

No. Radicado: 08SE202472660010000050
Fecha: 2024-01-09 02:35:18 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: JUAN CARLOS ZAPATA GONZALEZ
Anexos: 0 Folios: 1
08SE202472660010000050

Pereira, 9 de enero de 2024

Señor
JUAN CARLOS ZAPATA GONZALEZ
Representante Legal
GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S.
Calle 25 N°. 7 - 48 piso 9 Unidad Administrativa el Lago
Pereira - Risaralda



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

**ASUNTO: Notificar por Aviso Resolución N°.0577 del 1/12/2023, por medio de la cual se archiva una averiguación Preliminar.
RAD.: 02EE2022410600000063762
QUERRELLADA: GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S.**

Respetado Señor:

Por medio de la presente me permito **NOTIFICAR POR AVISO** en su calidad de representante legal de la empresa **"GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S"** la Resolución N°.0577 del 1 de diciembre de 2023, por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar a la empresa **"GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S"** proferida por este Despacho.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en tres (3) 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 10 de enero hasta el 16 de enero de 2024**, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

FRANCISCO JAVIER MEJÍA RAMÍREZ
Inspector de Trabajo Y S.S.

Anexo: tres (3) folios.

Elaboró:
FRANCISCO J MEJIA R
Inspector del Trabajo y la SS
DT Risaralda.

Revisó:
FRANCISCO J MEJIA R
Inspector del Trabajo y la SS
DT Risaralda.

Aprobó:
FRANCISCO J MEJIA R
Inspector de trabajo y S.S
DT Risaralda.



ID 15057135

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

Radicación: 02EE202241060000063762

Querrelado: GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S.

RESOLUCION No. 0577

(Pereira 1 de diciembre de 2023)

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

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

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

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S.**, con Nit. 900228767-5, Representada Legalmente por Juan Carlos Zapata González y/o quien haga sus veces, ubicado en la calle 25 N° 7 - 48 piso 9 del Edificio Unidad Administrativa El Lago de la ciudad de Pereira, Tel 3401782 y 3218020633 y correo electrónico presidencia@grupoempresarialdinamica.com de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

El 21 de octubre de 2022 con radicado N°02EE202241060000063762, se recibe en esta dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, queja Anónima por medio de la cual se plantean irregularidades en materia laboral por parte de la empresa **GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S.**, con Nit. 900228767-5, Representada Legalmente por Juan Carlos Zapata González y/o quien haga sus veces, ubicado en la calle 25 N° 7 - 48 piso 9 del Edificio Unidad Administrativa el Lago de la ciudad de Pereira, por presunto no pago de horas extras, no entrega de copia de contratos a los trabajadores y presuntos malos tratos. (Folios 1 y 2).

Mediante auto N°.1802 del 11 de noviembre de 2022, originario del despacho de la Dra. Lina Marcela Vega Montoya, Coordinadora del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de esta Dirección Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, se asignó al suscrito Inspector de Trabajo y S.S, para adelantar Averiguación Preliminar a la empresa **GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S.**, con Nit. 900228767-5, Representada Legalmente por Juan Carlos Zapata González y/o quien haga sus veces, ubicado en la calle 25 N° 7 - 48 piso 9 del Edificio Unidad Administrativa el Lago de la ciudad de Pereira. (Folio 3).

Mediante auto N°.1814 del 11 de noviembre de 2022, originario de este despacho se inició averiguación preliminar a la empresa **GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S.**, con Nit. 900228767-5, Representada Legalmente por Juan Carlos Zapata González y/o quien haga sus veces, ubicado en la calle 25 N° 7 - 48 piso 9 del Edificio Unidad Administrativa el Lago de la ciudad de Pereira, Tel 3401782 y 3218020633. Correo electrónico presidencia@grupoempresarialdinamica.com por presunto no pago de horas extras, no entrega de copia de contratos a los trabajadores y presuntos malos tratos a los trabajadores. (Folio 14).

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

Mediante oficio N°.08SE2022726600100005403 del 15 de diciembre de 2022, se comunicó al empleador de la referencia el auto de inicio de Averiguación Preliminar. (Folio 15).

El 28 de diciembre de 2022 con radicado N°.11EE20227266001000006295 se recibe en este despacho oficio enviado por el señor Zapata Gonzalez con el cual aporta en Memoria USB los documentos solicitados en el auto de inicio de averiguación preliminar. (Folios 18 y 19).

