



MINISTERIO DEL TRABAJO

Pereira, 7 de octubre 2022

Señora
PAULA ANDREA CARDONA GRISALES
Representante Legal
KAVANTIC S.A.S.
Carrera 6 No. 16-22 oficina 204 B
Pereira

ASUNTO: Notificar resolución 0537 del 31 de agosto 2022
RAD.: 11EE2022726600100001646
Querellada: KAVANTIC S.A.S.

Respetada señor

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **PAULA ANDREA CARDONA GRISALES, Representante Legal KAVANTIC S.A.S.**, de la Resolución 0537 del 31 de agosto 2022, proferida por el Inspector de Trabajo y S.S.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (5) 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 7 al 13 de octubre 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 Administrativa

Anexo: Cinco (5) folios por ambas caras.

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

No. Radicado: 08SE2022726600100004432
Fecha: 2022-10-07 07:28:14 am
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario KAVANTIC SAS
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2022726600100004432



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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

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



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



ID 14995522

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

Radicación: 11EE2022726600100001646

Querellado: KAVANTIC S.A.S

RESOLUCION No.0537

(Pereira, 31 de agosto de 2022)

“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 **KAVANTIC S.A.S**, identificada con Nit 900344843, representada legalmente por la señora Cardona Grisales Paula Andrea, identificado con cedula de ciudadanía No 30,233,021 y/o por quien haga sus veces, con dirección para notificación judicial carrera 24 No 22-02 oficina 603 Plaza Centro, teléfono 8847890 en Manizales Caldas y en la carrera 6 No 16-22 oficina 204 b en Pereira Risaralda, email: informacion@kavantic.co de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Con radicado interno número 11EE2020726600100001646 del 28 de marzo de 2022, se recibió en este despacho, queja anónima en contra la empresa KAVANTIC S.A.S., y una vez visto el contenido de la queja presentada, se dispuso avocar el conocimiento de las actuaciones y en consecuencia se dictó acto de trámite para adelantar averiguación preliminar a la empresa, por la presunta violación a las normas laborales, relacionadas con la no entrega de dotación, no pago de comisiones, no tener reglamento interno de trabajo y no tener conformado el comité de convivencia laboral. (fl. 1)

Mediante Auto N° 509 del 04 de abril de 2022, se comisiono al suscrito Inspector de Trabajo y Seguridad Social, para adelantar la respectiva investigación en materia de derecho laboral, en contra de la empresa KAVANTIC S.A.S. (fl. 2)

A través de auto No. 0516 del 04 de abril de 2022, se inició en contra de la empresa en referencia, averiguación preliminar, actuación administrativa que fue comunicada con oficio bajo radicación 08SE2022726600100001659 del 07 de abril de 2022. (fl. 3 al 6)

El día 19 de abril de 2022, la señora Paula Andrea Cardona Grisales, en calidad de Gerente General de la empresa KAVANTIC S.A.S., allego la documentación solicitada con el Auto 0516 del 04 de abril de 2022, a través de medio magnético CD. (Fl. 7 al 9).

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

El 10 de mayo de 2022 se realizó visita administrativa especial a la sucursal de la empresa KAVANTIC S.A.S. en la ciudad de Pereira, la cual fue atendida por la señora Luisa Fernanda Martinez Gongora – Coordinadora de la agencia en ventas de Pereira. (fl. 10 al 14)

Con oficio bajo radicación 08SE2022726600100002122 del 16 de mayo de 2022, se acusó recibido de la documentación solicitada en la visita de carácter especial administrativa a la empresa, así mismo se le insto a la empresa que de conformidad a la normativa laboral deberá allegar los soportes necesarios de la entrega de la dotación a sus empleados durante la vigencia de 2022. (fl. 15 al 21)

Con oficio bajo radicación 08SE2022726600100003348 del 03 de agosto de 2022, se solicitó a la empresa KAVANTIC S.A.S., el listado de colaboradores externos en la sucursal de Pereira, de igual forma se le reitero sobre las evidencias que debería allegar durante la presente vigencia de la entrega de dotación al personal. (fl. 22 al 24)

A través del correo electrónico bajo radicación N° 05EE2022726600100003999 del 09 de agosto de 2022, la empresa allego respuesta a la solicitud del listado de colaboradores externos en la sucursal de Pereira, de igual forma allego soportes de la entrega de la dotación a sus colaboradores, donde referencia que a una de sus colaboradoras no le hacen entrega de la dotación, debido a que ésta devenga más de 2 salarios mínimos mensuales vigentes y sin embargo la empresa le hace entrega de camiseta tipo polo de manera voluntaria. (fl. 28 al 32)

