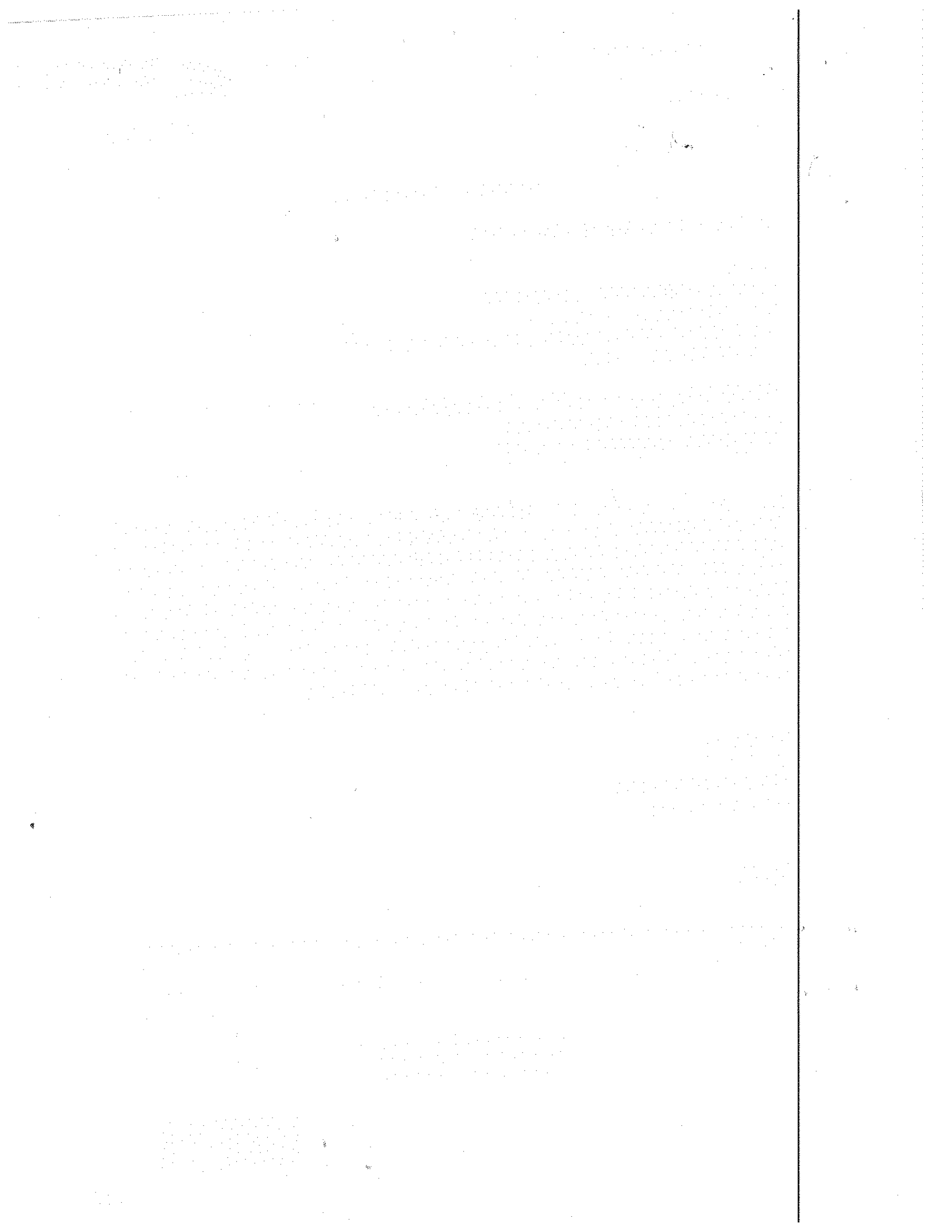
Elaboró: Nazly

C:\Documents and Settings\npalacios\Mis documentos\nOTIFICACIONES POR AVISO\nOTIFICACION POR AVISO DE 23 DE NOVIEMBRE DE 2015.docx

