



El empleo
es de todos

Mintrabajo

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2020726600100000190
		Fecha	2020-01-29 10:25:51 am
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL	
Destinatario	COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL		
Anexos	0	Folios	1
COR08SE2020726600100000190			
Favor hacer referencia a este número al dar respuesta			

Pereira, 29 de enero 2020

Señores
JAVIER MAURICIO MANRIQUE CASAS y
CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS
Representantes Legales
COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.
Carrera 68 A 24 B-10
Bogotá

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **JAVIER MAURICIO MANRIQUE CASAS y HERNAN ZENTENO DE LO SANTOS, Representantes Legales COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.**, de la Resolución 0848 del 10 de diciembre 2019, proferido por la Coordinadora Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (6) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 29 de enero al 4 de febrero 2020, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: Seis (6) folios.

Transcriptor. Elaboró: Ma. Del Socorro S.
Ruta: C:/Documents and Settings/Admón/Eschriano/Unio.doc

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



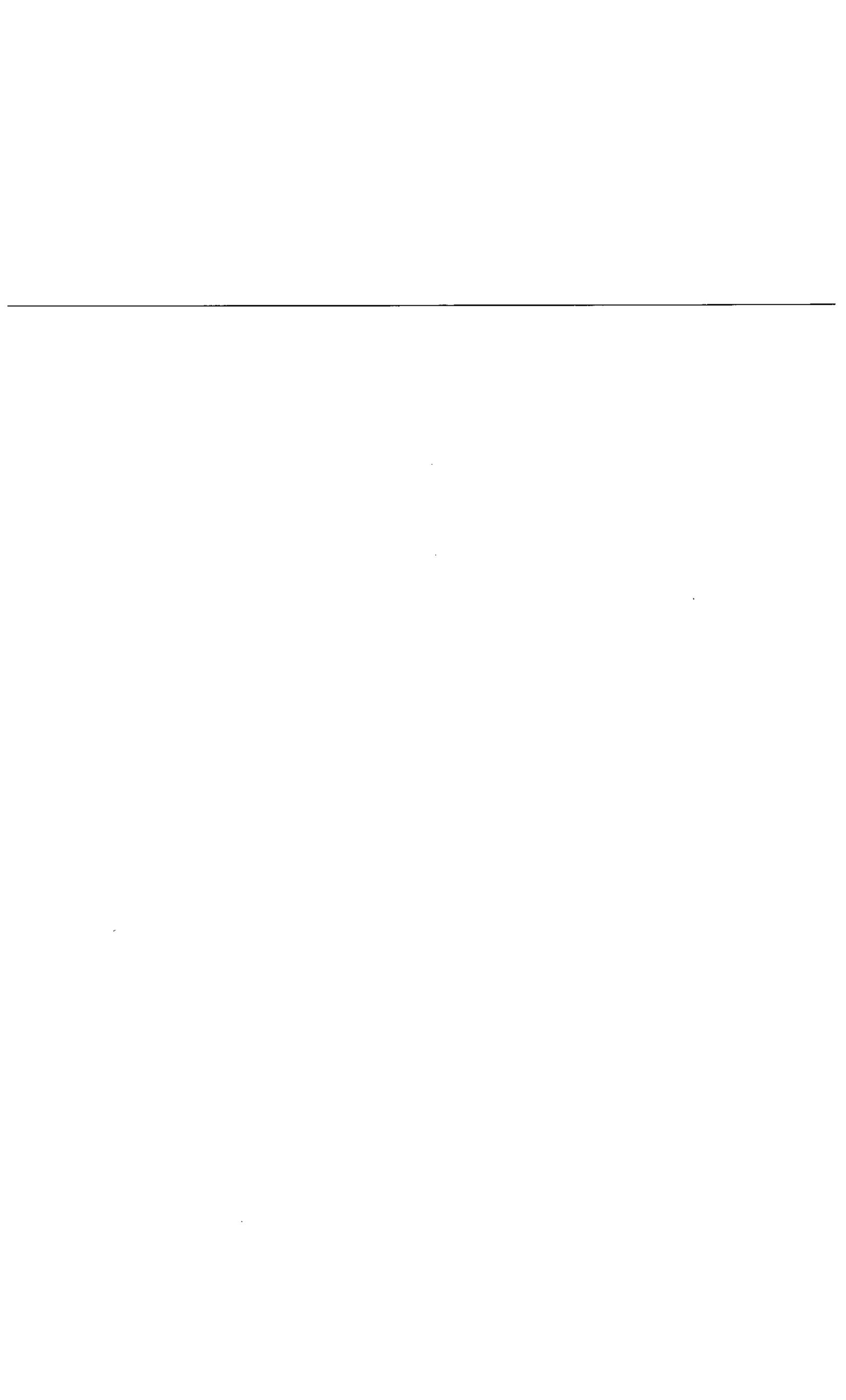
@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Pereira, calle 19 9-75 Ps. 4,y
5.Palacio Nacional.
Dosquebradas, CAM Of. 108
Sta. Rosa Calle 13 14-62 Of. 108
Ed. Balcones de la Plaza.

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







Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 00848

(10 de diciembre de 2019)

“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL 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 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 de 2018.

