



El empleo es de todos

Mintrabajo

Pereira, 17 de enero 2022

Señora
FRANCIA YANET TORO
Calle 4 a N. 15 b 42
Pereira

ASUNTO: NOTIFICAR AVISO RESOLUCION 00746 DEL 13 DE DICIEMBRE 2021
Rad. 02EE2020410600000607000
QUERELLADA: DONUCAFE S.A.S.

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **FRANCIA YANET TORO**, de la Resolución 00746 del 13 de diciembre 2021, proferida por el INSPECTOR 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 del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 17 al 21 de enero 2022, 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 Admistrativa

Anexo: SEIS (6) folios por ambas caras.

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX 3779999

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

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



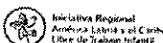
@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol



2021

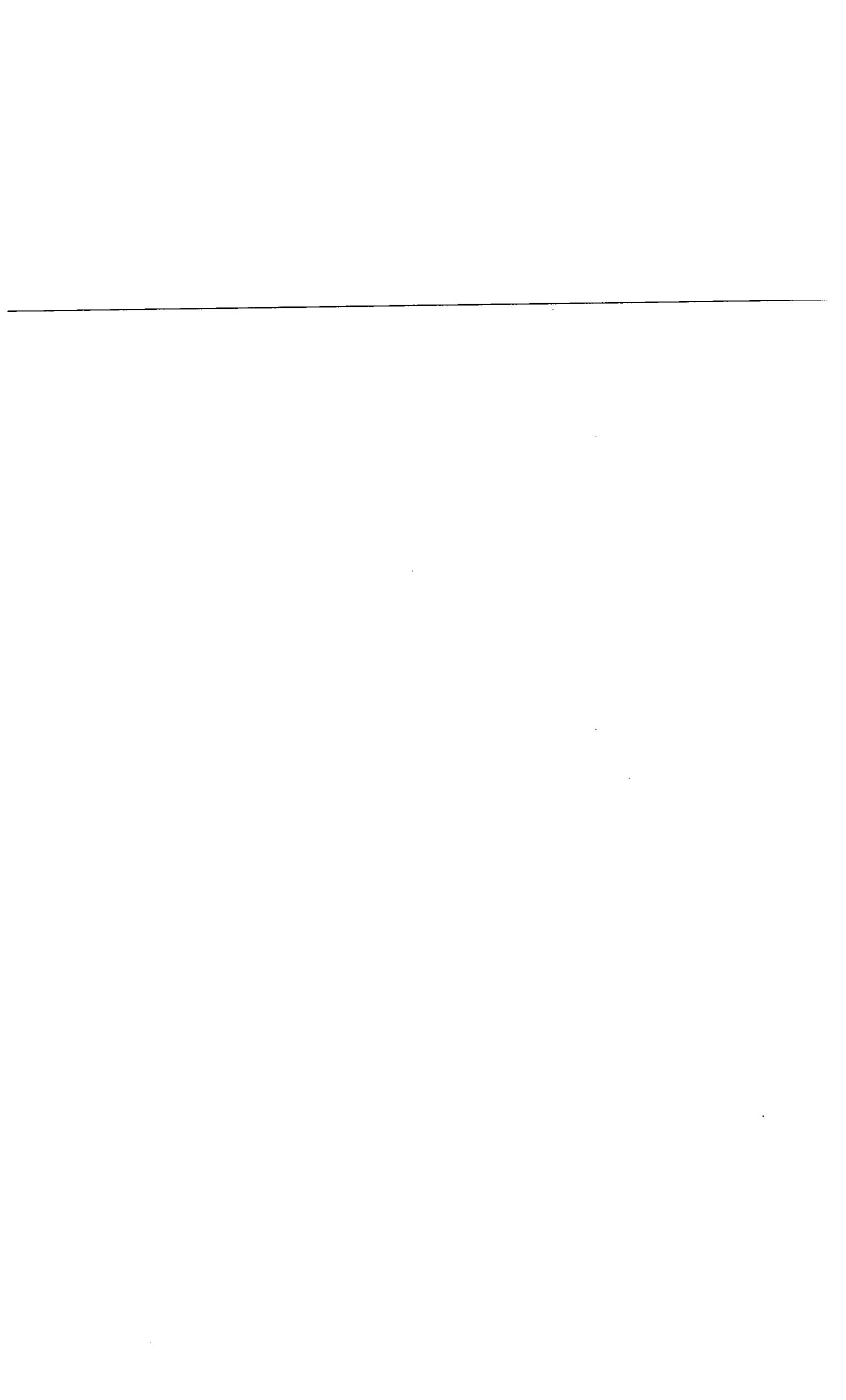
Favor hacer referencia al número al dar respuesta Folios: 1