El 16 de marzo de 2023 y el 3 de octubre de 2023, se reciben notas internas de la Coordinadora del Grupo PIVC_RCC con las cuales remite unas quejas anónimas para ser acumuladas al expediente. (Folios 20 a 27).

El 10 de octubre de 2023 se realizó visita administrativa especial a la empresa Grupo Empresarial Dinámica S.A.S, la cual fue atendida por la señora Paulina Ibarra Calderón en su calidad de Gerente de Talento Humano y Jennifer Gómez, auxiliar de nómina, en representación de los trabajadores. (Folio 15).

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

III. ANALISIS PROBATORIO:

La queja inicial plantea presuntas irregularidades en materia laboral, por parte de directivos de la empresa GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S, por presunto no pago de horas extras, no entrega de copia de contratos a los trabajadores y presuntos malos tratos a los trabajadores. (Folio 1 y 2).

A esta empresa, se le solicitó aportar varios documentos relacionados pagos a los trabajadores y fueron aportados:

1. Copia del RUT.
2. Copias de las nóminas y desprendibles de pago de salarios de los meses de septiembre y octubre de 2022 y septiembre de 2023, en los que se detalla ingresos, salarios, descuentos, novedades y demás pagos de los trabajadores a su servicio.
3. Copias de los pagos de seguridad social integral de los meses de septiembre y octubre de 2022.
4. Pago de prima de servicios de junio de 2023.
5. Planilla de consignación de cesantías de los años 2021 y 2022.
6. Autorización para laborar horas extras.
7. Actas de conformación del Cocola y actas del 21 de diciembre de 2022, del 27 de junio de 2023 y del 30 de septiembre de 2023.
8. Modificación del horario de acuerdo con la ley 2101 de 2021 y socialización de éste. (Folios 19 y 30 USB).

De otra parte, el 10 de octubre de 2023 se realizó visita administrativa especial a la empresa Grupo Empresarial Dinámica S.A.S, la cual fue atendida por la señora Paulina Ibarra Calderón en su calidad de Gerente de Talento Humano y Jennifer Gómez, auxiliar de nómina, en representación de los trabajadores. (Folio 15).

Revisada la documentación aportada por el empleador de la referencia y los documentos directamente en la empresa en la visita administrativa, encontramos que a los trabajadores se les cancela el salario mínimo legal vigente, auxilio de transporte/auxilio de conectividad y en algunos aparece un rubro por otros pagos, auxilio alimenticio, auxilio de rodamiento, pago de incapacidades médicas, pago de licencia de maternidad y licencia por luto. En cuanto a los descuentos aparecen únicamente descuentos por libranza, seguro funerario y los descuentos de ley de salud y pensión.

Igualmente se revisaron las planillas de pago de aportes a seguridad social integral de los meses de septiembre y octubre de 2022 y octubre de 2023, las cuales aparecen canceladas oportunamente y con el Ingreso base de cotización correspondiente al salario realmente devengado por los trabajadores. (Folios 19 y 30).

En cuanto a horas extras argumenta la Gerente de Talento Humano que no se laboran, aunque se tiene autorización mediante la Resolución N°.0174 del 8 de marzo de 2022 con una vigencia de dos años y que

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

en el presente año no se ocasionan por cuanto se redujo la jornada y por ley ya no se les permite hacer llamadas de cobros a los clientes bancarios en horarios nocturnos como tampoco los fines de semana, la cual es la actividad principal de la empresa.

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

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

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

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

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

En relación con la presunta normatividad laboral aludida y para el caso en particular debe tenerse en cuenta lo establecido en las normas del Código Sustantivo del Trabajo presuntamente transgredidas enunciadas a continuación:

"ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. 1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b). Los servicios domésticos ya se traten de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;
- d). 2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

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

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

Como se dijo renglones atrás, fueron revisadas detenidamente las nóminas de pago de salarios de los meses de septiembre y octubre de 2022, en las cuales se cancela el salario mínimo legal, auxilio de transporte/auxilio de conectividad y en algunos aparece un rubro por otros pagos, auxilio alimenticio, auxilio de rodamiento, pago de incapacidades médicas, pago de licencia de maternidad y licencia por luto. En cuanto a los descuentos aparecen en estas nóminas solo descuentos por libranza, seguro funerario y los descuentos de ley de salud y pensión. Únicamente en la nómina del mes de septiembre de 2023 aparecen dos personas con pago de dominical y/o festivo, pero como se manifestó anteriormente la empresa cuenta con resolución de autorización por parte de este Ministerio para laborar horas extras la cual tiene vigencia hasta marzo de 2024. (Folio 19 y 30).