I. INDIVIDUALIZACION DEL AVERIGUADO

Procede el despacho a decidir la averiguación preliminar adelantada en contra de la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A** identificada con NIT 800.153.993-7, representada legalmente por los señores Javier Mauricio Manrique Casas y Carlos Hernan Zenteno de los Santos entre otros, con dirección de notificación judicial en la Carrera 68A No 24B - 10 en la ciudad de Bogotá D.C teléfono 7429797 y correo electrónico notificacionesclaromovil@claro.com.co y teniendo en cuenta los siguientes:

I. HECHOS

Con oficio interno radicado No. 08SI2019726600100000921 del 10 de julio de 2019, se recibe en el despacho solicitud de iniciar averiguación preliminar en contra de la empresa COMCEL S.A. CAV CLARO MOVIL, a raíz de una queja, por presunta violación a los derechos de los trabajadores en el cargo de consultor de servicio personalizado a clientes al disminuir sus salarios, hacer procesos disciplinarios injustificados, despidos sin justa causa y acuerdos transaccionales. (Folios 1 al 15).

Mediante Auto No. 2490 del 01 de agosto de 2019 se inicia averiguación preliminar y auto de cumplimiento comisorio 02826 del 03 de septiembre de 2019, siendo comunicados con oficio radicado No. 08SE2019726600100002663 el día 03 de septiembre 2019, ordenando la presentación de algunos documentos y pruebas, el cual fue recibido el día 06 de septiembre de 2019, según consta en la guía de la empresa postal 4-72 YG238848865CO. (Folios 16 al 20).

Las pruebas solicitadas en los autos mencionados fueron:

1. Solicitar copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días.
2. Presentar listado del personal que laboró desde noviembre de 2018 hasta la fecha y que aún labora en el establecimiento de comercio COMUNICACION CELULAR S.A. COMCEL S.A. en el municipio de Pereira (Risaralda), indicando nombre completo y apellidos, número de cédula, cargo, dirección personal y correo electrónico.

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

3. Presentar copia de las nóminas de pago de salarios de los meses de noviembre y diciembre de 2018, enero, febrero, marzo y abril del año 2019, especificando salario, descuentos y las novedades presentadas con los trabajadores durante estos periodos.
4. Presentar copia de la vinculación y las planillas detalladas de pago a la seguridad social integral, en especial a los Fondos de Pensiones de los trabajadores correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2018, enero, febrero, marzo y abril del año 2019.
5. Presentar liquidaciones de contratos de trabajo a que haya lugar, de los meses de noviembre y diciembre de 2018 y desde el mes de enero hasta junio de 2019.
6. Practicar visita de carácter general a la empresa, en caso de ser necesario.
7. Escuchar en diligencia de declaración bajo juramento a las personas escogidas aleatoriamente por el inspector designado, con el fin de que depongan sobre los hechos objeto de la actuación administrativa.

Mediante oficio radicado 11EE20197266001000004027 del 13 de septiembre de 2019, se recibe respuesta al auto 2490 por parte del abogado Juan Pablo López Moreno, apoderado de la empresa (folios 21 al 30), de igual forma se remite respuesta al abogado mencionado con copia al representante legal señor Carlos Hernán Zenteno De Los Santos del oficio mencionado. (Folios 31 al 34).

Mediante oficio radicado 11EE20197266001000004261 del 02 de octubre de 2019 se recibe la documentación solicitada en el auto 2490 (oficios 35 al 42).

Mediante oficio radicado 08SE2019706600100003323 del 28 de octubre de 2019 se envía requerimiento a COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A., para que dos empleados y dos exempleados rindan declaración juramentada, las cuales se llevan a cabo el día 07, 21 y 22 de noviembre, con el acompañamiento del abogado Jonatan Tabares Arboleda apoderado judicial de la empresa en mención (folios 43 al 44).

II. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Por parte del quejoso: (folios 1)

1. Derecho de petición

Por parte de la querellada a solicitud del Despacho: (CD – folio 30)

1. Copia de personal Pereira
2. Cámara de comercio Comcel septiembre 2019
3. Pago de seguridad social noviembre y diciembre de 2018 y enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2019

Decretadas y practicadas de oficio: (CD – folio 38)

1. Copia de nómina en cuadro de Excel de noviembre y diciembre de 2018 y enero, febrero, marzo y abril de 2019
2. Copia de liquidación de trabajadores

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3811 de 2018.

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

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

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

A. ANALISIS DE HECHOS Y PRUEBAS

Considerando la queja presentada el día 21 de mayo de 2019 (folio 1), donde se expone una posible vulneración por parte de la empresa COMCEL S.A. a los trabajadores en el cargo de consultor de servicio personalizado a clientes, en cuanto a disminuir sus salarios, realizar procesos disciplinarios injustificados, despidos sin justa causa y acuerdos transaccionales, este despacho inicia Averiguación Preliminar (y en respuesta al auto la empresa aportó listado incompleto en Excel del personal que labora en la empresa, donde únicamente manifiesta número de cédula, apellido, nombre y cargo de 93 trabajadores y copia de las planillas de seguridad social canceladas de noviembre y diciembre de 2018 y de enero a mayo de 2019, argumentando lo siguiente:

"...mi representada en todo momento ha obrado de buena fe, actuando en procura del cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizando los derechos de los trabajadores, subrogando de esta forma cualquier clase de responsabilidad al respecto..."