08SE2022726600100000082



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





ID 14836439

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

Radicación: 02EE2020410600000607000

Querrelado: DONUCAFE S.A.S.

RESOLUCIÓN No. 0746

(Pereira, 13 de diciembre de 2021)

“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 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y Resolución 3238 de 2021.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a DONUCAFE S.A.S con NIT 900.292.786-7 representada legalmente por el señor Miguel Alfonso Merino Gordillo identificado con cedula de ciudadanía número 17.071.833 y/o quien haga sus veces, con dirección para notificación judicial calle 94 número 14 – 73 Bodega 25 centro empresarial La Villa, en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono 3134925615 - 3130502 email: contabilidadpereira@dunkindonuts.com.co de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante radicado interno número 02EE2020410600000607000, del 06 de agosto de 2020, se recibe en este despacho queja interpuesta en contra de la Empresa DONUCAFE S.A.S, por la presunta violación a las normas laborales, relacionadas con despidos injustificados y descuentos no autorizados de las prestaciones sociales de los trabajadores sin la debida autorización.

Mediante Auto No. 01417 del 5 de octubre de 2020, se inició averiguación preliminar en contra la Empresa DONUCAFE S.A.S, por presuntas violaciones a la normatividad laboral relacionadas con despidos injustificados y descuentos no autorizados de las prestaciones sociales de los trabajadores sin la debida autorización, comisionando a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social Sory Nayive Copete Mosquera, para practicar las pruebas y diligencias que sean pertinentes y tiendan a esclarecer los hechos objeto de la queja, auto en el cual se solicita la siguiente información:

1. copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días.
2. copia del RUT.
3. Solicitar al empleador copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, de 2020, de los trabajadores en los que se detalle ingresos, salarios, descuentos, novedades de los trabajadores vinculados a la empresa.
4. Solicitar al empleador copias del pago de los aportes a la seguridad social integral de los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, de 2020, de los trabajadores

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

5. solicitar al empleador copias de las autorizaciones de descuentos de los salarios y/o prestaciones sociales firmadas por los trabajadores.
6. Solicitar al empleador el pago de las prestaciones sociales de todos los trabajadores que hayan terminado la relación laboral durante el año 2020.
7. Solicitar al empleador copias de los contratos suscritos entre los trabajadores y la empresa.
8. Solicitar al empleador el listado de los trabajadores. (Folios 1 y 2).

Por oficio 08SE2021726600100003967 del 19 de octubre de 2020, se informó al representante legal de la querellada del inicio de la Averiguación Preliminar con auto 01417 del 5 de octubre de 2020 y con radicado No 08SE2021726600100004059 del 21 de octubre de 2020 se le informa al quejoso el inicio de la Averiguación Preliminar en contra de la empresa DONUCAFE S.A.S. (Folios 3 a 5).

El día 11 de agosto de 2021, se realiza la visita administrativa especial a la empresa DONUCAFE S.A.S con NIT 900.292.786-7 (Folio 6).

Con radicado interno No 11EE2021726600100003994 del 19 de agosto de 2021, el representante legal hace entrega de los siguientes documentos en CD:

1. Certificado de existencia y representación legal
2. Copia del Rut.
3. Reglamento Interno de Trabajo
4. Listado de Trabajadores activos.
5. Desprendibles de nóminas de los años 2020 y 2021.
6. Copias de los pagos de los aportes a la seguridad social integral.
7. Contratos de Trabajo.
8. Formato de Autorización para la notificación electrónica. (Folio 7 a 8).

A folio 9 del expediente se encuentra el formato diligenciado donde se autoriza al Ministerio de Trabajo para realizar la notificación electrónica a la empresa DONUCAFE S.A.S.