Con oficios bajo radicados N° 08SE2022726600100003494 y 08SE2022726600100003493 del 12 de agosto de 2022, se citó a rendir declaración juramentada a dos colaboradoras externas de la empresa en referencia de la sucursal de Pereira. (fl. 33 al 38)

El 18 de agosto de 2022, se recibieron los testimonios de la señora Gloria Stefany Aristizábal Suarez y a la señora Ana Paola Quevedo Diaz. (fl. 39 al 40).

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

III. ANALISIS PROBATORIO:

Para dar inicio al análisis probatorio, es necesario conocer el origen de las actuaciones administrativas, las cuales radicaron en la denuncia anónima presentada con radicado interno número 11EE2020726600100001646 del 28 de marzo de 2022, por la presunta violación a las normas laborales, relacionadas con la no entrega de dotación, no pago de comisiones, no tener reglamento interno de trabajo y no tener conformado el comité de convivencia laboral por parte de la empresa **KAVANTIC S.A.S.**, como se puede observar a folio 1 del expediente.

Una vez conocida la queja trascrita, procedió el despacho a iniciar averiguación preliminar, la cual fue debidamente comunicada a la señora Paula Andrea Cardona Grisales, en calidad de Gerente General de la empresa **KAVANTIC S.A.S.** y en virtud de esto, la señora Cardona Grisales como Gerente General de la empresa y ejerciendo su derecho de defensa y contradicción presentó las siguientes pruebas solicitadas en el auto No. 0516 del 04 de abril de 2022:

1. Certificado de cámara de comercio no mayor a 30 días
2. Copia del RUT actualizado
3. Constancia de entrega dotación empleados
4. Copia de las facturas de compra de dotación año 2021 y 2022
5. Copia de los desprendibles de pago de nómina del personal de la sucursal Pereira de los meses de octubre, noviembre, diciembre 2021 y enero, febrero, marzo 2022.
6. Copia del reglamento interno de trabajo

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

7. Actas de conformación del comité de convivencia laboral y copia de las 3 ultimas actas de reunión del comité.
8. Copia de 5 contratos laborales con el otro si correspondiente.
9. Manifestación y autorización de notificación electrónica.

De igual forma el 10 de mayo de 2022, a través de visita administrativa especial en la sucursal de Pereira, se solicitó a la empresa documentación complementaria, la cual fue allegada soportando lo siguiente:

(...)

Con relación al suministro de dotación aceptamos la falencia que tenemos, no fue posible entregarla a los empleados de manera completa durante los dos años que llevamos de pandemia, nos fue imposible financieramente hacerlo por las repercusiones económicas que se siguen presentando y que continuamos mitigando; de haberlo hecho nos hubiera tocado prescindir de algunos puestos trabajo en la compañía, pero pensando en el bienestar de los colaboradores y sus familias, decidimos continuar con todo el equipo de trabajo, garantizándoles el derecho de tener el pago de salarios, todas las prestaciones sociales y el pago de seguridad social correspondiente y de manera oportuna. No se generaron despidos o recorte de personal como si lo hicieron muchas empresas.

Esa entrega parcial de dotación se ha venido realizando con el suministro de camisa a todo el personal administrativo y comercial de la empresa que se encuentra desempeñando las labores de manera presencial, y al personal técnico incluyendo calzado y los demás elementos de seguridad que se requieren para sus actividades.

Dado lo anterior, es nuestro mayor interés acatar los deberes exigidos según lo dispuesto en la normativa vigente de la ley colombiana y nos comprometemos desde ahora a normalizar la situación faltante para nuestros colaboradores y si somos objeto de una amonestación que la misma sea una notificación escrita dado el compromiso de la empresa para cumplir con la totalidad de las obligaciones de empleador como ya se manifestó; esperamos se entienda que la situación de pandemia fue algo atípico que llevó a las empresas a su límite financiero; pudimos cumplir con las demás obligaciones pero con la mencionada fue imposible ejecutarla de manera completa.

De igual forma, les manifestamos que se enviarán al ministerio de trabajo los soportes necesarios para dar fe del cumplimiento de esta actividad y toda información adicional que sea requerida durante el proceso.

(...)