"Artículo 39. Contrato escrito: El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación". (Resaltado por el despacho).

Fue aportado por la empresa el listado de 22 trabajadores que ingresaron del 1 de julio al 30 de septiembre de 2023 a quienes se les hizo entrega de la copia de los contratos laborales, listado que aparece con nombre, firma y número de cédula de cada persona como aceptación de lo recibido. (Folio 32).

De otra parte fueron aportadas las actas de conformación del Comité de Convivencia Laboral y de reuniones del mismo, de fechas 21 de diciembre de 2022, dos actas del 27 de junio de 2023 y del 30 de septiembre de 2023, las cuales demuestran que la empresa cuenta con el Comité de Convivencia Laboral y que el mismo se reúne periódicamente para tratar los asuntos de su competencia; comité el cual deben acudir los trabajadores si consideran que se están presentando actos o circunstancias que puedan catalogarse como conductas de acoso o mal trato laboral.

De otro lado, se allegó una queja escrita anónima en la cual plantea la utilización por parte de la empresa de contratos a término fijo y no renovación de estos, como también despidos luego de procesos disciplinarios; frente a lo cual se hace necesario manifestar que la ley otorga libertad a las empresas para hacer uso de la contratación laboral que a bien tengan, estableciendo para ello los contratos a término indefinido, a término fijo y por obra o labor, de los cuales pueden hacer uso y la forma de no renovación o terminación de éstos.

Cualquier reclamación o controversia que suscite la utilización de estos contratos, es asunto que deberá tramitarse ante el juzgado laboral correspondiente quien otorgará los derechos a que haya lugar de acuerdo con lo probado en el proceso respectivo.

Luego de la visita Administrativa especial efectuada a las instalaciones de la empresa, se manifestó por parte del representante legal señor Juan Carlos Zapata Gonzalez que "...De acuerdo con nuestro Reglamento Interno de Trabajo, en la jornada laboral, nuestros empleados tienen dos breack en la mañana de 10 minutos (desayuno) y en la tarde de 10 minutos en la cual se realiza las pausas activas que hacen parte del Programa epidemiológico de Riesgos Biomecánico".

"La empresa para facilitar los espacios de alimentación, tiene habilitado el auditorio del piso 15 del edificio, lugar donde las personas que traen sus alimentos (almuerzo) suben a comer y en el espacio del locker y cafetería se cuenta dispensador de agua fría y caliente y dos hornos microondas en donde calientan sus alimentos".

Lo anterior por cuanto en alguna de las quejas presentadas se manifestaba que la empresa había suspendido el lugar para tomar los alimentos.

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*

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

a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."

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

"ARTÍCULO 3o. PRINCIPIOS. *Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.*

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

..."

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

Es necesario precisarle a la empresa investigada 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 cualquiera 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 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. ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente 02EE202241060000063762 contra **GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S**, con Nit. 900228767-5, Representada Legalmente por Juan Carlos Zapata González y/o quien haga sus veces, ubicado en la calle 25 N° 7 - 48 piso 9 del Edificio Unidad Administrativa El Lago de la ciudad de Pereira, Tel 3401782 y 3218020633 y correo electrónico presidencia@grupoempresarialdinamica.com , por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

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.

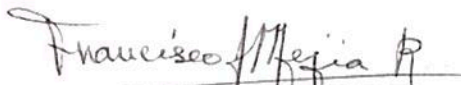
PARAGRAFO ÚNICO: Teniendo en cuenta que se trata de una reclamación laboral anónima se publicará el presente acto en la cartelera de esta Dirección Territorial y página web del Ministerio del Trabajo conforme lo preceptuado en el artículo 69 inciso 2° de la Ley 1437 de 2011.

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

ARTICULO 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 al primer (1) día del mes de diciembre de dos mil veintitrés (2023)


FRANCISCO JAVIER MEJIA RAMIREZ
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: F J Mejía
Revisó: Lina Marcela V.
Aprobó: F J Mejía

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ivega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/FRANCISCO JAVIER/DICIEMBRE/6. RESOLUCION DE ARCHIVO DEFINITIVO GRUPO EMPRESARIAL DINÁMICA S.A.S.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/ivega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/FRANCISCO%20JAVIER/DICIEMBRE/6.%20RESOLUCION%20DE%20ARCHIVO%20DEFINITIVO%20GRUPO%20EMPRESARIAL%20DINAMICA%20S.A.S.docx)