Por medio de radicado No 08SE2021726600100004678 del 20 de septiembre de 2021, se informa al representante legal de la empresa DONUCAFE S.A.S, que han sido citados para diligencias de declaraciones los señores Laura Valentina Cruz Quintero, Camila Galvis Castañeda, por medio de oficios No 08SE2021726600100004646 del 16 de septiembre de 2021 y 08SE2021726600100004676 del 20 de septiembre de 2021 respectivamente y se solicita que se allegue al despacho las copias de los pagos de las prestaciones sociales de los trabajadores en el año 2020, lo anterior atendiendo lo ordenadas en el Auto de Averiguación Preliminar en contra de la mencionada empresa. (Folios 10 y 12).

Con radicado interno No 04EE2021726600100004616 del 23 de septiembre de 2021, la señora Martha Ríos en calidad de coordinadora de operaciones de la empresa, hace entrega en medio magnético (CD) de la información solicita por el despacho relacionada con el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa en el año 2020. (Folios 13 a 14).

El día 23 de septiembre se lleva a cabo la diligencia de declaración rendida por la señora Camila Galvis, en calidad de trabajadora de la empresa DONUCAFE S.A.S. (Folio 15).

El día 10 de noviembre de 2021 con radicado interno número 08SE2021726600100005509 y 08SE2021726600100005510 se envía a las partes del proceso, es decir, querellante y querellado, invitación para participar en el plan de protección del trabajo decente y promoción de la legalidad laboral. (Folios 16 a 20).

El día 12 de noviembre de 2021 se presenta en las instalaciones del Ministerio del Trabajo el señor Néstor Julián Castellanos Vargas, identificado con cedula de ciudadanía No 1-032.468.949 y portador de la T.P No 345.388 del C.S.J. en calidad de apoderado de la empresa (autorizada mediante poder debidamente

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

conferido) y con copia del Certificado de Existencia y Representación Legal de la empresa con el fin de suscribir: "Compromiso de cumplimiento y mejora" (Folios 21 a 33).

El 2 de diciembre de 2021, mediante radicado interno No 05EE2021726600100005807, se recibe documentos remitidos por la empresa DONUCAFE S.A.S:

1. Liquidación Final de Prestaciones Sociales y demás acreencias laborales.
2. Certificado de aportes a la seguridad social de los años 2019 y 2020.
3. Autorización descuento anticipo de vacaciones.
4. Carta de Retiro de Cesantías.
5. Orden de exámenes médicos de egreso.
6. Certificación Laboral.
7. Certificación consignación de cesantías año 2019.
8. Autorizaciones de descuento.
9. Aceptación de la reducción del salario.
10. Soporte pago de prima del primer semestre 2020.

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

III. ANALISIS PROBATORIO:

La presente actuación administrativa versa en razón a que mediante radicado interno número 05EE2021726600100002625, del 21 de mayo de 2021, se recibe en este despacho queja interpuesta en contra de la Empresa DONUCAFE S.A.S, relacionadas con despidos injustificados y descuentos no autorizados de las prestaciones sociales de los trabajadores sin la debida autorización.

Por tal motivo mediante el auto No.01417 del 05 de octubre de 2020, se inició averiguación preliminar en contra de la referida empresa, lo cual es comunicado el 19 de octubre de 2020 por medio de radicado No 08SE2020726600100003967 de la cual no se tiene evidencia de trazabilidad, porque a folio 4 de expediente se tiene fecha de recibido del 11 de agosto de 2021 y comunicado al quejoso por medio de radicado No 08SE2020726600100004059 del 21 de octubre del año 2020.

Así las cosas, el representante legal de la empresa DONUCAFE S.A.S, hizo entrega de los siguientes documentos: Certificado de existencia y representación legal, Copia del Rut, Reglamento Interno de Trabajo, Listado de Trabajadores activos, Desprendibles de nóminas de los años 2020 y 2021, Copias de los pagos de los aportes a la seguridad social integral, Contratos de Trabajo, Formato de Autorización para la notificación electrónica, posteriormente hace entrega las copias de los pagos de las prestaciones sociales canceladas a los trabajadores en el año 2020.