Así mismo allego los soportes solicitados en referencia a los empleados de la sucursal de Pereira:

1. Evidencia de entrega de dotación de abril 2022
2. Facturas de compra de dotación de agosto y diciembre 2021
3. Desprendibles de nómina detallados de marzo y abril 2022
4. Copia pago seguridad social integral marzo y abril 2022
5. Copia de comprobante de pago cesantías 2021
6. Copia de comprobante de pago de prima año 2021 (junio y diciembre)
7. Copia de los contratos laborales

De igual forma con la solicitud realizada por el despacho en cuanto al oficio de solicitud del listado de colaboradores externos, la empresa adjunto y arguyo lo siguiente:

1. Acta de entrega dotación del periodo enero-abril de la colaboradora Nora Cielo Rodriguez Quinceno (sucursal Pereira)

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

2. La colaboradora Luisa Fernanda Martinez Góngora no se le realiza entrega de dotación, porque su salario mensual es superior a 2 Salarios mínimos legales; sin embargo, la empresa le hace entrega de camiseta tipo polo de manera voluntaria.
3. Se adjuntan las facturas de compra de la dotación suministrada a los colaboradores.
4. Se adjunta archivo Lista colaboradores externos de la sucursal.

Así mismo manifestó a través de escrito allegado que:

(...)

Con respecto a los contratos de los asesores externos de la sucursal de Pereira, la contratación es de tipo comercial bajo modalidad Freelance prestación de servicio independientes, en la cual ellos cumplen con la afiliación y pago de seguridad social (ARL y salud), sin ningún tipo de subordinación, ni cumplimiento de horarios de trabajo, y solo existe una relación comercial. Así mismo, es obligación de los asesores enviar el soporte de pago mensual de la seguridad social para legalizar los pagos que se le realicen por los servicios prestados.

A los asesores comerciales independientes se les realiza entrega de manera voluntaria camiseta tipo polo como identificación comercial, sin que esto traiga consigo obligaciones o compromisos laborales adicionales; pero no estamos sujetos a darles este beneficio por la modalidad de contrato establecido.

(...)

En base a que dentro de la averiguación preliminar la querellada aportó las pruebas solicitadas, como se observa en los documentos recibidos electrónicamente en este despacho; en la revisión de esta información se observa el cumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa.

De igual forma se sustrae de las declaraciones juramentadas por las colaboradoras externas, las cuales fueron citadas el 18 de agosto de 2022, donde manifestaron:

ANA PAOLA QUEVEDO DIAZ:

*...es mi nombre como quedó anotado anteriormente; estado civil: casada, oriundo de Popayan Cauca, Dirección actual: Cra 25 N° 86 – 141 Bloque Abano CS 3 Colores de la Villa en la Villa Teléfono: 3045598653 Cargo que desempeña en la empresa **KAVANTIC SAS:** trabajador externo - FREELANCE.*

PREGUNTADO: *Sírvase manifestar al Despacho que clase o tipo de contrato Laboral tiene suscrito con la Empresa **KAVANTIC SAS.*** **CONTESTO:** *Tengo Contrato laboral por escrito **FREELANCE** – como trabajadora independiente, lo que uno devenga en plata es por comisión sobre las ventas, no cumplo horario de trabajo, manejo el tiempo y espacio a mi voluntad, realizo visitas llamadas barridos a los diferentes sectores de la ciudad en coordinación con la coordinadora de zona, de igual forma nosotros somos quien debemos allegar a la empresa los recibos de pago de la seguridad social integral, en mi caso en particular yo soy beneficiaria de mi esposo, aclaro que la empresa nos da un auxilio para realizar el pago de la seguridad social cuando se cumplen metas de un presupuesto de \$ 1'600.000, así mismo desde el inicio de las labores con el contrato **FREELANCE** cada uno de nosotros los trabajadores externos sabemos que no hay una relación laboral, no tenemos derechos a liquidación de prestaciones sociales ya que nuestro contrato es **FREELANCE** ya que no hay ninguna relación laboral.* **PREGUNTADO:** *Sírvase manifestar al Despacho cuánto tiempo lleva laborando con la Empresa **KAVANTIC SAS.*** **CONTESTO:** *hace tres meses empecé a laborar la fecha exacta no la recuerdo.* **PREGUNTADO:** *¿Sírvase manifestar al despacho si usted labora horas extras?* **CONTESTO:** *No, yo no laboro horas extras.* **PREGUNTADO:** *¿Sírvase manifestar al despacho si tiene conocimiento si hay compañeros que laboren horas extras en la empresa?* **CONTESTO:** *No, no tengo conocimiento, creo que ninguno de mis compañeros.* **PREGUNTADO:** *¿Sírvase manifestar al despacho como es la forma de pago de las comisiones?* **CONTESTO:** *es un acuerdo entre las partes*