...la información de los empleados de COMCEL S.A., contenida en la nómina, en especial lo solicitado por el Despacho en cuanto a salario, descuentos y novedades en la misma, es de carácter privado, por lo tanto, la ruptura de su CONFIDENCIALIDAD compromete legal o administrativamente a mi representada, pues la exposición de esta información sensible puede causar perjuicios a los empleados sobre los cuales se suministra dicha información y afectación de las relaciones con terceros..."

...En cuanto a la dirección personal y correo electrónico, de acuerdo con lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, estos constituyen datos personales que no pueden ser divulgados sin autorización del titular. En aras de dar cumplimiento y con el fin de que se protejan los derechos de los trabajadores de los cuales se solicita la información..."

...Liquidaciones de contratos de trabajo de noviembre y diciembre de 2018 y de enero hasta junio de 2019: atendiendo a que dicha documental corresponde a información económica de personas que ya no laboran para la compañía y que la misma es catalogadas de carácter confidencial, solicitamos al Despacho individualizar a las personas frente a las cuales se está requiriendo dicha información con el fin de dar respuesta total y oportuna..."

Visto lo anterior, este despacho responde a su comunicado mediante oficio radicado 08SE20197066001000028888 del 19 de septiembre de 2019, informando la obligatoriedad que tiene de presentar lo solicitado por este Ministerio, indicando que somos garantes del cumplimiento de la normatividad laboral, y por tanto se le otorga un plazo de cinco días hábiles para presentar la información solicitada y que no fue presentada en el auto 2490 (folios 31 al 34).

Por lo anterior se recibió un CD de la empresa COMCEL S.A. a través del abogado apoderado, (folios 35 al 40) en el que incluye las nóminas de noviembre y diciembre de 2018 y de enero a mayo de 2019 y las liquidaciones de los trabajadores, además manifiesta lo siguiente:

"... Copia de las nóminas de pago de los meses de noviembre de 2018 al mes de abril de 2019: Se aporta en archivo Excel con la discriminación de los conceptos requeridos por el Despacho."

Liquidaciones de los contratos de trabajo a que hay lugar, de noviembre de 2018 al mes de junio de 2019: Se allegan las liquidaciones de los contratos finalizados en la ciudad de Pereira dentro del periodo requerido por el Despacho, las cuales han finalizado por diferentes causas legales, y las cuales han sido canceladas de manera total y oportuna, encontrándose la empresa a paz y salvo por todo concepto..."

Visto el contenido de los documentos presentados por la empresa, y haciendo el análisis de las nóminas y las planillas de seguridad social, encontramos que no se presenta disminución salarial para el cargo de

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

Consultor Servicio Personalizado a Clientes, para comprobarlo se tomaron como base aleatoriamente algunos de los empleados en este cargo, los cuales tienen una asignación básica salarial mensual de \$2.131.000 para el año 2018 y de \$2.259.000 para el año 2019, evidenciándose lo siguiente:

MES	NOMBRE	VALOR NÓMINA	PLANILLA N°	MES APORTES	FECHA PAGO
Noviembre 2018	Mauricio Correa Ramírez	2.194.820	31660484	Noviembre	06/12/2018
	Martín Pinzón Vélez (vacaciones)	2.149.498			
	Teresa del Pilar Gómez (vacaciones)	2.180.363			
	Isabel Cristina Yusti Serna	2.178.061			
	Marcela Payan Gómez	2.131.000			
	Olga Celene Martínez Builes	2.307.452			
	Paula Andrea Suaza Buitrago	2.180.724			
	Juan David Otálvaro Vergara	2.157.858			
	Javier Andrés Vásquez Salazar	2.153.199			
	José Leandro Pino Montes	2.131.000			
Diciembre 2018	Mauricio Correa Ramírez	2.172.621	32216119	Diciembre	03/01/2019
	Martín Pinzón Vélez	2.158.746			
	Teresa del Pilar Gómez	2.136.549			
	Isabel Cristina Yusti Serna	2.163.410			
	Marcela Payan Gómez	2.131.000			
	Olga Celene Martínez Builes	2.310.581			
	Paula Andrea Suaza Buitrago	2.194.821			
	Juan David Otálvaro Vergara	2.156.972			
	Javier Andrés Vásquez Salazar	2.274.392			
	José Leandro Pino Montes	2.185.607			
Enero 2019	Mauricio Correa Ramírez	2.297.847	32899656	Enero	07/02/2019
	Martín Pinzón Vélez	2.582.655			
	Teresa del Pilar Gómez	2.335.248			
	Isabel Cristina Yusti Serna	2.312.940			
	Marcela Payan Gómez	2.259.000			
	Olga Celene Martínez Builes	2.328.811			
	Paula Andrea Suaza Buitrago	2.328.702			
	Juan David Otálvaro Vergara	2.312.052			
	Javier Andrés Vásquez Salazar	2.619.603			
	José Leandro Pino Montes	2.338.024			
Febrero 2019	Mauricio Correa Ramírez	2.285.708	33482207	Febrero	07/03/2019
	Martín Pinzón Vélez	2.584.793			
	Teresa del Pilar Gómez	2.286.414			
	Isabel Cristina Yusti Serna	2.284.414			
	Marcela Payan Gómez	2.259.000			
	Olga Celene Martínez Builes	2.313.946			
	Paula Andrea Suaza Buitrago	2.294.298			
	Juan David Otálvaro Vergara	2.283.474			
	Javier Andrés Vásquez Salazar	2.574.911			
	José Leandro Pino Montes	2.278.648			
Marzo 2019	Mauricio Correa Ramírez	2.262.883	34056363	Marzo	04/04/2019
	Martín Pinzón Vélez	2.400.190			
	Teresa del Pilar Gómez	2.351.965			
	Isabel Cristina Yusti Serna	2.286.532			
	Marcela Payan Gómez	2.259.000			
	Olga Celene Martínez Builes	2.350.502			
	Paula Andrea Suaza Buitrago (vacaciones)	2.298.416			
	Juan David Otálvaro Vergara	2.259.000			