Carrera 42 N° 5 C- 48 Cali, Colombia

PBX: 4893900 - FAX: 4893100

www.mintrabajo.gov.co



desconocieron los procedimientos que la preceden y al parecer la motivación de la misma no fue de carácter objetivo, pues de ninguna manera se acredita el quebrantamiento efectivo del ordenamiento laboral, sanción que se encuentra desbordada y exorbitante que afecta sustancialmente la unidad de Empresa y en consecuencia afecta la estabilidad de la misma y la que garantizamos a nuestros trabajadores... Por lo anterior, es importante resaltar que la función policiva de la cual están revestidos los Inspectores de Trabajo no tiene un carácter sancionador como tal, sino un objeto social que para vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y si bien tiene la facultad para sancionar, éstas no pueden in en menos cabo del verdadero objeto y filosofía de la institución ya que el imponer erogaciones en contra de mi Representada va en contra de lo demostrado durante la presente actuación en cuanto al cumplimiento por parte de **WURTH COLOMBIA S.A.**, de todas y cada una de las obligaciones que como empleador le corresponden... Por todas las razones expuestas, consideramos que la sanción impuesta a **WURTH COLOMBIA S.A.**, resulta del todo injusta e improcedente, teniendo en cuenta que mi representada siempre ha obrado con la más absoluta y cristalina buena fe, ciñendo sus actuaciones a las disposiciones de Ley sin desconocer y mucho menos violar los derechos de sus trabajadores... En atención a todo lo dicho, reitero mi inicial solicitud en el sentido de que la resolución impugnada sea **REVOCADA** íntegramente y en su lugar se **ABSUELVA** a mi representada de la sanción prevista..."

PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Los recursos, no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para que se aclare, modifique, adicione o revoque.

La administración puede modificar o revocar sus propios actos y por causales taxativas determinadas en la ley, a través de dos mecanismos (los Recursos de Reposición y Apelación) a instancia del interesado y la Revocatoria Directa, de oficio o a petición de parte, aclarándolos, modificándolos o revocándolos.

Una vez estudiado el escrito que sustenta el recurso de Reposición, el Despacho entra a valorar las pruebas aportadas dentro de la investigación, observando que, a folio 14 del expediente aparece la liquidación del contrato de trabajo en el que se observa claramente que a la señora **CLAUDIA ANDREA GONZALEZ RAMIREZ**, la empresa le realizó un descuento por valor de \$776.814.00 por concepto de descuento muestras no legalizadas, cláusula 11 del contrato, y a folio 46 aparece las cláusulas Décima Primera y ss., del contrato de trabajo, estipulando la cláusula DÉCIMA SEGUNDA, lo siguiente: "EL EMPLEADOR, como contraprestación por los servicios de EL TRABAJADOR, le pagará mensualmente la suma de SEISCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$600.000.00) como salario básico, pagadera mes vencido, siendo entendido que en dicho salario está incluida y comprendida la remuneración de los descansos en dominicales y festivos, de acuerdo con la Ley... De otra parte se conviene que a EL TRABAJADOR le corresponderán por concepto de salario variable unas comisiones calculadas por mes calendario sobre las ventas netas del mes inmediatamente anterior, las cuales se pagarán a más tardar los días quince (15) del mes siguiente al de su causación o el día hábil siguiente, y que se liquidarán de acuerdo con las políticas de pago de comisiones, establecidas cada año por la Gerencia General de Wurth S.A., políticas que harán parte integral del presente contrato, dejando constancia de que EL TRABAJADOR lo conoce y acepta de manera expresa..."

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003036 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION**

Ahora bien, veamos que nos dice el Código Sustantivo del Trabajo, respecto a los descuentos prohibidos:

“Art. 149.- Modificado. Ley 1429 de 2010, art. 18. 1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por conceptos de arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento...”.

Que nos dice el mismo código respecto a las cláusulas ineficaces, artículo 43 en concordancia con el artículo 13:

“Art. 43.- cláusulas ineficaces.- En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente...”.

“Art. 13.- Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contiene el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo...”.

Visto lo anterior, se observa claramente, que la sociedad **WURTH COLOMBIA S.A.**, incumplió con lo estipulado en el numeral 1° del artículo 59 y el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, motivo por el cual fue sancionada por este Despacho.

Respecto a lo deprecado por el recurrente de que los descuentos referidos gozan de validez al emanar de la ley y tener sustento jurisprudencial, cabe recalcar, que a pesar de no requerirse autorización para que el empleador pueda descontar o compensar de la **liquidación final acreencias** para con éste o con terceros autorizadas con anterioridad por parte del trabajador, dicha deuda debe ser **real y exigible legalmente al trabajador**.

No debe considerarse como legal o exigible, los **daños o pérdidas**, tal como lo da a entender el apoderado de la Sociedad cuando dice: *“...en 9 folios informe de productos en mal estado devueltos por la señora Claudia Andrea González, el cual discrimina los elementos que fueron devueltos y mediante imágenes muestra el mal estado en que fueron devueltos y como consecuencia de ello se procedió al descuento de la suma de SETECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS CATORCE PESOS...”* pues en dichos casos, el trabajador o ex trabajador debe autorizarlo, de lo contrario, es un Juez el que debe ordenarlo, **pues nunca lo puede descontar unilateralmente el empleador en los casos mencionados**, o en cualquiera de los señalados en el artículo 149 del C.S.T., repito: (Art. 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. 1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o