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

ya que se puede solicitar quincenal, mensual o semanalmente como yo lo necesite. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al Despacho si la empresa les entrega la dotación y de que está conformada? **CONTESTO:** la empresa como tenemos un contrato **FREELANCE** nos entrega camisetas tipo polo dos desde el inicio de las labores, nos entregan agendas, portafolio línea corporativa y nos carnetizan, si requerimos más camisetas es bajo nuestro costo la compra donde la empresa las compra, y si hay disponibilidad en la empresa nos surten de las mismas, aclarando que de conformidad al tipo de contrato **FREELANCE**, la empresa no está obligada a darnos dotación alguna. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al Despacho si conoce que es un **BPO DE TIGO – UNE**? No, no sé qué significa, ni que es esa sigla. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al Despacho si la empresa en la sucursal de Pereira tiene publicado el reglamento interno de trabajo? No, no recuerdo. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al Despacho si usted tiene conocimiento que la empresa ha realizado despidos injustificados, maltrata a los empleados y/o a cualquier persona que trabaje allí? **CONTESTO:** No, no tengo conocimiento. Nunca he escuchado nada sobre ese tema o situación similar o parecida, al contrario, son una empresa que se preocupa por el bienestar de todos, el trato es muy cordial, muy humano son muy consientes, cuando hacemos barridos en otros municipios son ellos quienes nos dan el almuerzo y el transporte. **PREGUNTADO:** ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? **CONTESTO:** No

GLORIA STEFANY ARISTIZABAL SUAREZ:

...es mi nombre como quedó anotado anteriormente; estado civil: soltera, oriundo de Pereira Risaralda, Dirección actual: CLLE 4 n° 16-36 2 PISO Barrio San Judas Teléfono: 3045598653 Cargo que desempeña en la empresa **KAVANTIC SAS**: trabajador externo - **FREELANCE**.

PREGUNTADO: Sírvasse manifestar al Despacho que clase o tipo de contrato Laboral tiene suscrito con la Empresa **KAVANTIC SAS**. **CONTESTO:** Tengo Contrato laboral por escrito **FREELANCE** – como trabajadora independiente, lo que uno devenga en plata es por comisión sobre las ventas, no cumpla horario de trabajo, manejo el tiempo y espacio a mi voluntad, realizo visitas llamadas barridos a los diferentes sectores de la ciudad en coordinación con la coordinadora de zona, de igual forma nosotros somos quien debemos allegar a la empresa los recibos de pago de la seguridad social integral, en mi caso en particular yo soy beneficiaria del SISBEN, así mismo desde el inicio de las labores con el contrato **FREELANCE** cada uno de nosotros los trabajadores externos sabemos que no hay una relación laboral, no tenemos derechos a liquidación de prestaciones sociales ya que nuestro contrato es **FREELANCE**. **PREGUNTADO:** Sírvasse manifestar al Despacho cuánto tiempo lleva laborando con la Empresa **KAVANTIC SAS**. **CONTESTO:** un año y medio la fecha exacta no la recuerdo. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al despacho si usted labora horas extras?, **CONTESTO:** No, yo no laboro horas extras. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al despacho si tiene conocimiento si hay compañeros que laboren horas extras en la empresa?: **CONTESTO:** No, no tengo conocimiento. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al despacho como es la forma de pago de las comisiones? **CONTESTO:** es un acuerdo entre las partes ya que se puede solicitar quincenal o mensualmente. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al Despacho si la empresa les entrega la dotación y de que está conformada? **CONTESTO:** la empresa como tenemos un contrato **FREELANCE** nos entrega camisetas tipo polo dos desde el inicio de las labores, nos entregan agendas, portafolio línea corporativa y nos carnetizan, si requerimos más camisetas es bajo nuestro costo la compra donde la empresa las compra, y si hay disponibilidad en la empresa nos surten de las mismas, aclarando que de conformidad al tipo de contrato **FREELANCE**, la empresa no está obligada a darnos dotación alguna. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al Despacho si conoce que es un **BPO DE TIGO – UNE**? No, no sé qué significa, ni que es esa sigla. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al Despacho si la empresa en la sucursal de Pereira tiene publicado el reglamento interno de trabajo? Si, se encuentra publicado. **PREGUNTADO:** ¿Sírvasse manifestar al Despacho si usted tiene conocimiento que la empresa ha realizado despidos injustificados, maltrata a los empleados y/o a cualquier persona que trabaje allí? **CONTESTO:** No, no tengo conocimiento. Nunca he escuchado nada sobre ese tema o situación similar o parecida, al contrario, son una empresa que se preocupa por el bienestar de todos. **PREGUNTADO:** ¿Tiene algo más que agregar, enmendar o corregir a la presente declaración? **CONTESTO:** No, la empresa hasta ahora siempre nos da a conocer las cosas como son claras y concretas.

