

Pereira, 19 de diciembre 2023

Señor  
CRISTIAN BABLER FONT  
Representante Legal  
D1 SAS  
Carrera 15 No. 138-25 Centro Logístico Galicia Alta Bodega22  
Pereira



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

Carrera 7 No. 155C- 30 Ed. North Point Torre E Piso 37 y 38  
Bogotá

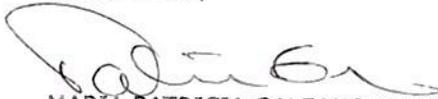
**ASUNTO: Notificar Resolución 0421 del 25 de septiembre 2023  
RAD. 11EE2022726600100003751  
QUERELLADA: D1 S.A.S.**

Respetado señor:

Por medio de la presente se COMUNICAR POR AVISO, al señor **CRISTIAN BABLER FONT, Representante Legal D1 SAS, la Resolución 0421 del 25 de septiembre 2023**, proferida por la Dra. ALBA LUCIA RUBIO BEDOYA, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (6) folios por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio de Trabajo y en la Secretaría del despacho desde el 19 al 26 de diciembre 2023, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

  
MARÍA PATRICIA GALEANO CASTAÑO  
Auxiliar Administrativa  
DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA

Anexo: Seis (6) folios por ambas caras.

**Elaboró:**  
Ma. Patricia Galeano Castaño  
Auxiliar Administrativa  
Grupo PIVC RC-C

**Revisó:**  
Ma. Patricia Galeano Castaño  
Auxiliar Administrativa  
Grupo PIVC RC-C

**Aprobó:**  
Ma. Patricia Galeano Castaño  
Auxiliar Administrativa  
Grupo PIVC RC-C





*Posterior Resolución*

ID 15031017

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**TERRITORIAL DE RISARALDA**  
**GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -**  
**CONCILIACIÓN - TERRITORIAL**

**Radicación:** 11EE2022726600100003751

**Querrelado:** D1 S.A.S.

**RESOLUCION No. 0421**

(Pereira 25 de septiembre de 2023)

**"Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"**

**EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

**I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a D1 S.A.S., con NIT 900276962, representada legalmente por Cristian Babler Font, identificado con cedula de extranjería número 6118912; ubicada en la carrera 7 No. 155C – 30 Ed. North Point Torre. E Piso – 37 y 38 en la ciudad de Bogotá (D.C) y en la carrera 15 No. 138-25 Centro Logístico Eje Cafetero Bodega No. 22 Corregimiento Cerritos Vereda Galicia Alta. en la ciudad de Pereira (Risaralda), teléfono 6012541055, con correo electrónico: [notificaciones.d1@d1.com.co](mailto:notificaciones.d1@d1.com.co) de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

**II. RESUMEN DE LOS HECHOS**

Con radicado interno número 11EE2022726600100003751 del 29 de julio del 2022, se recibe queja, en la que ponen en conocimiento al Despacho, sobre presuntas irregularidades en materia laboral relacionadas con el aumento de la jornada ordinaria laboral, excediendo la jornada laboral por parte de su empleador. (Folio 1 a 3)

Mediante Auto Comisorio No. 1083 del 10 de agosto del 2022, suscrito por la Coordinadora del Grupo PIVC-RCC Lina Marcela Vega Montoya, a través del cual le asigna a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, para adelantar el trámite correspondiente. (Folio 4 a 6).

Con Auto No. 1101 del 10 de agosto del 2022, se inicia la Averiguación Preliminar en contra de la empresa D1 S.A.S., con NIT 900276962, representada legalmente por CRISTIAN BABLER FONT, identificado con cedula de extranjería número 6118912; ubicada en la carrera 7 No. 155C – 30 Ed. North Point Torre. E Piso – 37 y 38 en la ciudad de Bogotá (D.C) y en la carrera 15 No. 138-25 Centro Logístico Eje Cafetero Bodega No. 22 Corregimiento Cerritos Vereda Galicia Alta. en la ciudad de Pereira (Risaralda), teléfono 6012541055, con correo electrónico: [notificaciones.d1@d1.com.co](mailto:notificaciones.d1@d1.com.co) y/o quien haga sus veces y se solicitan los siguientes documentos:

1. Solicitar al empleador copia de RUT y Registro de Cámara de Comercio no mayor a 30 días.
2. Presentar el listado del personal que labora en la empresa D1 S.A.S, indicando, nombres y apellido completos, número de cedula, cargo, dirección teléfono, y correo electrónico de cada uno.

