



El empleo
es de todos

Mintrabajo

	MINTRABAJO	Nu. Radicado	08SE2019726600100000483
		Fecha	2019-02-25 04:43:53 pm
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - ESTACION DE SERVICIO DISTRACOM - CIUDAD VICTORIA	
Destinatario	ESTACION DE SERVICIO DISTRACOM - CIUDAD VICTORIA		
Anexos	0	Folios	1
COR08SE2019726600100000483			

Pereira, 25 de febrero 2019

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (A)
MARCO ANTONIO LONDOÑO
Representante Legal
ESTACION DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA
Carrea 11 No. 11-64/66 Avenida del Ferrocarril
Pereira

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **MARCO ANTONIO LONDOÑO**, **Representante Legal ESTACION DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, de la Resolución 00842 del 7 de diciembre 2018, proferido por la Dra. LINA MARCELA VEGA MONTOYA, COORDINADORA Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (4) 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 26 febrero al 4 de marzo 2019, 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: Cuatro (4) folios.

Transcriptor. Elaboró. Ma. Del Socorro S.

Ruta: C:/Documents and Settings/Atenea/ Escritorio/Oficio.doc

Sede administrativa
Dirección: Carrera 14 No 99-33
Pisos 6, 7, 11, 12 y 13
Bogotá D.C.

Atención Presencial
Pereira - Calle 19 No. 9-75 piso 5 Palacio Nacional
Dosquebradas - CAM Oficina 108
Santa Rosa de Cabal - Calle 13 No. 14-62. OE. 108
La Virginia - Carrera 8 No. 5-25 Alcaldía Municipal
Email: dtrisaralda@gov.co

Teléfono PBX
(57-1) 5186858
Celular
120
Línea nacional gratuita
0180001125183

www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 00842

(7 de diciembre de 2018)

"Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

EL LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS – CONCILIACIÓN, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en ejercicio de sus atribuciones legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1610 de 2013, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído recurso de reposición interpuesto por **HECTOR JOSE DE VIVERO PEREZ**, en calidad de Apoderado general de la empresa **DISTRACOM S.A** identificada con NIT 811.009.788-8, con domicilio principal en la calle 51 número 64b-57 en la ciudad de Medellín Antioquia, representada legalmente por el señor **MARCO ANTONIO LONDOÑO**, identificado con la cedula de ciudadanía número 70.062.176 email distracomciudadvictoria@distracom.com.co empresa propietaria del establecimiento de comercio **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA** ubicado en la carrera 11 número 11-64/66 Avenida del Ferrocarril en la ciudad de Pereira Risaralda

II. HECHOS

Mediante Auto No. 01305 del 2 de mayo del 2017, este Despacho asigno a la Inspectora de Trabajo y Seguridad social **ALBA LUCIA RUBIO BEDOYA**, para que practicara visita de carácter general a la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, ubicada en la Avenida del Ferrocarril # 11-64, en el municipio de Pereira (Risaralda). (Folio 1).

Que la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social asignada, practico visita de carácter general el 27 de junio del 2017, a la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, siendo atendida por la señora Claudia Rendon, Administradora, a quien se le dio plazo hasta el día 5 de julio del 2017, para que presentara documentos. (Folio 2 a 10).

Que mediante oficio presentado el 28 de junio del 2017, con radicado interno 1273, suscrito por Mari Claire Carreira Cogollo, Directora de Calidad y SST DISTRACOM S.A., da respuesta a lo solicitado (Folio 11 a 219).

Mediante oficio calendado el 7 de septiembre del 2017, con radicado interno 08SE2017726600100001521, suscrito por la Inspectora de Trabajo comisionada, quien informa a la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, que la documentación aportada está incompleta y les solicita se envíe los documentos faltantes (Folio 220 a 222).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Mediante oficio recibido el 7 de septiembre del 2017, con radicado interno 2646, suscrito por la señora Margarita Maria Marin Directora de Gestión Humana de DISTRACOM, da respuesta. (Folio 223).