Como se observa, la averiguada presentó toda la documentación requerida por el despacho, de igual forma a través de los testimoniales recepcionados según las manifestaciones realizadas por las colaboradoras en referencia, se evidencia el cumplimiento de los deberes y obligaciones como empleadora la empresa

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

KAVANTIC SAS, donde se visualizan los pagos a las cotizaciones al sistema de seguridad integral, pagos de nómina, pagos y consignaciones de las cesantías, liquidaciones prestacionales, entrega de la dotación con sus respectivas facturas de compra a las empleadas de la sucursal de Pereira, así mismo se visualiza las actas de conformación, actualización y reunión del comité de convivencia de la empresa y copia de los contratos del personal de planta, ya que como se describió líneas arriba y de igual forma se desprende de los testimonios recepcionados se resalta que el tipo de contrato con los colaboradores externos son unos *Contratos laborales por escrito **FREELANCE** – como trabajadores independientes, donde la empresa manifiesto:*

(...)

Con respecto a los contratos de los asesores externos de la sucursal de Pereira, la contratación es de tipo comercial bajo modalidad Freelance prestación de servicio independientes, en la cual ellos cumplen con la afiliación y pago de seguridad social (ARL y salud), sin ningún tipo de subordinación, ni cumplimiento de horarios de trabajo, y solo existe una relación comercial. Así mismo, es obligación de los asesores enviar el soporte de pago mensual de la seguridad social para legalizar los pagos que se le realicen por los servicios prestados.

A los asesores comerciales independientes se les realiza entrega de manera voluntaria camiseta tipo polo como identificación comercial, sin que esto traiga consigo obligaciones o compromisos laborales adicionales; pero no estamos sujetos a darles este beneficio por la modalidad de contrato establecido.

(...)

Con base en lo expuesto, este despacho no adelantará procedimiento administrativo sancionatorio a la averiguada en lo que tiene que ver con la violación a las normas laborales, relacionadas con la no entrega de dotación, no pago de comisiones, no tener reglamento interno de trabajo y no tener conformado el comité de convivencia laboral, pues la empresa presentó toda la documentación requerida por el despacho, aportó la documentación donde se evidencia que a las empleadas de la sucursal de Pereira se les ha entregado la dotación de ley, pagado las prestaciones sociales normalmente, como se observa en los documentos aportados por la misma, y a los colaboradores externos se extrae de la narración testimonial de las señoras Ana Paola Quevedo Diaz y Gloria Stefany Aristizábal Suarez que la relación laboral con la empresa es de carácter comercial ya en dichas manifestaciones aluden que dichos *Contratos laborales por escrito denominados **FREELANCE** – son como trabajadores independientes*, los cuales son reconocidos y aclarados en las declaraciones de las señoras en mención y de igual forma en las argumentaciones allegadas por la empresa.

Los documentales referenciados en cuanto a la no entrega de dotación, no pago de comisiones, no tener reglamento interno de trabajo y no tener conformado el comité de convivencia laboral, se encuentran en el acervo probatorio, por lo tanto, este despacho no tiene competencia para realizar argumentación en contrario, ya que debe respetarse el principio de la buena fe y no podemos ir más allá en cuanto a la veracidad de la prueba, considerando al despacho que son suficientes para concluir que el empleador entrega la dotación, paga las comisiones en debida forma a los colaboradores externos de conformidad al contrato ***FREELANCE** – como trabajadores independientes*, tienen su reglamento interno de trabajo y tienen conformado el comité de convivencia laboral entre otros de conformidad al cumplimiento de la normativa laboral.