*[Firma]*

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

3. Presentar copia de las nóminas y desprendibles de pago de sus trabajadores de los meses de abril, mayo y junio del año 2022, detallando ingresos, descuentos, pago de horas extras, dominicales y festivos laborados y demás novedades, evidenciando fecha real y el valor del pago de los trabajadores.
4. Presentar copia de los registros de horas extras, dominicales y festivos laborados, por parte de los trabajadores, de los meses junio, julio y agosto del año 2022., que operan en Pereira.
5. Escuchar en diligencia de declaración bajo juramento a tres trabajadores, con el fin de que depongan sobre los hechos objeto de la actuación administrativa.
6. Presentar copia de vinculación y pago de seguridad social integral de los trabajadores de los meses de junio, julio y agosto del año 2022., que operan en Pereira
7. Presentar copia de la autorización para laborar horas extras, expedida por el ministerio de trabajo.
8. Practicar visita de carácter general.
9. Prestar copia de los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa D1S.A.S. del año 2022, que laboran en Pereira.
10. Presentar las actas de entrega de dotación de vestido y calzado de labor a los trabajadores del año 2021 y lo corrido del año 2022, debidamente firmado por ellos. Además, presentar las facturas de compra de la dotación de los años 2021 y 2022.
11. Presentar copia del reglamento interno de trabajo.
12. Las demás pruebas que sean solicitadas por el despacho y/o las que el inspector instructor asignado estime conducentes, pertinentes y convenientes para el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación. (Folios 7 a 8).

Por medio de oficio del 17 de agosto del 2022, con radicado interno número 08SE2022726600100003537, suscrito por María del Socorro Sierra Duque Auxiliar Administrativa, le comunica al Representante Legal de la empresa D1 S.A.S., señor Cristian Babler Font, el Auto No. 1101 del 10 de agosto del 2022, de trámite de averiguación preliminar. (Folio 9).

Mediante correo electrónico recibido el 29 de agosto del año 2022, con radicado interno número 05EE2022726600100004257, enviado por el Representante Legal de la Sociedad empresa D1 S.A.S. Doctor Luis Felipe Rincón Sterling, a través del cual da respuesta al requerimiento, anexando un enlace de acceso a la información. (Folio 10 a 11).

El 24 de marzo del año 2023, la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social comisionada, se desplazó a la empresa D1 S.A.S. , ubicada en la carrera 15 No. 138-25 Centro Logístico Eje Cafetero Bodega No. 22 Corregimiento Cerritos Vereda Galicia Alta, en la ciudad de Pereira (Risaralda), para realizar visita de carácter general a la empresa , siendo atendida en la diligencia por María Isabel Álvarez Gaviria, Gerente Administrativa y Evelyn Marcela Carrillo Patiño en representación de los trabajadores quienes atendieron la visita, a quienes se les dio copia del Auto No.1101 del 10 de agosto del 2022,de Averiguación Preliminar, para que presenten la documentación requerida en el mencionado auto, como también se les solicito presentar la documentación requerida en el acta de visita, dándose 5 días para la presentación de los documentos (Folio 12 a 14).

El día 11 de abril del año 2023 la empresa D1 S.A.S., da respuesta al Auto No 1101 del 10 de agosto del año 2022, mediante el cual se inicia averiguación preliminar, adjuntando los documentos solicitados en una memoria USB.

Anexando:

1. Copia de RUT y Registro de Cámara de Comercio no mayor a 30 días.
2. Listado del personal que labora en la empresa D1 S.A.S, indicando, nombres y apellido completos, número de cedula, cargo, dirección teléfono, y correo electrónico de cada uno.
3. Copia de las nóminas y desprendibles de pago de sus trabajadores de los meses de abril, mayo y junio del año 2022, detallando ingresos, descuentos, pago de horas extras, dominicales y festivos laborados y demás novedades, evidenciando fecha real y el valor del pago de los trabajadores.

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

4. Copia de los registros de horas extras, dominicales y festivos laborados, por parte de los trabajadores, de los meses junio, julio y agosto del año 2022., que operan en Pereira.
5. Copia de vinculación y pago de seguridad social integral de los trabajadores de los meses de junio, julio y agosto del año 2022., que operan en Pereira
6. Copia de la autorización para laborar horas extras, expedida por el ministerio de trabajo.
7. Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa D1S.A.S. del año 2022, que laboran en Pereira.
8. Actas de entrega de dotación de vestido y calzado de labor a los trabajadores del año 2021 y lo corrido del año 2022, debidamente firmado por ellos. Además, presentar las facturas de compra de la dotación de los años 2021 y 2022.
9. Copia del reglamento interno de trabajo. (Folio 15 a 19 USB y 20 a 21).

Mediante oficios del 29 de mayo del 2023, suscritos por la Inspectoría de Trabajo y Seguridad Social comisionada, citando para rendir declaración juramentada a los siguientes trabajadores de la empresa D1 S.A.S: Elkin Puentes Arias, Evelyn Marcela Carrillo Patiño, Leidy Juliana Bucheli Oviedo y Juan Camilo Zapata Aguirre, Como también se le comunica el representante legal de la empresa D1 S.A.S, Luis Felipe Rincón Sterling y/o quien haga sus veces, mediante oficio del 29 de mayo del 2023, la citación de los trabajadores a declarar. Igualmente, se les comunico por correo electrónico tanto a los trabajadores citados, como al representante legal de la empresa. (Folio 22 a 31).