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

	Javier Andrés Vásquez Salazar	2.398.190			
	José Leandro Pino Montes	2.274.648			
Abril 2019	Mauricio Correa Ramírez (vacaciones)	2.261.977	34744419	Abril	07/05/2019
	Martín Pinzón Vélez	2.453.249			
	Teresa del Pilar Gómez	2.300.181			
	Isabel Cristina Yusti Serna	2.310.888			
	Marcela Payan Gómez	2.259.000			
	Olga Celene Martínez Builes	2.299.399			
	Paula Andrea Suaza Buitrago	2.312.885			
	Juan David Otálvaro Vergara	2.259.000			
	Javier Andrés Vásquez Salazar	2.459.014			
	José Leandro Pino Montes	2.293.239			
Mayo 2019	Mauricio Correa Ramírez	2.296.181	35275305	Mayo	05/06/2019
	Martín Pinzón Vélez	2.461.956			
	Teresa del Pilar Gómez	2.285.474			
	Isabel Cristina Yusti Serna (vacaciones)	2.332.737			
	Marcela Payan Gómez	2.259.000			
	Olga Celene Martínez Builes	2.318.770			
	Paula Andrea Suaza Buitrago	2.309.945			
	Juan David Otálvaro Vergara	2.264.883			
	Javier Andrés Vásquez Salazar	2.411.952			
	José Leandro Pino Montes	2.376.121			

Así las cosas, se pone de manifiesto que al comparar lo pagado en la nómina frente al IBC aportado en la seguridad social los valores son acordes y en ningún momento se han disminuido, teniéndose además que los testimonios dados por las personas llamadas a declarar han sido consecuentes con lo observado en los documentos presentados.

De otra parte, en cuanto a realizar procesos disciplinarios injustificados, despidos sin justa causa y acuerdos transaccionales, se observa en el material probatorio que efectivamente se han realizado despidos sin justa causa, pero éstos han sido indemnizados conforme lo señala la ley. También se observan terminaciones de contrato por mutuo acuerdo, para lo cual, y como su nombre lo indica ha sido un acuerdo entre empleado y empleador por una suma conciliada, como se aprecia en el siguiente cuadro:

NOMBRE	FECHA LABORADA	TIPO CONTRATO	MOTIVO RETIRO	CONCEPTO	VALOR
Yuli Bibiana Giraldo O.	3/09/14 – 8/02/19	Indefinido	Sin justa causa	Indemnización	7.733.923
Wilson Guzmán Acevedo	1/04/13 – 8/02/19	Indefinido	Mutuo Acuerdo	Suma conciliatoria	11.151.000
Rosa Mariannela Rivera Quintero	3/01/05 – 8/02/19	Indefinido	Mutuo Acuerdo	Suma conciliatoria	26.659.000
María Esperanza Arias Castaño	3/09/14 – 28/02/19	Indefinido	Mutuo Acuerdo	Suma conciliatoria	8.995.111
Johnathan Ríos Ocampo	3/09/14 – 28/02/19	Indefinido	Mutuo Acuerdo	Suma conciliatoria	8.828.000
Carolina Díaz Vélez	13/09/10 – 8/02/19	Indefinido	Mutuo Acuerdo	Suma conciliatoria	16.215.000
Jaime Andrés Aguirre Valdés	13/7/15 – 8/02/19	Indefinido	Mutuo Acuerdo	Suma conciliatoria	7.278.000
Leonora Londoño Hincapié	1/11/06 – 8/02/19	Indefinido	Sin justa causa	Indemnización	19.944.515
Johana Montoya Galvis	14/3/16 – 8/02/19	Indefinido	Mutuo Acuerdo	Suma conciliatoria	6.067.000
Jessica Tatiana García Murcia	11/4/16 – 8/02/19	Indefinido	Sin justa causa	Indemnización	5.191.577
Javier Mauricio Toro Rincón	10/8/15 – 8/02/19	Indefinido	Mutuo Acuerdo	Suma conciliatoria	7.347.330

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

Respecto a procesos disciplinarios injustificados, el señor José Leandro Pino Montes fue llamado a rendir declaración juramentada, adjunta un acta de diligencia de descargos como evidencia en el folio 49 y manifiesta que no se cumplen los protocolos para llevar un debido proceso, no obstante, al revisar la copia del acta de diligencia de descargos se puede observar que este proceso se hizo sin vulnerar los derechos del trabajador.