El despacho evidencia que las pruebas aportadas se encuentran ajustadas a la realidad; por cuanto se observa que se han cumplido en debida forma sus obligaciones y deberes como empleadores como lo establece la ley, lo cual se puede visualizar en el expediente, basados en los cuales el despacho decide no adelantar procedimiento administrativo sancionatorio a la querellada.

Como conclusión de este acápite, se reitera que no se iniciara investigación administrativa sancionatoria a la empresa **KAVANTIC SAS**, relacionada con la no entrega de dotación, no pago de comisiones, no tener reglamento interno de trabajo y no tener conformado el comité de convivencia laboral, dado que presentó los soportes necesarios y solicitados por el despacho.

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

Así las cosas, no se logra probar que hubiese habido una presunta violación a las normas laborales por no entregar dotación, el no pago de comisiones, no tener reglamento interno de trabajo y no tener conformado el comité de convivencia laboral; en el expediente existe acervo probatorio que confirma el cumplimiento de estas obligaciones a todos los trabajadores de planta de la sucursal de Pereira y a los colaboradores externos; visto así, no existe mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio contra la empresa **KAVANTIC SAS**, representada legalmente por la señora Cardona Grisales Paula Andrea.

Con fundamento en lo anterior en donde se hace el análisis de los hechos que originaron la Averiguación Preliminar, se puede concluir que el caso denunciado, el cual fue objeto de prueba, no encuentra un total respaldo en el acervo probatorio que obra dentro de la averiguación preliminar, donde el despacho realizó requerimiento de la documentación la cual fue aportada, la cual pudo hacer claridad sobre el cumplimiento por parte la querellada de las normas laborales relacionadas con la entrega de dotación, el pago de comisiones, tener reglamento interno de trabajo y tener conformado el comité de convivencia laboral, por lo tanto, es procedente el archivo de las actuaciones desplegadas por el despacho.

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

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, artículo 105 no tener reglamento interno de trabajo de conformidad al Código Sustantivo del Trabajo, artículo 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo por no hacer entrega completa a los trabajadores de calzado y vestido de labor de acuerdo con la cantidad, y la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas

"ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo {empleador} que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el {empleador} ocupe más de diez (10) trabajadores.

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.

<Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada

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

cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

...

ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA.

<Artículo modificado por el artículo 8o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Los {empleadores} obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre."

Ahora bien con respecto al no pago de las comisiones, el despacho observa a través de la documental aportada y los testimonios recepcionados y lo argumentado por la empresa en respuesta al caso concreto, que dichos contratos son contratos comerciales, los cuales no son de resorte ni competencia de la normativa laboral, ya que estos en ningún documento puesto en conocimiento y arribados demuestra que las comisiones estén inmersas en cláusulas contractuales, al contrario según las narraciones testimoniales por las colaboradoras externas señoras Ana Paola Quevedo Diaz y Gloria Stefany Aristizábal Suarez, manifestaron que la relación laboral con la empresa es de carácter comercial ya en dichas declaraciones aluden que dichos Contratos laborales por escrito denominados **FREELANCE** – son como trabajadores independientes, que las comisiones que les pagan son el resultado sobre las ventas que ellas realicen, y de igual forma en las argumentaciones allegadas por la empresa.

Es así como la averiguada aportó soportes de la entrega de dotación, las cuales según las documentales no están siendo entregadas de manera completa y en los periodos establecidos, es despacho en uso de la facultada preventiva conminara al empleador a fin de que presente ante este, copia de la entrega completa del vestido y calzado de labor acompañado de la correspondiente factura de compra la correspondiente al mes de diciembre de 2022 a más tardar el día 23 de diciembre de 2023, la correspondiente al mes de abril de 2023 el día 5 de mayo de 2023 y la correspondiente al mes de agosto de 2023 el 8 de septiembre de 2023. **so pena del inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por el no acatamiento de la presente conminación.**

Así mismo se pudo observar el pago de comisiones en debida forma a los colaboradores externos de conformidad al contrato **FREELANCE** – como trabajadores independientes, tienen su reglamento interno de trabajo y tienen conformado el comité de convivencia laboral, requeridos en el auto No. 0516 del 04 de abril de 2022, así mismo en el acta de visita administrativa especial del 10 de mayo de 2022 y en la respuesta a la solicitud del listado de colaboradores externos en la sucursal de Pereira del 03 de agosto de 2022; por lo tanto, no amerita adelantar procedimiento administrativo sancionatorio contra la misma por este aspecto.