El 08 de junio del 2023, se presentaron para rendir declaración juramentada los siguientes trabajadores Elkin Puentes Arias, Leidy Juliana Bucheli Oviedo, quienes fueron citados previamente por el despacho. (Folio 30 a 31).

El día 20 de junio del 2023, se presentó para rendir declaración juramentada la trabajadora Evelyn Marcela Carrillo Patiño, quien fue citada previamente por el despacho. (Folio 34)

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

### III. ANALISIS PROBATORIO:

La presente actuación administrativa se adelanta, porque mediante queja presentada el 29 de julio del año 2022, con radicado interno número 11EE2021726600100003751 en la que ponen en conocimiento de este Despacho, sobre presuntas irregularidades en materia laboral relacionadas con el aumento de la jornada ordinaria laboral, excediendo la jornada laboral por parte de su empleador. (Folio 1 a 3).

De acuerdo con el análisis y valoración del recaudo probatorio arrojado a esta Averiguación Preliminar como los documentos que obran en el expediente, los que a continuación se relacionan:

El día 11 de abril del año 2023 la empresa D1 S.A.S., da respuesta al Auto No 1101 del 10 de agosto del año 2022 mediante el cual se inicia averiguación preliminar, adjuntando los documentos solicitados en una memoria USB. Anexando:

1. Copia de RUT y Registro de Cámara de Comercio no mayor a 30 días.
2. Listado del personal que labora en la empresa D1 S.A.S, indicando, nombres y apellido completos, número de cedula, cargo, dirección teléfono, y correo electrónico de cada uno.
3. Copia de las nóminas y desprendibles de pago de sus trabajadores de los meses de abril, mayo y junio del año 2022, detallando ingresos, descuentos, pago de horas extras, dominicales y festivos laborados y demás novedades, evidenciando fecha real y el valor del pago de los trabajadores.
4. Copia de los registros de horas extras, dominicales y festivos laborados, por parte de los trabajadores, de los meses junio, julio y agosto del año 2022., que operan en Pereira.

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

5. Copia de vinculación y pago de seguridad social integral de los trabajadores de los meses de junio, julio y agosto del año 2022., que operan en Pereira
6. Copia de la autorización para laborar horas extras, expedida por el ministerio de trabajo.
7. Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa D1S.A.S. del año 2022, que laboran en Pereira.
8. Actas de entrega de dotación de vestido y calzado de labor a los trabajadores del año 2021 y lo corrido del año 2022, debidamente firmado por ellos. Además, presentar las facturas de compra de la dotación de los años 2021 y 2022.
9. Copia del reglamento interno de trabajo. (Folio 15 a 19 USB y 20 a 21).

Igualmente, en las declaraciones juramentadas recibidas a los trabajadores Elkin Puentes Arias, Evelyn Marcela Carrillo Patiño, Leidy Juliana Bucheli Oviedo, quienes manifestaron lo que a continuación se describe:

Elkin Puentes Arias, manifestó:

"(...). **PREGUNTADO:** *Sírvase decir cuanto hace que está vinculado a la empresa D1 S.A.S, que clase de contrato tiene, que labor desarrolla, lo tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes, dentro de los términos establecidos en la Ley, le pagan cumplidamente sus salarios, que salario recibe. Sírvase manifestar que horario de trabajo tiene, laboran horas extras dominicales y festivos en caso afirmativo favor explicar. CONTESTO:* *Estoy vinculado hace 10 meses 24 días, laborando con la empresa D1 S.A.S, tengo un contrato escrito a término indefinido, realizo la labor de Auxiliar de Bodega y Montacarga. Mi contrato lo tengo suscrito directamente con la empresa. Si estoy vinculado a la seguridad social integral y me pagan los aportes de ley. Me pagan cumplidamente mis salarios. Yo devengo como salario mensual \$1.594.200= más el auxilio de transporte, más una bonificación mensual variables por valor de \$140.000= a \$230.000= más lo que recibo por concepto de laborar horas extras. En la empresa si laboro horas extras, dominicales y festivos y la empresa me las paga en su totalidad. Nosotros tenemos horarios rotativos, el primero es de 6am a 2:30pm, el segundo horario es de 2:pm a 10:30pm y el tercer horario es de las 10:pm a 6:30am, en el centro de distribución de la empresa D1 S.A.S. A nosotros la empresa nos da 15 minutos para desayunar y nos dan media hora para almorzar. La empresa es muy cumplida en todos los pagos que nos realizan a los trabajadores, hasta en el mes de diciembre nos pagan antes, para poder comprar los obsequios para nuestras familias. **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar si tiene algo más que decir agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTO:* *Lo único es que la empresa cumple con todo el pago de salarios, el pago de todas las prestaciones sociales, pagan todo lo que la Ley laboral establece, además nos dan la dotación como lo establece la ley, nos hacen tres entregas de dotación de vestido y calzado de labor así: 2 yines, 2 camibusos, un par de botas con punteras de acero, más guantes, en cada entrega. No tengo nada más que decir. (...). (Folio 30).**

Leidy Juliana Bucheli Oviedo, expreso:

"(...). **PREGUNTADO:** *Sírvase decir cuanto hace que esté vinculado a la empresa D1 S.A.S, que clase de contrato tiene, que labor desarrolla, lo tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes, dentro de los términos establecidos en la Ley, le pagan cumplidamente sus salarios, que salario recibe. Sírvase manifestar que horario de trabajo tiene, laboran horas extras dominicales y festivos en caso afirmativo favor explicar. CONTESTO:* *Estoy vinculada desde el 30 de marzo del año 2021, con la empresa D1 S.A.S, tengo un contrato escrito a término indefinido, realizo la labor de Asistente de ventas. Mi contrato lo tengo suscrito directamente con la empresa. Si estoy vinculado a la seguridad social integral y me pagan los aportes de ley. Me pagan cumplidamente mis salarios. Yo devengo como salario mensual \$1.522.900= más el auxilio de transporte, más una bonificación mensual variables por valor de \$100.000= a \$400.000=, más lo que recibo por concepto de laborar horas extras. En la empresa si laboramos horas extras, pero no en forma continua es esporádicamente por una necesidad de la tienda cte., yo si laboro 3 domingos al mes y la empresa me los paga en su totalidad con todos los recargos, todos los días festivos los laboramos y nos pagan el valor del día laborado mas todos los recargos. Nosotros tenemos horarios rotativos porque todos los días los horarios son diferentes así: 1.-De apertura de la tienda o sea cuando se abre la tienda, a las 6:30am, hasta las 3:pm en este tiempo nos dan media hora para almorzar, porque llegamos desayunados.2.-El cierre de la tienda, o sea se inicia a laborar a la 1pm y el turno se termina a las 9:30pm, porque empezamos a cuadrar caja a las 9: pm y cerramos la tienda a las 9:30pm, en este segundo turno nos dan media hora para comer, el 3.- Turno, es un*

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

intermedio que va desde las 12m hasta las 8:30pm también nos dan la media hora para comer.4.- Turno se denomina partido, porque estaría uno en la mañana en el horario de 6:30am a 12m y uno volvería de 7:pm a 9:30pm, este turno se puede tener de una a dos veces a la semana, la misma persona., aclaro al Despacho, que la empresa siempre paga todo el tiempo laborado. Además, en este turno no nos dan la media hora, porque ya hemos salido y tenemos el tiempo para hacer lo que corresponda a cada uno. Nosotros en todos esos turnos nunca laboramos más de 8 horas. Siempre la empresa nos da un sábado y un domingo para descansar al mes. En la tienda o punto de venta de la empresa D1 S.A.S., donde me encuentro laborando, hay conmigo otras cuatro personas, porque en total somos cinco personas que laboramos en este punto de venta y nosotros nos rotamos para vender, surtir y manejar la caja. Cada punto de venta tiene un número diferente de asistentes, el cual depende de la capacidad de venta que tenga la tienda o punto de venta de la empresa. En el mes se labora una semana 40 horas y nos dan dos días de descanso. La semana siguiente se laboran 56 horas, porque en la semana anterior ya nos han dado dos días de descanso y no nos dan ni un día de descanso, sino que se hacen los turnos como ya se los referenció. En la tercera semana si laboramos las 48 horas con un día de descanso y podemos escoger el día entre lunes y viernes de esa semana. Y la semana siguiente puede ser de 40 horas laboradas y nos dan los dos días de descanso o nos dan la semana de 48 horas laboradas y nos dan un día de descanso en esa semana de las 48 horas laboradas. Así se establecen, las cuatro semanas del mes laboradas. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar si tiene algo más que decir agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. **CONTESTO:** Lo único es que la empresa cumple con todo el pago de salarios, el pago de todas las prestaciones sociales, pagan todo lo que la Ley laboral establece, además nos dan tres dotaciones al año como lo establece la ley, nos hacen tres entregas de dotación de vestido y calzado de labor así: dos yinas, 2 camisetitas, un par de botas con punteras de acero, más guantes, más un delantal, más un buzo en cada entrega. Nos dan todas las capacitaciones del S.G.S.S.T, nos exigen cumplir con las normas de protección, nos hacen entrega también de los elementos de protección personal para realizar nuestras labores. La empresa es pendiente de todos y cada uno de nosotros como trabajadores. No tengo nada más que decir. (...). (Folio 31).