Respecto del análisis y valoración de todo el material probatorio como lo son las pruebas decretadas, practicadas y las allegadas a la actuación durante este Procedimiento, observemos lo siguiente:

En base a que dentro de la averiguación preliminar la querellada aporta las pruebas solicitadas, pertinentes, conducentes y necesarias para desvirtuar las presuntas irregularidades que se le indilgaban este despacho no adelantará procedimiento administrativo sancionatorio a la empresa en mención en lo que tiene que ver con el con despidos injustificados y descuentos no autorizados de las prestaciones sociales de los trabajadores sin la debida autorización, pues la misma presentó toda la documentación requerida por el despacho, aportó la documentación donde se evidencia que se realizan los descuentos de ley y de igual manera se realiza el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa, es decir que estas actuaciones van ceñidas a la Ley, tal como se observa en las pruebas aportadas, adicionalmente en la inspección administrativa especial realizada a la empresa la señora Martha Ríos Martínez quien atiende la visita manifiesta lo siguiente:

"Son más las renunciaciones que los despidos, para los despidos se realiza el procedimiento disciplinario que está establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

1. Se cita a descargos.

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

2. Se realiza la audiencia.
3. Se remite al departamento jurídico para que determine si deber ser impuesta una sanción o un despido.

Contamos con un documento que se llama orden de descuentos eventualmente se realizan promociones a las que ellos quieren acceder o por descuentos de caja porque estas se entregan contabilizadas, son cruces que hacen de inmediato y en presencial del trabajador".

El anterior procedimiento se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa DONUCAFE S.A.S, en sus artículos 56 y 57

"Artículo 56. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

Artículo 57. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115)".

Es decir, para los despidos de los trabajadores con justa causa se lleva a cabo el procedimiento disciplinario establecido, pues no se toma una decisión a la ligera, ni arbitraria y de esta manera se busca garantizar el derecho a la defensa del trabajador y la oportunidad de controvertir los hechos en discusión.

Por otra parte y referente a los descuentos no autorizados, se deja claro que existe un formato firmado por los trabajadores por medio del cual se autoriza a la empresa para realizar los descuentos que tenga que ver con los descuadres que se presentan o en ocasiones cuando los trabajadores acceden a las promociones de la empresa.

El despacho evidencia que existe inconsistencia entre lo manifestado en la queja y las pruebas aportadas que se encuentran ajustadas a la realidad; por cuanto se observa el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores en el año 2020 y la empresa aportó los formatos de autorización firmados por los trabajadores para la realización de los descuentos en caso de descuadre y en caso de que accedan a las promociones de los productos que comercializa la empresa, con base en este acervo probatorio el despacho decide no adelantar procedimiento administrativo sancionatorio a la misma, dado que sí paga las prestaciones sociales a sus trabajadores y los descuentos que realiza a los trabajadores cumplen con las exigencias normativas.

Adicionalmente el despacho tiene en cuenta la declaración rendida por la señora Camila Galvis en calidad de trabajadora de la empresa DONUCAFE S.A.S, en la que manifiesta entre otras cosas la siguiente:

"Cargo del trabajador: Auxiliar Contable PREGUNTADO: ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa? CONTESTADO: cinco meses PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho que tipo de contrato tiene suscrito con su empleadora? CONTESTADO: Termino fijo. PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho en que jornada laboraba? CONTESTADO: De 08: am a 5:00 pm de lunes a viernes con una hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a 12:00 m PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al despacho si está afiliado al sistema de seguridad social integral? CONTESTADO: Si PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si la empresa realiza el pago de los salarios de manera oportuna? CONTESTADO: Sisi los cinco y los veinte de cada mes. PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si la empresa realiza el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores de manera oportuna? CONTESTADO: yo llevo muy poco tiempo, pero creo que si PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si conoce o sabe si la empresa realiza descuentos no autorizados de las prestaciones sociales de los trabajadores o de los salarios? CONTESTADO: cuando hay faltante en los puntos de ventas se les hace el descuento, pero solo se hace si el trabajador lo firma. PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si conoce de casos donde se realizan despidos injustificados sin los procedimientos establecidos en el reglamento de trabajo? CONTESTADO: No tengo conocimiento. PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si la empresa suministra la dotación a los trabajadores en los meses de abril,

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

agosto y diciembre a quienes tienen derecho y de forma completa, es decir vestido de laborar y calzado en cada entrega? CONTESTADO: si PREGUNTADO: ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? CONTESTADO: No señora" ...