De igual forma con los testimoniales recepcionados, lo anterior, firmado correspondientemente por cada una de las colaboradoras externas de conformidad al contrato **FREELANCE** – como trabajadores independientes; por lo tanto, considera este Despacho que no hay mérito para realizar un procedimiento administrativo sancionatorio contra la querellada, dado que existen evidencias en el cumplimiento de la normativa laboral.

El despacho se ha quedado con este material probatorio para realizar la administración del proceso de manera correcta en el proceso de averiguación preliminar, el referido empleador adjuntó las pruebas documentales con el fin de esclarecer los hechos, que fueron suficientes para desvirtuar la queja; motivo por el cual el despacho decide archivar la averiguación preliminar adelantada a la referida empresa.

Aunado a lo expuesto y con base en el caso denunciado, se hace indispensable poner de presente nuestra competencia determinada en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, que expone:

"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

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

<Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores."

Es necesario aclarar, que en vista de que al Ministerio del Trabajo no le es permitido declarar derechos individuales ni definir controversias jurídicas, se procederá al archivo de la averiguación preliminar adelantada, aclarando que la querellada aportó todos los documentos requeridos por el despacho sin que de ellos se pudiera visualizar dentro del marco de nuestra competencia una violación de los derechos laborales de los trabajadores a su cargo.

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 al representante legal **KAVANTIC S.A.S** 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 efectúe 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.

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

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. CONMINAR en la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 11EE2022726600100001646 contra **KAVANTIC S.A.S**, identificada con Nit 900344843, representada legalmente por la señora Cardona Grisales Paula Andrea, identificado con cedula de ciudadanía No 30,233,021 y/o por quien haga sus veces, con dirección para notificación judicial carrera 24 No 22-02 oficina 603 Plaza Centro, teléfono 8847890 en Manizales Caldas y en la carrera 6 No 16-22 oficina 204 b en Pereira Risaralda, email: informacion@kavantic.co, copia de la entrega completa del vestido y calzado de labor acompañado de la correspondiente factura de compra la correspondiente al mes de diciembre de 2022 a más tardar el día 23 de diciembre de 2023, la correspondiente al mes de abril de 2023 el día 5 de mayo de 2023 y la correspondiente al mes de agosto de 2023 el 8 de septiembre de 2023. **so pena del inicio de procedimiento administrativo sancionatorio por el no acatamiento de la presente conminación.**

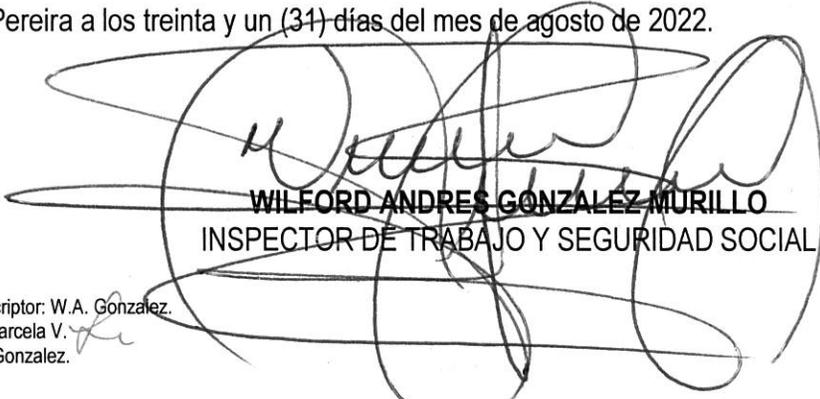
ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARAGRAFO ÚNICO: Teniendo en cuenta que se trata de una reclamación laboral anónima se publicará el presente acto en la cartelera de esta Dirección Territorial y página web del Ministerio del Trabajo conforme lo preceptuado en el artículo 69 inciso 2° de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO TERCERO: 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 treinta y un (31) días del mes de agosto de 2022.


WILFORD ANDRES GONZALEZ MURILLO
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: W.A. Gonzalez.
Revisó: Lina Marcela V.
Aprobó: W.A. Gonzalez.

Ruta electrónica: https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/vega_mintrabajo_gov_co/Documents/2022/RESOLUCIONES/WILFORD/6. RESOLUCION DE ARCHIVO DEFINITIVO KAVANTIC S.A.S.docx