Mediante oficios calendados el 8 de septiembre del 2017, con radicados internos 08SE2017726600100001545 y 08SE2017726600100001546 suscritos por la Inspectora de Trabajo comisionada, quien informa a la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, que la documentación aportada está incompleta y les solicita se envíe los documentos faltantes. (Folio 224 a 226).

Mediante oficio recibido el 14 de septiembre del 2017, con radicado interno 2765, suscrito por la señora Margarita Maria Marin Directora de Gestión Humana de DISTRACOM, da respuesta informando (Folio 227 a 237).

Mediante oficio calendado el 31 de octubre del 2017, con radicado interno 08SE2017726600100002190, suscrito por la Inspectora de Trabajo comisionada, requiere a la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, para que presente documentación faltante (Folio 238 y 239).

Mediante oficio recibido presentado el 14 de diciembre del 2017, con radicado interno 11EE2017726600100001104, suscrito por la señora Margarita Maria Marin Directora de Gestión Humana de **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM**, da respuesta anexando documentos aportados (Folio 240 a 244).

Que, mediante Memorando del 7 de diciembre del 2017, con radicado interno No. 08SI2017726600100001160, suscrito por la Inspectora de Trabajo comisionada, remite toda la documentación de la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, informando sobre la no presentación de la autorización expedida por el ministerio del trabajo, para laborar tiempo suplementario a pesar de los diversos requerimientos formulados. (Folio 245).

Que mediante Auto No.00337 del 12 de febrero del 2018, este Despacho, comunica al Representante Legal de la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio. (Folio 246).

Que mediante oficio calendado el 16 de febrero del 2018, con radicado interno 08SE20187266001000004449, suscrito por la Auxiliar Administrativa Olga Esneda Agudelo Valencia, le comunica el contenido del Auto # 00337 del 12 de febrero del 2018, al Representante Legal y/o quien haga sus veces de la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**. (Folio 247 y 248).

Que mediante Auto No. 3515 del 15 de diciembre del 2017, este Despacho, efectúa la formulación de cargos contra la empresa **DISTRACOM S.A, ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**. (Folio 263 a 265).

Que mediante oficio calendado el 17 de abril del 2018, con radicado interno 08SE20187266001000001137, suscrito por la Auxiliar Administrativa, le comunica el contenido del Auto # 3515 del 15 de diciembre del 2017, al Representante Legal y/o quien haga sus veces de la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, anexando copia del Auto referido. (Folio 266 a 270).

Que, mediante oficio del 7 de mayo del 2018, con radicado interno 08SE20187266001000001387, suscrito por la Auxiliar Administrativa realiza NOTIFICACIÓN POR AVISO, al señor **MARCO ANTONIO LONDOÑO**, Representante Legal de la empresa **DISTRACOM S.A, ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA** del Auto 3515 del 15 de diciembre del 2017, anexando copia íntegra, autentica y gratuita de la referida decisión. (Folio 271 y 272).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

Que, mediante escrito de descargos presentado el 30 de mayo del 2018, con radicado interno 11EE2018726600100001948, suscrito por el señor **HECTOR JOSE DE VIVERO PEREZ**, en calidad de Apoderado General de la empresa **DISTRACOM S.A, ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, (Folio 273 a 339).

Que, mediante Auto No. 01482 del 7 de junio del 2018, este Despacho corre traslado para Alegatos de Conclusión, al señor Marco Antonio Londoño, Representante Legal de la empresa **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**. (Folio 340).

Que, mediante oficio del 7 de julio del 2018, con radicado interno 08SE2018726600100002105, suscrito por la Auxiliar Administrativa Olga Esneda Agudelo Valencia, le comunica el contenido del Auto No. 01482 del 7 de junio del 2018, al señor Marco Antonio Londoño, Representante Legal de la empresa **DISTRACOM S.A, ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**. (Folio 341 a 342).