Corroborando de esta manera que para que la empresa realice el descuento o los descuentos al trabajador de su salario o prestaciones sociales, a razón de descuadro o por pago por haber accedido a alguna promoción de productos comercializados por la empresa, el trabajador debe haber firmado la debida autorización como lo establece la normatividad laboral.

En cuando a los presuntos despidos injustificados, la empresa envía copia del reglamento interno de trabajo donde se encuentra establecido el proceso disciplinario que se aplica antes de que de decida el despido de un trabajador, donde primeramente se cita al trabajador a cita a descargos, Se realiza la audiencia de descargos y finalmente se remite al departamento jurídico para que determine si deber ser impuesta una sanción o un despido. Y en la declaración rendida por la trabajadora de la empresa al respecto esta manifiesta lo siguiente:

"Cargo del trabajador: Auxiliar Contable PREGUNTADO: ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa? CONTESTADO: cinco meses PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho que tipo de contrato tiene suscrito con su empleadora? CONTESTADO: Termino fijo. PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho en que jornada laboraba? CONSTESTADO. De 08: am a 5:00 pm de lunes a viernes con una hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a 12:00 m PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al despacho si está afiliado al sistema de seguridad social integral? CONTESTADO: Si PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si la empresa realiza el pago de los salarios de manera oportuna? CONTESTADO: Sisi los cinco y los veinte de cada mes. PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si la empresa realiza el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores de manera oportuna? CONTESTADO: yo llevo muy poco tiempo, pero creo que si PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si conoce o sabe si la empresa realiza descuentos no autorizados de las prestaciones sociales de los trabajadores o de los salarios? CONTESTADO: cuando hay faltante en los puntos de ventas se les hace el descuento, pero solo se hace si el trabajador lo firma. PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si conoce de casos donde se realizan despidos injustificados sin los procedimientos establecidos en el reglamento de trabajo? CONTESTADO: No tengo conocimiento. PREGUNTADO: ¿Sírvese manifestar al Despacho si la empresa suministra la dotación a los trabajadores en los meses de abril, agosto y diciembre a quienes tienen derecho y de forma completa, es decir vestido de laborar y calzado en cada entrega? CONTESTADO: si PREGUNTADO: ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? CONTESTADO: No señora" ...

La trabajadora no tiene conocimiento de que se haya dado algún despido en la empresa de manera injustificada, sin embargo el despacho hace claridad que dentro de las facultades de los funcionarios del Ministerio de Trabajo no está el declarar derechos, es decir, no se tiene la facultad para determinar si un despido fue dentro del parámetro legal o no, porque dicha facultad solo la tiene un juez laboral, así las cosas, se sugiere acudir ante la jurisdicción laboral ordinaria en cada caso para que el juez determine si se violó o no la norma laboral.

Como conclusión de este acápite, se reitera que no se investigará a la Empresa DONUCAFE S.A.S, por supuestamente descontar las prestaciones sociales a los trabajadores y realizar descuentos a los trabajadores sin la autorización firmada y por supuestamente despedir a los trabajadores de manera injustificada.

Es importante destacar que al momento del desarrollo de la jornada de Protección del Trabajo Decente y Promoción de la legalidad, la empresa aclaró al despacho en presencia de la señora Francia Yaneth Toro en calidad de querellante los pagos realizados a su favor por concepto de prestaciones sociales conforme a lo

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

establecido en la ley, seguidamente el despacho requiere a la empresa allegar las evidencias del cumplimiento del pago de todas las acreencias laborales a favor de la señora Francia Yaneth Toro y ante el requerimiento la empresa hace entrega de las siguientes evidencias: Liquidación Final de Prestaciones Sociales y demás acreencias laborales, Certificado de aportes a la seguridad social de los años 2019 y 2020, Autorización descuento anticipo de vacaciones, Carta de Retiro de Cesantías, Orden de exámenes médicos de egreso, Certificación Laboral, Certificación consignación de cesantías año 2019, Autorizaciones de descuento, Aceptación de la reducción del salario, Soporte pago de prima del primer semestre 2020.