Evelyn Marcela Carrillo Patiño, informo:

(...) **PREGUNTADO:** Sírvase decir cuanto hace que está vinculado a la empresa DI S.A.S, que clase de contrato tiene, que labor desarrolla, lo tienen vinculado a la seguridad social integral, le pagan cumplidamente los aportes, dentro de los términos establecidos en la Ley, le pagan cumplidamente sus salarios, que salario recibe. Sírvase manifestar que horario de trabajo tiene, laboran horas extras dominicales y festivos en caso afirmativo favor explicar. **CONTESTO:** Estoy vinculada desde el 1 de marzo del año 2016, con la empresa DI S.A.S, llevo laborando con ellos hace 7 años 4 meses, tengo un contrato escrito a término indefinido, realizo la labor de Especialista de Talento Humano. Mi contrato lo tengo suscrito directamente con la empresa. Si estoy vinculada a la seguridad social integral y me pagan los aportes de ley. Me pagan cumplidamente mis salarios. Yo devengo como salario mensual \$ 3.700.000= yo si laboro horas extras unos dos o tres días con una o dos horas de más laborados, pero muchas veces esto no ocurre, porque se cumplen los términos y no hay necesidad de laborar más de lo que corresponde, esto se da de forma esporádica, por ejemplo, cuando se hace nomina o en el cierre del mes a mí, no me pagan esas horas extras dado que tengo suscrito un contrato de confianza y manejo. En la empresa si laboramos horas extras, básicamente en las tiendas y en el centro logístico, en la empresa hay varios turnos, por ejemplo en las tiendas la jornada para atender público es desde las 8am hasta las 9pm, pero en el día hay varios turnos con los trabajadores que atienden las tiendas, no son los mismos todo el día, porque se rotan con otros trabajadores que entran a prestar el servicio según el turno asignado, pero por lo general se laboran 8 horas diarias por parte de cada uno de ellos, porque se programan sus turnos de 8 horas diarias para cada uno. Mi horario de trabajo es de lunes a viernes de 7:30am a 5:30pm, me dan 15 minutos para desayunar y 30 minutos para almorzar, con el fin de no laborar los sábados, esto se da con nosotros que somos del personal administrativo. En lo que corresponde con el personal operativo, que son los que laboran en tiendas y en el centro logístico, en semana laboran de lunes a sábado, más los dominicales y festivos, porque ellos trabajan por turnos generalmente es de 8 horas diarias y a ellos también se les dan los 15 minutos para desayunar y les dan también los 30 minutos para almorzar. Hay ocasiones que el personal operativo, dispone de los 30 minutos para la comida y para almorzar según el turno que tengan, generalmente ocurre lo mencionado es con el personal operativo. Pero hay ocasiones en que hay personal que no labora las 8 horas, sino 5 o 6 horas, entonces se garantiza que la persona no pase de 8 horas diarias laboradas, por la jornada flexible que tenemos, entonces los que laboran 5 o 6 horas, que les quedan faltando horas para cumplir las 48 horas semanales laboradas, ellos las cumplen en los horarios restantes que tengan en la semana, pero siempre se labora generalmente las 48 horas semanales. Cuando se laboran más de las 48 horas semanales, o dominicales o días festivos, estos se les pagan en su totalidad a los trabajadores por parte de la empresa, con sus respectivos recargos. **PREGUNTADO:** Sírvase manifestar si tiene algo más que

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

*decir agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTO: Lo único, es que la empresa cumple con todo el pago de salarios, el pago de todas las prestaciones sociales, pagan todo lo que la Ley laboral establece, además se dan tres dotaciones de vestido y calzado de labor a los trabajadores, al año se les entrega la dotación en el mes de abril, agosto y diciembre, cuando se deteriora la dotación antes del tiempo, se les da la reposición como corresponda los trabajadores. Nos dan todas las capacitaciones del S.G.S.S.T, nos exigen cumplir con las normas de protección, también se les da a los trabajadores los elementos de protección personal para realizar sus labores, como botas de seguridad, guantes, a los que trabajan en cuartos fríos se les da trajes térmicos, para su protección cte. No tengo nada más que decir. (...). (Folio 34).*

En las declaraciones rendidas por los referidos trabajadores, son claras en manifestar que en la empresa D1 S.A.S. , están vinculadas con contratos suscritos a término fijo a un año e inferior a un año , que les pagan cumplidamente, salarios, auxilio de transporte , que si han laborado horas extras las cuales se las han pagado con tiempo, como también han sido muy cumplidos con la vinculación y el pago de aportes a la seguridad social integral, además informan que les han cancelado todo lo que la ley laboral vigente determina.

Se puede concluir entonces que no se encuentra respaldo en el material probatorio aportado al proceso para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio al no quedar probado lo expresado en la queja recibida, más si, con las pruebas aportadas las cuales se valoraron de acuerdo a la sana crítica, material probatorio referido que en conjunto constituyen plena prueba puesto que no se contradicen ni fueron impugnados, ni tachados, por el contrario se complementan y así desvirtúan las indicaciones hechas en la querrela, por lo que se evidencia una ausencia de sustento probatorio para formular cargos, puesto que considera el despacho que para determinar una formulación de cargos de manera seria y coherente se necesita (además de los otros requisitos como el de la individualización) al menos de una conducta o situación que se adecue a la normatividad laboral vigente y donde quede al menos abierta la posibilidad de su ocurrencia , esto es, que no obre plena prueba que la desvirtúe , ni la confirme en la etapa de Averiguación Preliminar .

#### IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

*Tal y como lo indica el Manual del Inspector de Trabajo "...Es labor del Ministerio del Trabajo darle plena vigencia al cumplimiento de la legislación laboral, para hacer efectivo el ordenamiento jurídico en procura del respeto y el bienestar de los trabajadores y sus familias en todo el territorio nacional, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, como nos lo señala nuestra Constitución Política."*

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de Averiguación Preliminar del caso en particular, todas las Pruebas allegadas y practicadas, y determinar que todas las Actuaciones Procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver la respectiva Averiguación Preliminar.

De lo anteriormente afirmado, el despacho alude que se logró probar los hechos de los que fueron materia de la averiguación preliminar ante este ente administrativo; puesto que la empresa D1 S.A.S., aportó la documentación requerida por el Despacho, cuando le fue solicitada, en las cuales se refleja el tiempo laborado y el tiempo de descanso disfrutado por cada trabajador.

Considera el despacho, que la empresa D1 S.A.S., atendió el llamado del Ministerio del Trabajo para presentar la documentación que le fue requerida mediante Auto No.1101 del 10 de agosto del 2022, que se inicia la Averiguación Preliminar, como también, le fue solicitada en la visita de carácter general realizada el 24 de marzo de 2023. Se aportaron los documentos requeridos en la diligencia, como: el RUT, certificado de Existencia y Representación Legal. Desprendibles de pago de los meses de julio y agosto del 2022, detallando ingresos, deducciones, pago de horas extras y recargos nocturnos. Registro de horas laboradas

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

por los trabajadores de los meses de junio, julio y agosto del 2022, de los trabajadores que labran en la ciudad de Pereira. Autorización para laborar horas extras Resolución No. 2563 del 06-08-2021, con vigencia de 2 años expedida por la Dirección Territorial de Bogotá D.C. Soportes de afiliación y pago al Sistema Integral de Seguridad Social respecto de los meses de de junio, julio y agosto de 2022, en donde se puede apreciar que los pagos fueron realizados en forma completa y oportuna teniendo en cuenta el ingreso de cada uno de los trabajadores. Copia de los contratos de trabajo. Actas de entrega de dotación de vestido y calzado de labor de los años 2021 hasta julio del 2022, con las facturas de compra y el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

Documentos que fueron revisados, verificándose que aportaron el cuadro del registro de horas extras laboradas de los meses de julio y agosto del 2022, por parte de los trabajadores de la empresa.

En relación con la presunta normatividad laboral aludida y para el caso en particular debe tenerse en cuenta lo establecido en las normas presuntamente transgredidas que se enuncian a continuación:

Conforme con la queja presentada, el empleador del caso que nos ocupa presuntamente estaría incurriendo en el desconocimiento de lo establecido en los artículos 161 y 162 del código Sustantivo del Trabajo.

La normatividad presuntamente trasgredida como los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo, establecen:

**"ARTICULO 161. DURACION.** <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) <Ver Notas del Editor> El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) <Ver Notas del Editor> El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta

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

y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.**

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b). <Literal CONDICIONALMENTE exequible> Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;
- d). <Literal derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.>

2. <Numeral modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al {empleador} llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El {empleador} esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro."

En las declaraciones juramentadas rendidas por los trabajadores citados, manifestaron:

Elkin Puentes Arias, manifestó:

"(...) En la empresa si laboro horas extras, dominicales y festivos y la empresa me las paga en su totalidad. Nosotros tenemos horarios rotativos, el primero es de 6am a 2:30pm, el segundo horario es de 2:pm a 10:30pm y el tercer horario es de las 10:pm a 6:30am, en el centro de distribución de la empresa D1 S.A.S. A nosotros la empresa nos da 15 minutos para desayunar y nos dan media hora para almorzar. La empresa es muy cumplida en todos los pagos que nos realizan a los trabajadores, hasta en el mes de diciembre nos pagan antes, para poder comprar los obsequios para nuestras familias. (...). (Folio 30).

Leidy Juliana Bucheli Oviedo, informo:

"(...). Yo devengo como salario mensual \$1.522.900= más el auxilio de transporte, más una bonificación mensual variables por valor de \$100.000= a \$400.000=, más lo que recibo por concepto de laborar horas extras. En la empresa si laboramos horas extras, pero no en forma continua es esporádicamente por una necesidad de la tienda cte., yo si laboro 3 domingos al mes y la empresa me los paga en su totalidad con todos los recargos, todos los días festivos los laboramos y nos pagan el valor del día laborado mas todos los recargos. Nosotros tenemos horarios rotativos porque todos los días los horarios son diferentes así: 1.-De apertura de la tienda o sea cuando se abre la tienda, a las 6:30am, hasta las 3:pm en este tiempo nos dan media hora para almorzar, porque llegamos desayunados.2.-El cierre de la tienda, o sea se inicia a laborar a la 1pm y el turno se termina a las 9:30pm, porque empezamos a cuadrar caja a las 9; pm y cerramos la tienda a las 9:30pm, en este segundo turno nos dan media hora para comer, el 3.- Turno, es un intermedio que va desde las 12m hasta