En relación con lo manifestado por el recurrente sobre que la función policiva de la que están revestidos los Inspectores de trabajo no tienen un carácter sancionador como tal, sino un objeto social para vigilar y controlar el cumplimiento de normas laborales y si bien tienen la facultad para sancionar, éstas no pueden ir en menoscabo del verdadero objeto y filosofía de la institución; se manifiesta por parte del Despacho lo siguiente:
El artículo 3, numeral 2 de la ley 1610 de 2013 preceptúa:

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

Es así como los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social son autoridades de policía en el sentido del numeral 2 del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013 y el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto a lo que manifiesta el impugnante de que la sanción impuesta es desbordada y exorbitante, cabe manifestar que el Código Sustantivo del Trabajo estableció en su artículo 486, modificado por la Ley 1610 de 2013, los montos sancionatorios a imponer, dejando cierta libertad al funcionario del trabajo de moverse en los extremos de un (1) SMLMV hasta cinco mil (5.000) SMLMV, eso sí, respetando los postulados de la proporcionalidad, necesidad y razonabilidad de las sanciones, que aunque no los exprese son aplicables porque "la ley puede tener fisuras, pero el derecho no".

Y esto es precisamente lo que se hizo en el presente asunto, darle plena aplicabilidad a dichos principios apoyando la decisión en los mismos, nunca obedeció al arbitrio o capricho del funcionario el cual tiene un gran margen de movimiento, lo pecaminoso sería sobrepasar dichos límites.

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD – Aplicación en sanciones administrativas En cuanto al principio de proporcionalidad en materia sancionatoria administrativa, éste exige que tanto la falta descrita como la sanción correspondiente a la misma resulten adecuadas a los fines de la norma, esto es, a la realización de los principios que gobiernan la función pública. Respecto de la sanción administrativa, la proporcionalidad implica también que ella no resulte excesiva en rigidez frente a la gravedad de la conducta, ni tampoco carente de importancia frente a esa misma gravedad... (Subrayado del Despacho).

Por lo tanto, se mantendrá incólume la decisión inicial. Igualmente, de acuerdo a lo preceptuado por la Ley 1610 de 2013, artículo 12, Graduación de las sanciones, se establecen unos criterios autónomos y especiales de graduación de la sanción para aplicar en materia sancionatoria laboral; sin embargo, si bien es cierto en su contenido solo se habla de los criterios para graduar las sanciones, nada se dice respecto de la graduación de la falta o el rigor de la sanción como sí lo establece el artículo 50 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Aunado a esto, los verdaderos elementos que contienen los criterios de dosimetría sancionatoria son los que establece el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, en los que se evalúan los atenuantes o agravantes de la conducta, observando el Despacho que en el caso que nos ocupa el criterio a tener en cuenta para imponer la sanción son el numeral 1 y 2 de la mencionada ley.

Así las cosas, es menester colegir que la decisión desplegada por el fallador se encuentra dentro de los parámetros legales, sin transgredir derechos constitucionales y sin excederse en sus funciones al organismo de control, al amparo de las competencias...

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003036 DE 2015
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION

RESUELVE


ARTÍCULO PRIMERO: NO REPONER la Resolución No. 2015000750 del 26 de marzo de 2015, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente proveído.


ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011. Al Apoderado Doctor **FRED BURCKHARDT MENDOZA**, en la Calle 8 N° 3-14 Oficina 801 Edificio Cámara de Comercio de Cali-Valle; a la señora **CLAUDIA ANDREA GONZALEZ RAMIREZ**, en la Calle 13A N° 85C-27 Bloque I 701 Barrio Ingenio de Cali-Valle; a la Empresa **WURTH COLOMBIA S.A.** En la Transversal 93 N° 53-48 BG 26 de Bogotá D.C.

ARTÍCULO TERCERO: Conceder el Recurso de Apelación ante el inmediato superior, Directora Territorial del Valle del Cauca, para los fines pertinentes y lo de su competencia.

Dada en Santiago de Cali, a los veintiocho (28) días de octubre de dos mil quince (2015).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


LUZ ADRIANA CORTES TORRES
Coordinadora del Grupo de Prevención,
Inspección, Vigilancia y Control.

Elaboró: María Danelly P. 
Revisó/Aprobó: Luz Adriana C.

Sticker de Devolución

472 Motivos de Devolución <input type="checkbox"/> Desconocido <input type="checkbox"/> Dirección Errada <input type="checkbox"/> No Reclamado <input type="checkbox"/> Rehusado <input type="checkbox"/> No Reside	OTROS <input type="checkbox"/> Apartado Clausurado <input type="checkbox"/> Cerrado <input type="checkbox"/> No Existe Número <input type="checkbox"/> Fallecido <input type="checkbox"/> No Contactado <input type="checkbox"/> Fuerza Mayor
	Intento de entrega No. 1 Fecha: 24/10/15 Hora: Nombre legible del distribuidor: <i>Master / ruden</i>