Así las cosas, no se logra probar que hubiese habido una violación a las normas laborales por despido injustificado y por descontar a los trabajadores de las prestaciones sociales sin autorización escrita, pues en el expediente no existe acervo probatorio que confirme que exista alguna irregularidad por parte de la empresa que pueda perjudicar a los trabajadores; visto así, no existe mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio contra la Empresa DONUCAFE S.A.S.

Ahora bien, el señor Ministro del Trabajo mediante la Resolución 345 del 11 de febrero de 2020 adoptó la política pública de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo -PIVC- comprometidos con el trabajo decente 2020 – 2030, en el cual se evidencia la postura del gobierno nacional que retoma la prioridad del Estado en lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Por lo anterior, el día 20 de agosto de 2021, se llevó a cabo en las instalaciones de la Dirección Territorial Risaralda, el diligenciamiento de un acta de compromiso de cumplimiento y mejora, con la referida empresa, dando cumplimiento a los lineamientos para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo, en cumplimiento de la "Política Pública de Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo -PIVC: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020-2030" la empresa suscribió un compromiso de cumplimiento y mejora en los siguientes términos:

Acciones preventivas:

TEMAS	RESULTADOS A LOGRAR	EVIDENCIA	FECHA DE ENTREGA
1 Descuentos de prestaciones sociales	Pago de prestaciones sociales conforme a la ley	Evidencia de pago de prestaciones sociales	Copia de planilla de diciembre de 2021 a mayo de 2022 los 10 de cada mes y evidencia de pago de prestaciones sociales de la señora Francia Yaneth Toro el 20 de noviembre de 2021

Por lo expuesto, este despacho considera que no existe mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio, sin embargo y en aras de continuar con el ejercicio de nuestras funciones de inspección vigilancia y control, se conminará a lo contemplado en el cuadro ya relacionado.

El 3 de diciembre de 2021, se recibe correo electrónico de parte de la señora Angi Marcela Carmona, Asistente Gestión Humana, con el cual aporta la nómina del mes de noviembre de 2021 y pago de la prima de servicios del mes de diciembre de 2021, documentación radicada con el N°05EE2021726600100005854, documentos que soportan la acción correctiva y la acción preventiva de acuerdo con el Compromiso de Cumplimiento firmado con la empresa el pasado 10 de noviembre de 2021. (Folios 19 a 22 CD).

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

IV. 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 3238 de 2021.

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 no se logró probar ningún hecho de los que fueron materia de la averiguación preliminar ante este ente administrativo; puesto que la empresa aportó toda la documentación requerida, donde se evidencia que no realiza despido de los trabajadores de manera arbitraria y sin un debido proceso y que para realizar los descuentos los trabajadores deben firmar un formato donde autorizan a la empresa para que lo realice.

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 enunciadas a continuación:

Ahora y teniendo en cuenta que los empleadores no deben descontar de los salarios o prestaciones sociales a los trabajadores sin tener una autorización escrita, los artículos 59 numeral 1 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo

"Artículo 59. Prohibiciones a los empleadores numeral 1. 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..."

....

"Artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010, señala:

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 concepto de uso o 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; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses".

En cuanto al cumplimiento por parte de este empleador en lo que tiene que ver con las anteriores normas transcritas teniendo en cuenta de que el despacho cuenta con las autorizaciones de descuentos suscritas por los trabajadores, se determina que se cuenta con la prueba necesaria que desvirtúan las presuntas acciones violatorias del derecho laboral, permitiendo el esclarecimiento de los hechos que dieron origen a la actuación; respecto de los descuentos que la empresa realiza a sus trabajadores de los salarios y/o prestaciones sociales.

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

Adicional a todo lo expuesto, este despacho considera procedente archivar la presente Averiguación Preliminar bajo advertencia de acuerdo con las facultades compiladas en la Resolución 772 de 2021 que se relacionan a continuación:

Convenio 81 OIT Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) expone:

"Artículo 17

1. *Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un **aviso previo**, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.*
2. *Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de **advertir y de aconsejar**, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento"* (Subrayado y negrita fuera del texto).

La ley 1610 DE 2013 "Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral" establece:

"Artículo 3°. Funciones Principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

1. *Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, **adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.*** (Subrayado fuera del texto).