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

las 8:30pm también nos dan la media hora para comer. 4.- Turno se denomina partido, porque estaría uno en la mañana en el horario de 6:30am a 12m y uno volvería de 7:pm a 9:30pm, este turno se puede tener de una a dos veces a la semana, la misma persona., aclaro al Despacho, que la empresa siempre paga todo el tiempo laborado. Además, en este turno no nos dan la media hora, porque ya hemos salido y tenemos el tiempo para hacer lo que corresponda a cada uno. Nosotros en todos esos turnos nunca laboramos más de 8 horas. Siempre la empresa nos da un sábado y un domingo para descansar al mes. En la tienda o punto de venta de la empresa D1 S.A.S., donde me encuentro laborando, hay conmigo otras cuatro personas, porque en total somos cinco personas que laboramos en este punto de venta y nosotros nos rotamos para vender, surtir y manejar la caja. Cada punto de venta tiene un número diferente de asistentes, el cual depende de la capacidad de venta que tenga la tienda o punto de venta de la empresa. En el mes se labora una semana 40 horas y nos dan dos días de descanso. La semana siguiente se laboran 56 horas, porque en la semana anterior ya nos han dado dos días de descanso y no nos dan ni un día de descanso, sino que se hacen los turnos como ya se los referenció. En la tercera semana si laboramos las 48 horas con un día de descanso y podemos escoger el día entre lunes y viernes de esa semana. Y la semana siguiente puede ser de 40 horas laboradas y nos dan los dos días de descanso o nos dan la semana de 48 horas laboradas y nos dan un día de descanso en esa semana de las 48 horas laboradas. Así se establecen, las cuatro semanas del mes laboradas. (...)" (Folio 31).

Evelyn Marcela Carrillo Patiño, informo:

"Yo devengo como salario mensual \$ 3.700.000= yo si laboro horas extras unos dos o tres días con una o dos horas de más laborados, pero muchas veces esto no ocurre, porque se cumplen los términos y no hay necesidad de laborar más de lo que corresponde, esto se da de forma esporádica, por ejemplo, cuando se hace nomina o en el cierre del mes a mí, no me pagan esas horas extras dado que tengo suscrito un contrato de confianza y manejo. En la empresa si laboramos horas extras, básicamente en las tiendas y en el centro logístico, en la empresa hay varios turnos, por ejemplo en las tiendas la jornada para atender público es desde las 8am hasta las 9pm, pero en el día hay varios turnos con los trabajadores que atienden las tiendas, no son los mismos todo el día, porque se rotan con otros trabajadores que entran a prestar el servicio según el turno asignado, pero por lo general se laboran 8 horas diarias por parte de cada uno de ellos, porque se programan sus turnos de 8 horas diarias para cada uno. Mi horario de trabajo es de lunes a viernes de 7:30am a 5:30pm, me dan 15 minutos para desayunar y 30 minutos para almorzar, con el fin de no laborar los sábados, esto se da con nosotros que somos del personal administrativo. En lo que corresponde con el personal operativo, que son los que laboran en tiendas y en el centro logístico, en semana laboran de lunes a sábado, más los dominicales y festivos, porque ellos trabajan por turnos generalmente es de 8 horas diarias y a ellos también se les dan los 15 minutos para desayunar y les dan también los 30 minutos para almorzar. Hay ocasiones que el personal operativo, dispone de los 30 minutos para la comida y para almorzar según el turno que tengan, generalmente ocurre lo mencionado es con el personal operativo. Pero hay ocasiones en que hay personal que no labora las 8 horas, sino 5 o 6 horas, entonces se garantiza que la persona no pase de 8 horas diarias laboradas, por la jornada flexible que tenemos, entonces los que laboran 5 o 6 horas, que les quedan faltando horas para cumplir las 48 horas semanales laboradas, ellos las cumplen en los horarios restantes que tengan en la semana, pero siempre se labora generalmente las 48 horas semanales. Cuando se laboran más de las 48 horas semanales, o dominicales o días festivos, estos se les pagan en su totalidad a los trabajadores por parte de la empresa, con sus respectivos recargos. (...)" (Folio 34).

Fueron revisados los documentos, aportados por la empresa D1 S.A.S., quien aportó el registro de las horas extras laboradas de los meses de junio a agosto del año 2022, en las cuales se refleja el tiempo laborado y el tiempo de descanso disfrutado de cada trabajador. (Folios 19 USB).

Por todo lo anteriormente expuesto, observa el Despacho que la empresa D1 S.A.S., con NIT 900276962, representada legalmente por CRISTIAN BABLER FONT, identificado con cedula de extranjería número 6118912; ubicada en la carrera 7 No. 155C – 30 Ed. North Point Torre. E Piso – 37 y 38 en la ciudad de Bogotá (D.C) y en la carrera 15 No. 138-25 Centro Logístico Eje Cafetero Bodega No. 22 Corregimiento Cerritos Vereda Galicia Alta. en la ciudad de Pereira (Risaralda), teléfono 6012541055, con correo electrónico: notificaciones.d1@d1.com.co; atendió los requerimientos formulados por el Ministerio del Trabajo, presentando en su oportunidad la documentación que fue requerida por el Despacho.