Se transcriben las declaraciones de los trabajadores y extrabajadores a fin de constatar las evidencias encontradas, en cuanto a disminución de salarios, despidos sin justa causa y procesos disciplinarios injustificados:

José Leandro Pino Montes – Trabajador:

"...PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted labora o laboró en la empresa COMCEL SA y desde qué fecha: CONTESTO: PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho qué clase de contrato lo vincula o vinculó a la empresa COMCEL SA y en qué cargo: CONTESTO: A término indefinido...

...PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuánto es su salario en la empresa COMCEL SA: CONTESTO: \$2.259.000. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si en el tiempo que Usted lleva laborando o el tiempo que laboró en la empresa le han disminuido su salario y de qué forma: CONTESTO: No lo han disminuido, pero quiero informar la empresa nos hace presión para cambiarnos a otro sí que es un modelo variable de salario, en el que me ganaría el 50% de lo que recibo ahora como salario fijo y tendría un salario variable por cumplimiento de metas en ventas. Lo cual la compañía nos hace presión para firmar este modelo, pero este nos desmejora ya que el salario a recibir sería menor. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si en los últimos dos años la empresa COMCEL SA le ha realizado llamados de atención y/o descargos disciplinarios, con alguna sanción: CONTESTO: sí señora. El 06 de septiembre rendir diligencia de descargos por presuntos incumplimientos a mis objetivos de ventas. En esa diligencia pude demostrar que mis funciones y objetivos no sólo podían ser medidos en temas de ventas como lo pretende marcar la empresa, sino que tengo que realizar otras funciones de servicio al cliente y reclamaciones, las cuales me llevan la mayor parte del tiempo laboral y la empresa no tiene en cuenta estas funciones para medir mi desempeño laboral. En esta diligencia de descargos las consecuencias fue un llamado de atención a la hoja de vida por incumplimiento a las metas de ventas. Adjunto evidencia del acta de descargos donde se incumple el debido proceso. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted considera que esos llamados de atención se hicieron cumpliendo con el protocolo que debe utilizar la empresa para hacerlos: CONTESTO: Yo considero que no, porque en los 12 años que llevo en la compañía es primer vez que me hicieron estos descargos y es una represalia que toma la compañía por no cambiarme a un modelo de salario variable en la que desmejora mis condiciones económicas y también considero un acoso laboral y sindical por haberme afiliado al sindicato para poder proteger mis derechos laborales. También en esta diligencia de descargos la compañía no tiene en cuenta todas mis ventas ya que extrañamente no aparecían unas ventas de línea de hogar y servicios móviles y la empresa no tiene en cuenta los días de incapacidad médica, permisos por calamidad, ausencias justificadas y capacitaciones para ajustarme y reducirme mi meta mensual. Mis metas están sobre 30 días y tuve varios días de ausencia justificadas que la empresa no me redujo la cuota de ventas. La compañía tiene un modelo en ventas, pero el área donde trabajo tiene que soportar el servicio al cliente, la compañía en Risaralda tiene alrededor de 900 puntos para que un usuario compre un producto, pero sólo tiene 2 puntos (La Rebeca y el Centro) para que el cliente presente PQR y cancelación de servicio, por este motivo atiendo una mayor cantidad de cancelación frente a los turnos de intención de ventas que ingresan a la oficina, por lo cual no es una medida lógica que la compañía mida mi gestión sólo en ventas de servicios y de equipos, sino que deberíamos tener una medida en cuanto a cambios de Sim card, PQR y cancelaciones de líneas. PREGUNTADO POR EL DESPACHO. - Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTO: La empresa en varias ocasiones por medio de la coordinadora me ha hecho propuestas que si estoy dispuesto a negociar mi salida voluntaria al cargo y me hicieron hacer una carta dirigida a Claro en la que estaba dispuesto a recibir una indemnización por mi retiro voluntario al cargo y me han hecho la petición verbal, siendo la empresa la que me ha hecho la propuesta, después de 15 días me llegó una respuesta informándome que no era posible acceder mi solicitud, ya que la empresa no estaba dispuesta en negociar esta propuesta en este momento. Acto seguido, se le concede

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

el uso de la palabra al Dr. JONATAN TABARES ARBOLEDA, apoderado de la empresa COMCEL S.A. con el fin de que adelante su interrogatorio y/o intervención: **Ante la justicia ordinaria laboral se han adelantado y adelantan procesos judiciales con la pretensión de la nivelación salarial tal y como lo expresa el sr. Leandro, y en atención a ello, le corresponde a aquella dirimir dicho conflicto...**"

Teresa del Pilar Gómez Gómez - trabajadora:

"...PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted labora o laboró en la empresa COMCEL SA y desde qué fecha: **CONTESTO:** Yo laboro con la empresa, llevo 15 años, inicié el 08 de agosto de 2004. **PREGUNTADO.** - Sírvase decir a este despacho qué clase de contrato la vincula o vinculó a la empresa COMCEL SA y en qué cargo: **CONTESTO:** La empresa me vinculó como consultora de servicio al cliente personalizado, contrato a término indefinido con sueldo fijo. **PREGUNTADO.** - Sírvase decir a este despacho cuánto es su salario en la empresa COMCEL SA: **CONTESTO:** \$2.259.000. **PREGUNTADO.** - Sírvase decir a este despacho si la empresa COMCEL SA le paga algún valor por otros conceptos adicionales al salario y en caso de ser afirmativo, cuál es el concepto: **CONTESTO:** No, lo único son horas extras. **PREGUNTADO.** - Sírvase decir a este despacho si tiene conocimiento del salario en otras regiones en su mismo cargo y cuánto sería: **CONTESTO:** Sí, en eso estamos en un proceso de reclamación de nivelación salarial. Antes ellos le llamaban por oriente, occidente y costa. Oriente tiene un valor de \$2.859.000, Occidente \$2.259.000 y la costa \$2.109.000 y las funciones son las mismas. Puede variar el centro de atención que queda en un centro comercial y que se laboran en domingos y festivos y rotan, hay mallas de trabajo para laborar en esos días. **PREGUNTADO.** - Sírvase decir a este despacho si en el tiempo que Usted lleva laborando o el tiempo que laboró en la empresa le han disminuido su salario y de qué forma: **CONTESTO:** No me han disminuido el salario. **PREGUNTADO.** - Sírvase decir a este despacho si en los últimos dos años la empresa COMCEL SA le ha realizado llamados de atención y/o descargos disciplinarios, con alguna sanción: **CONTESTO:** Sí. Me han llamado a descargos, ya que la empresa está en un acoso laboral buscando modificar un modelo de contratación a la política de salario variable. Al ser sindicalizada y no aceptar el modelo vigente se ha desatado llamados a descargos por no cumplimiento de metas cuando mi modelo de contratación no es un modelo que estipulan ellos de política variable. Fui llamada a descargos este año, en abril, pedí el aplazamiento de mis descargos y por medio de correo electrónico solicité el aplazamiento y el abogado laboral de la empresa me insistía que me tenía que presentar y le insistí que me presentaba con mi abogado el cual iba a velar por mis derechos y procesos y la empresa nunca me respondió. En mayo, me llegó la carta donde la empresa me suspendía por 8 días en la cual ellos dicen que me negué. **PREGUNTADO.** - Sírvase decir a este despacho si Usted considera que esos llamados de atención se hicieron cumpliendo con el protocolo que debe utilizar la empresa para hacerlos: **CONTESTO:** No, no cumplieron con el protocolo. Buscan un acoso laboral constante. **PREGUNTADO POR EL DESPACHO.** - Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. **CONTESTO:** La empresa se dedica en un acoso constante con sus empleados, no valora los empleados antiguos que tiene, busca por medio del acoso que renuncie o le ofrecen acuerdos de pago para que salga de la empresa. Han llegado al punto de jugar con el mismo estrés que tiene el empleado a renunciar y aceptar bonos transaccionales, que no le cubren una enfermedad al empleado. Siempre buscan un acoso y mediante los coordinadores y supervisores nos buscan para obligar a firmar un nuevo modelo de contratación variable en el cual se baja el salario y en este es un salario básico más comisiones, mes a mes se ve a los consultores nuevos aprendiendo el modelo para poder comisionar y cumplir esas metas que les dan a ellos. Con este nuevo modelo que la empresa estipula sólo les interesa vender, lo cual la empresa exige una ética cuando ellos mismos abocan a que se hagan prácticas indebidas para poder cumplir las metas que ellos estipulan, como el modelo de contratación es temporal los contratos los hacen por 3 meses o 6 o un año, si él llega a cometer algún error pues le terminan el contrato. Acto seguido, se le concede el uso de la palabra al Dr. JONATAN TABARES ARBOLEDA, apoderado de la empresa COMCEL S.A. con el fin de que adelante su interrogatorio y/o intervención: **Ante la justicia ordinaria laboral se han adelantado y adelantan procesos judiciales con la pretensión de la nivelación salarial tal y como lo expresa la Sra. Teresa del Pilar Gómez, y en atención a ello, le corresponde a aquella dirimir dicho conflicto. Ahora bien, respecto a la suspensión del contrato que refiere la declarante y al proceso adelantado se debe decir que fue citada a descargos, diligencia a la que no se hizo presente con lo cual la empresa entendió renuncia tácita de su derecho de contradicción, en todo caso la señora Teresa solicitó una**

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

revisión a la compañía y luego del respectivo proceso se tomó la decisión de no revocar la suspensión..."