..."

El Decreto 4108 de 2011, establece en el numeral séptimo del artículo 30 lo siguiente:

"ARTÍCULO 30. Funciones de las Direcciones Territoriales. El Ministerio del Trabajo tendrá direcciones territoriales, las cuales dependerán funcionalmente de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y cumplirán las siguientes funciones:

7. *Planear, programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo."*

El artículo 6 la Resolución 2143 de 2014 dispone que los directores territoriales tendrán las siguientes funciones:

"...

15. *Desarrollar acciones a nivel territorial con los diferentes actores sociales que contribuyan a la generación de una cultura de cumplimiento de las obligaciones legales, en materia de trabajo, empleo, seguridad y salud en el trabajo y derechos fundamentales del trabajo.*
(...)
1. *Participar en la promoción de la celebración de acuerdos de mejora entre empleadores y trabajadores o por sectores económicos y realizar el seguimiento respectivo.*
2. *Participar en la elaboración y suscribir el acuerdo de formalización laboral con uno o varios empleadores, previo visto bueno del despacho del viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, según lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes.*
3. *Conformar mesas de trabajo que permitan asesorar sobre el cumplimiento de las normas laborales a los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales para prevenir o superar los conflictos laborales."*

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

Así mismo el artículo 7 dispone que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones:

"...

1. *Desarrollar programas de asistencia preventiva a las empresas y establecimientos, con el fin de que se dé cumplimiento a las disposiciones legales en materia de trabajo, empleo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales y así mitigar y disminuir la ocurrencia de conflictos y riesgos laborales.*
2. *Realizar la asistencia preventiva mediante el diálogo, la concertación y la celebración de acuerdos entre las partes para la solución de conflictos individuales y colectivos en el trabajo, mejorar la convivencia y el clima laboral.*
3. *Promover la suscripción de acuerdos de mejora en las condiciones de empleo y trabajo y realizar el respectivo seguimiento.*
4. *En la asistencia preventiva, capacitar a empleadores y trabajadores sobre las disposiciones legales en materia laboral, empleo, seguridad social en pensiones y riesgos laborales."*

La Resolución 345 del 11 de febrero de 2020 "Por la cual se adopta la Política Pública de Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo -PIVC: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 - 2030" establece como ejes orientadores de las decisiones y acciones los siguientes principios, entre otros:

1. *Prevalencia de los Derechos Fundamentales: En las relaciones laborales prevalecerá la aplicación y el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre cualquier otra norma o formalidad La Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo continuará ajustando sus decisiones a los principios, valores, normas y derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, así como en los instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad.*

...

1. *Principio Protector: Las autoridades deben propende por la protección de la parte más débil de las relaciones laborales, en aras de generar condiciones de equidad y propiciar actuaciones justas. El deber de protección al trabajo por parte del Estado supone que la institucionalidad genere y desarrolle mecanismos que permitan una capacidad de respuesta ágil y oportuna en el amparo y garantía de ejercicio tanto de libertades, como de derechos, en el relacionamiento individual y colectivo del trabajo.*
2. *Diálogo social: El diálogo entre el Estado, los trabajadores y los empleadores se constituye en una estrategia fundamental para la construcción conjunta de un mundo del trabajo más justo y equitativo, donde la diversidad de intereses, la divergencia y el conflicto encuentren salidas en la deliberación democrática y aporten en los procesos de construcción de paz. El Estado como responsable y garante de los derechos de los trabajadores fortalecerá su papel rector en el marco de la gobernanza de las funciones de Inspección del trabajo.*

...

8. *Prevención: La acción del Estado Colombiano estará orientada a fortalecer los mecanismos que aseguren condiciones justas y dignas en las relaciones del trabajo, para ello centrará su acción en un enfoque preventivo que permita enfrentar los riesgos de vulneración de los derechos de los trabajadores.*

En la Resolución 345 de 2020 se señala que la política pública de Prevención Inspección Vigilancia y Control tiene entre sus objetivos específicos los siguientes:

"...