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

Por lo anteriormente expuesto, la empresa D1 S.A.S., con NIT 900276962, ha dado cumplimiento a las normas del Código Sustantivo del Trabajo., sin que haya incurrido en el desconocimiento a la normatividad laboral referenciada.

Aunado a lo expuesto, es indispensable recordar el postulado constitucional, que aduce:

**"ARTICULO 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."*

En concordancia con este artículo, se encuentra lo establecido en el artículo 3 de la Ley 14 37 de 2011 que estipula:

**"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.*

..."

Los artículos citados, hacen parte del desarrollo de todas las actuaciones administrativas adelantadas por este despacho, siendo respetuosos de los principios tanto constitucionales como los contemplados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, principios rectores de esta averiguación preliminar y que con base en ellos es que se confirma que ante el cumplimiento de las normas ya expuestas es procedente el archivo de las actuaciones desplegadas.

Es necesario precisarle a la empresa querellada que el presente archivo no impide que en caso de queja posterior o de oficio, es viable proceder nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes con el fin de realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar, aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectuó en otros casos específicos.

y en razón de la **función preventiva** de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, función la cual tiende a que se cumpla a cabalidad las normas sociolaborales, adoptando medidas que protejan los derechos del trabajo y así evitar posibles conflictos entre empleadores y trabajadores, al igual que promover acciones de cumplimiento que redunden en beneficio de ambas partes, por lo cual este despacho CONMINARA al empleador a la presentación de evidencias que demuestren la continuidad del cumplimiento de la normatividad laboral relacionada con la jornada máxima legal, por tal razón deberá presentar al despacho registro de las horas extras, dominicales y festivos laborados por los trabajadores de la empresa, como también copia de las nóminas de pago de salarios en donde se vea reflejado los ingresos por horas extra, dominicales y festivos de los trabajadores de los meses de septiembre y octubre a más tardar el día 7 de noviembre de 2023, la correspondiente al mes de noviembre a más tardar el día 7 de diciembre de 2023, la correspondiente al mes de diciembre a más tardar el día 5 de enero de 2024. Además de la copia del reglamento de trabajo y socialización de este en el que se incluya la disminución de la jornada laboral el día 7 de noviembre de 2023. **so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.**

En consecuencia, el suscrito inspector de trabajo adscrito al grupo de prevención, inspección, vigilancia, control y de resolución de conflictos y conciliación de la dirección territorial Risaralda

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

## RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. CONMINAR** en la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 11EE2022726600100003751 contra D1 S.A.S., con NIT 900276962, representada legalmente por Cristian Babler Font, identificado con cedula de extranjería número 6118912; ubicada en la carrera 7 No. 155C – 30 Ed. North Point Torre. E Piso – 37 y 38 en la ciudad de Bogotá (D.C) y en la carrera 15 No. 138-25 Centro Logístico Eje Cafetero Bodega No. 22 Corregimiento Cerritos Vereda Galicia Alta. en la ciudad de Pereira (Risaralda), teléfono 6012541055, con correo electrónico: [notificaciones.d1@d1.com.co](mailto:notificaciones.d1@d1.com.co), para que presente al despacho registro de las horas extras, dominicales y festivos laborados por los trabajadores de la empresa, como también copia de las nóminas de pago de salarios en donde se vea reflejado los ingresos por horas extra, dominicales y festivos de los trabajadores de los meses de septiembre y octubre a más tardar el día 7 de noviembre de 2023, la correspondiente al mes de noviembre a más tardar el día 7 de diciembre de 2023, la correspondiente al mes de diciembre a más tardar el día 5 de enero de 2024. Además de la copia del reglamento de trabajo y socialización de este en el que se incluya la disminución de la jornada laboral el día 7 de noviembre de 2023. so pena de la imposición de sanciones pecuniarias por el no acatamiento de esta conminación.

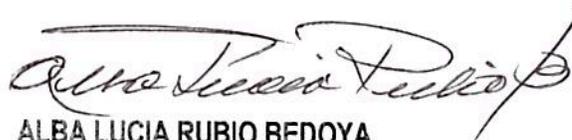
**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD** al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra D1 S.A.S., con NIT 900276962, Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTICULO TERCERO: 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.

**ARTÍCULO CUARTO: ADVERTIR** en la diligencia de notificación 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 de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

## NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los veinticinco (25) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023).



ALBA LUCIA RUBIO BEDOYA  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: Alba Lucia R  
Revisó: Lina Marcela V  
Aprobó: Alba Lucia R

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ivega\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/2023/INSPECTORES/ALBA LUCIA/SEPTIEMBRE/6. RESOLUCION DE ARCHIVO DEFINITIVO D1 S.A.S..docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ivega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/ALBA LUCIA/SEPTIEMBRE/6. RESOLUCION DE ARCHIVO DEFINITIVO D1 S.A.S..docx)