Martin Alonso Pinzón Vélez - Extrabajador:

"...PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted labora o laboró en la empresa COMCEL SA y desde qué fecha: CONTESTO: Laboré desde febrero 5 de 2007 hasta el 28 de junio de 2019. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho qué clase de contrato lo vincula o vinculó a la empresa COMCEL SA y en qué cargo: CONTESTO: Término indefinido como consultor de servicio al cliente personalizado. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuánto era su salario en la empresa COMCEL SA: CONTESTO: \$2.259.000 PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si la empresa COMCEL SA le pagó algún valor por otros conceptos adicionales al salario y en caso de ser afirmativo, cuál es el concepto: CONTESTO: No. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si tiene conocimiento del salario en otras regiones en su mismo cargo y cuánto sería: CONTESTO: Era superior a otras regiones. Hasta donde tengo entendido era de \$2.826.000 PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si en el tiempo que Usted lleva laborando o el tiempo que laboró en la empresa le han disminuido su salario y de qué forma: CONTESTO: No, intentaron por todos los medios que firmara el nuevo documento (otro sí al contrato), pero no lo firmé. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si la empresa COMCEL SA le realizó llamados de atención y/o descargos disciplinarios, con alguna sanción: CONTESTO: Hubo descargos sin justa causa y las pruebas presentadas estaban manipuladas. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted considera que esos llamados de atención se hicieron cumpliendo con el protocolo que debe utilizar la empresa para hacerlos: CONTESTO: No, porque nunca hubo capacitación al respecto. Exigían hacer llamados de atención sin acompañamientos y sin capacitación al respecto. Hicieron modificaciones y buscaban la salida por todos los medios. PREGUNTADO POR EL DESPACHO. - Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTO: El 95% de los empleados que están haciendo el cargo similar llevan menos de 6 meses. Acto seguido, se le concede el uso de la palabra al Dr. JONATAN TABARES ARBOLEDA, apoderado de la empresa COMCEL S.A. con el fin de que adelante su interrogatorio y/o intervención: Ante la jurisdicción ordinaria laboral se adelantan procesos judiciales tendientes a obtener la nivelación salarial, de hecho, uno de ellos es adelantado por el hoy declarante y en ese entendido le corresponde a dicha jurisdicción dirimir el mencionado conflicto..."

Leidy Tatiana Giraldo Salazar – Extrabajadora:

"...PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted labora o laboró en la empresa COMCEL SA y desde qué fecha: CONTESTO: laboré desde el 06 de abril de 2015 hasta el 01 de abril de 2018. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho qué clase de contrato la vincula o vinculó a la empresa COMCEL SA y en qué cargo: CONTESTO: El contrato era indefinido en el cargo de consultora de servicio al cliente personalizado. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho cuánto era su salario en la empresa COMCEL SA: CONTESTO: \$2.012.000 PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si la empresa COMCEL SA le paga algún valor por otros conceptos adicionales al salario y en caso de ser afirmativo, cuál es el concepto: CONTESTO: PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si tiene conocimiento del salario en otras regiones en su mismo cargo y cuánto sería: CONTESTO: sí, tengo entendido que era el de Bogotá 500.000 más, cercano a los 3.000.000. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si en el tiempo que Usted lleva laborando o el tiempo que laboró en la empresa le han disminuido su salario y de qué forma: CONTESTO: No me lo disminuyeron, sino que me despidieron porque no quise firmar el otro sí. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si tiene conocimiento cuál era el otro sí: CONTESTO: El otro sí era bajar el salario que teníamos y empezar a comisionar y ya no era servicio al cliente sino comercial. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si le realizaron llamados de atención y/o descargos disciplinarios, con alguna sanción: CONTESTO: sí, me hicieron descargos. La sanción fue el retiro. Por incumplimiento de ventas. PREGUNTADO. - Sírvase decir a este despacho si Usted considera que esos llamados de atención se hicieron cumpliendo con el protocolo que debe utilizar la empresa para hacerlos: CONTESTO: No, porque el contrato de nosotros era servicio al cliente y en ningún momento firmé contrato y me sacaron injustamente porque no tuve las ventas requeridas por ellos. PREGUNTADO POR EL DESPACHO. - Sírvase informar al despacho

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

si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTO: No más. Acto seguido, se le concede el uso de la palabra al Dr. JONATAN TABARES ARBOLEDA, apoderado de la empresa COMCEL S.A. con el fin de que adelante su interrogatorio y/o intervención: Comcel SA es una empresa de amplia trascendencia que procura en todo momento por el bienestar de sus trabajadores y el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Por lo anterior, siempre se han garantizado las condiciones laborales de los trabajadores sin que en ningún momento se hayan adoptado medidas que impliquen algún tipo de desmejoramiento para los mismos, por otro lado cabe aclarar que todos los procesos disciplinarios que adelanta la compañía y los eventuales despidos con justa causa se realizan con ocasión a los incumplimientos de los trabajadores frente a las obligaciones laborales, respetando el debido proceso como también el derecho de defensa y contradicción de los trabajadores..."

Las anteriores declaraciones dejan constancia de que en ningún momento laborado por los empleados se ha dado alguna disminución salarial, y como se evidencia en las nóminas presentadas el valor pagado por el salario ha sido mayor al básico mensual, por otro lado, los empleados coinciden en manifestar que no se respetan los protocolos para realizar descargos y procesos disciplinarios, sin embargo, se puede apreciar que la empresa llama a sus trabajadores a descargos realizando un debido proceso para su diligencia.

Por todo lo anterior, y respecto a lo manifestado en la queja, en cuanto a la posible vulneración de los derechos de los trabajadores, este Despacho no encuentra mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio.

B. ANALISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS.

La queja presentada en contra de la empresa COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A. plantea presunta violación a la normatividad laboral en cuanto a disminuir los salarios de los trabajadores, procesos disciplinarios injustificados y despidos sin justa causa.

Recordemos que la ley laboral no permite disminuir los salarios o desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores, lo cual sólo puede hacerse siempre y cuando se siga un debido proceso, como veremos más adelante.

Por ahora, es necesario mencionar que las normas laborales son muy claras al expresar que a todos los trabajadores se les deben respetar las condiciones dignas y justas, garantizando los principios mínimos fundamentales dentro de la relación laboral de trabajo, tal como lo determina el numeral 1 del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo -CST- del siguiente modo:

*"ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:
1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400..."*

Para cambiar las condiciones laborales, como la disminución del salario, será necesario que medie el consentimiento expreso del trabajador donde se enuncie por parte del empleador que no vulnerará el salario mínimo legal reglado por el Gobierno nacional para la jornada máxima legal, para lo cual el empleador debe tener presente que el empleado no está obligado a aceptar dicha modificación.

En cuanto a despidos sin justa causa, vale la pena recalcar que la terminación unilateral del trabajo por alguna de las partes sin justa causa da lugar a indemnizar a la otra parte según lo establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, como se enuncia a continuación:

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

"ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: ..."

Teniendo en cuenta lo anterior y lo analizado en los documentos probatorios, según el folio 38, se observa que las liquidaciones de los contratos de trabajo de las personas que fueron despedidas sin justa causa tienen la indemnización respectiva, adicional a ello las personas que acordaron voluntariamente la terminación del contrato laboral tuvieron a su bien un valor pactado que como su nombre lo indica fue de "mutuo acuerdo", por lo tanto no hay lugar a vulneración en la normatividad laboral por parte de la empresa averiguada.

De otra parte, los procesos disciplinarios injustificados violan la normatividad laboral cuando no hay un debido proceso que garantice el derecho a la defensa y a ser escuchadas las partes involucradas, tal como lo manifiesta el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca."

En este caso, en el folio 49 se aprecia copia del acta de diligencia de descargos realizado al señor José Leandro Pino Montes, en el cual se da la oportunidad de tener un proceso acorde a la normatividad laboral, a pesar de que manifiesta en su declaración que la empresa no cumple con los protocolos al realizar un debido proceso, independiente de los motivos por los cuales fue citado a diligencia de descargos por parte de la empresa, adicional a ello, y como lo manifiesta el abogado Jonatan Tabares Arboleda (folio 68): *"los procesos disciplinarios que adelanta la compañía (y ...) se realizan con ocasión a los incumplimientos de los trabajadores frente a las obligaciones laborales respetando el debido proceso como también el derecho de defensa y contradicción de los trabajadores"*.

Como se aprecia en este expediente, se tomaron en cuenta todas y cada una de las pruebas solicitadas por el despacho y las declaraciones de los trabajadores José Leandro Pino Montes, Teresa del Pilar Gómez Gómez, Martín Alonso Pinzón Vélez y Leidy Tatiana Giraldo Salazar (folios 47 al 68), en los cuales se evidencia que se cumple con la normatividad en cuanto al debido proceso para aplicar sanciones disciplinarias, por lo tanto, no existe mérito probatorio para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa COMUNICACIÓN CELULAR S.A.

C. RAZONES EN LAS QUE SE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

Teniendo presente todo el contenido del acervo probatorio, las pruebas solicitadas y entregadas por la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A** identificada con NIT 800.153.993-7, representada legalmente por los señores Javier Mauricio Manrique Casas y Carlos Hernan Zenteno de los Santos entre otros, se concluye que no existe material probatorio para entrar a adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio contra la empresa mencionada.

Con base en las consideraciones anotadas, este despacho no encontró mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio y en consecuencia se dispondrá el archivo de la actuación.

En mérito de lo expuesto,

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

RESUELVE

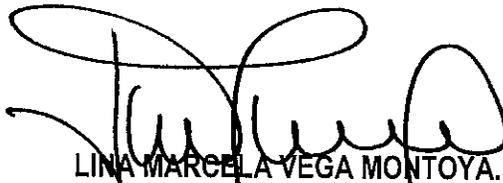
ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar respecto de la empresa **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A** identificada con NIT 800.153.993-7, representada legalmente por los señores Javier Mauricio Manrique Casas y Carlos Hernan Zenteno de los Santos entre otros, con dirección de notificación judicial en la Carrera 68A No 24B - 10 en la ciudad de Bogotá D.C teléfono 7429797 y correo electrónico notificacionesclaromovil@claro.com.co, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR a las partes, que contra la presente resolución proceden los Recursos de Reposición ante este Despacho y Apelación ante el Director Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los diez (10) días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve (2019).



LINA MARCELA VEGA MONTOYA.
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Diva Lucía G.
Revisó: Jessica A.
Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/vega_mintrabajo_gov_co/Documents/2019/RESOLUCIONES/COORDINACION/ARCHIVO_AVERIGUACIONES_PRELIMINARES/6_RESOLUCION_DE_ARCHIVO_DEFINITIVO_COMCEL921.docx