1. *Generar una cultura del respeto y cumplimiento frente a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores.*
2. *Contribuir a los procesos de formalización laboral para la satisfacción de las pretensiones de acceso a un trabajo digno, estable y decente.*
3. *Orientar la Inspección del Trabajo de un modelo reactivo - coercitivo a un modelo que también integre la prevención, basada en la promoción de derechos, deberes y el diálogo social.*

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

...

8. *Orientar la Inspección del Trabajo de un modelo reactivo - coercitivo a un modelo que también integre la prevención, basada en la promoción de derechos, deberes y el diálogo social."*

Ahora, el numeral 4 del programa 8 de la línea 2 del artículo 8 la política pública de Prevención Inspección Vigilancia y Control dispone la generación de un nuevo soporte normativo para el desarrollo de la Inspección del Trabajo, en los siguientes términos, en particular que se debe diseñar y establecer una metodología para la función preventiva.

La Política mencionada en el numeral 1 del programa 11 de la línea 3 desarrollada en el artículo 9 de la Resolución 345 de 2020 establece que se debe planear estratégicamente la creación de lineamientos y protocolos de conformidad con las necesidades de Prevención, Inspección, vigilancia y control.

El 9 de octubre de 2018 el presidente de la república suscribió el Pacto por el Trabajo Decente en Colombia, y entre los compromisos se pactó que *"12. Los trabajadores y empleadores mantendrán un clima e instrumentos necesarios para que, a través del Diálogo Social significativo y fructífero, se aborden y resuelvan todas las peticiones o desacuerdos"*.

Adicionalmente el empleador firmó el compromiso con la cultura de la legalidad laboral, donde conoce y comprende entre los criterios de graduación de las sanciones establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 se encuentra *"3. Reincidencia en la comisión de la infracción."*

Por los argumentos expuestos y dando cumplimiento a nuestra función preventiva, este despacho decide que conminará a la empresa para que presente el día 22 de diciembre de 2021 registro de horas extras del mes de noviembre y primera quincena del mes de diciembre y comprobante del pago de las prestaciones sociales del personal retirado desde el mes de octubre hasta los primeros diez días del mes de diciembre.

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.

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

Es necesario precisarle al representante legal de la empresa 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.

Por lo antes expuesto el despacho considera pertinente archivar la presente Averiguación Preliminar ya que no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio.

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. CONMINAR en averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 02EE2020410600000607000 contra DONUCAFE S.A.S con NIT 900.292.786-7 representada legalmente por el señor Miguel Alfonso Merino Gordillo identificado con cedula de ciudadanía número 17.071.833 y/o quien haga sus veces, con dirección para notificación judicial calle 94 número 14 – 73 Bodega 25 centro empresarial La Villa, en la ciudad de Pereira Risaralda, teléfono 3134925615 - 3130502 email: contabilidadpereira@dunkindonuts.com.co, para que presente Copia de planilla de diciembre de 2021 a mayo de 2022 los 10 de cada mes y evidencia de pago de prestaciones sociales de la señora Francia Yaneth Toro el 20 de noviembre de 2021 **so pena del inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por el no acatamiento de la presente conminación.**

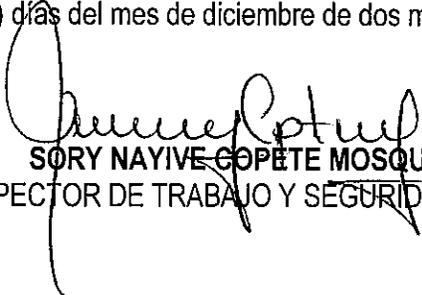
ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR EN LIBERTAD al reclamante de acudir a la Jurisdicción Competente en procura de sus derechos, si lo estima pertinente, con respecto a la queja presentada en contra DONUCAFE S.A.S con NIT 900.292.786-7, Por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

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, y de conformidad con lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020, por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los trece (13) días del mes de diciembre de dos mil veintiuno (2021)


SORY NAYIVE COPETE MOSQUERA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: Sory Nayive C
Revisó: Lina Marcela V.
Aprobó: Sory Nayive C

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lvega_mintrabajo_gov_co/Documents/2021/2021/RESOLUCIONES/ARCHIVO_AVERIGUACION/6_RESOLUCION_DE_ARCHIVO_DEFINITIVO_DONUCAFE_S.A.S.docx