Que, a través de escrito presentado el 13 de julio del 2018, con radicado interno 11EE2018726600100002594, suscrito por el señor Hector Jose De Vivero Perez, en calidad de Apoderado General de la empresa **DISTRACOM S.A, ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, quien presenta los alegatos de conclusión. (Folio 343 a 344).

Para decidir la mencionada investigación, este despacho profirió la resolución número 00485 del 30 de julio de 2018. Acto administrativo que se notificó por aviso, publicado del 6 al 12 de septiembre de 2018, también la pagina web en la misma fecha. (folios 351 a 362).

Que el día 21 de septiembre de 2018, con radicado interno 11EE2018726600100003528 se recibe escrito suscrito por **HECTOR JOSE DE VIVERO PEREZ**, en calidad de Apoderado General de la empresa **DISTRACOM S.A**, contentivo del recurso de reposición y en subsidio apelación a la resolución 00485 de 2018 (folios 363 a 368).

III. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Mediante escrito radicado interno 11EE2018726600100003528 de fecha 21 de septiembre de 2018, se recibe escrito suscrito por **HECTOR JOSE DE VIVERO PEREZ**, en calidad de Apoderado General de la empresa **DISTRACOM S.A**, contentivo del recurso de reposición y en subsidio apelación a la resolución 485 de 2018, la cual resolvió el procedimiento administrativo sancionatorio iniciado mediante auto No 3515 del 15 de diciembre de 2017, con radicado No 08SI2017726600100001160, el cual sustenta de la siguiente manera

"A. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y PRUEBAS:

No es cierto lo expuesto por la inspectora en el análisis de los hechos y pruebas, puesto que aduce incumplimiento y vulneración de la normativa laboral por supuestamente laborar más del término ordinario, simplemente porque la empresa no presentó la autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extra en los algunos meses de 2017, omitiendo los argumentos y pruebas aportadas, los cuales son concordantes con la ley laboral vigente.

*Lo anterior aunando a que la inspectora transcribe la respuesta del 14 de septiembre de 2017 con radicado interno No. 27656 suscrito por la Directora de Gestión Humana de la empresa de manera incorrecta, pues a lo largo de la Resolución se menciona que "4.-En total, en la segunda quincena, del mes de agosto, los 5 empleados trabajaron 658 horas extra..." cuando en la respuesta original allegada al despacho se menciona que fueron **CINCUENTA Y OCHO HORAS (58)**, es decir, que cada uno de los cinco (5) empleados en dicha quincena laboraron menos de doce (12) horas extra en quince (15) días, situación que es completamente proporcionada y ajustada a derecho, dentro del marco de situaciones eventuales y extraordinarias, aun cuando los trabajadores no tuvieran la calidad de confianza y manejo.*

Por lo tanto, no es cierta la afirmación que realiza la inspectora cuando aduce que en las respuestas de la empresa al mostrar la jornada que ocasionalmente tiene sus empleados, significa que esto es

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

contrario a la normativa vigente, pues no ahonda ni tiene en cuenta los múltiples casos en los que esto puede suceder eventos extraordinarios y que están amparados por el derecho laboral sin que se requiera una autorización por parte del ministerio para laborar horas extras, por lo tanto, lo explicaremos a profundidad en el acápite siguiente.

A. ANÁLISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS.

- **NO EXISTE VULNERACIÓN A LA JORANA MÁXIMA ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 161 C.S.T, YA QUE ESTE PRECEPTO NO ES APLICABLE AL CASO CONCRETO EN VIRTUD A LA CALIDAD DE CONFIANZA Y MANEJO QUE TIENEN LOS VENDEDORES DE SERVICIO EN DISTRACOM S.A.**

La inspectora desconoce deliberadamente la excepción consagrada en el literal a) del numeral 1 del artículo 162 del C.S.T, donde se establece que:

ARTÍCULO 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

la aplicación a la anterior excepción, fue aprobada a través de las actas aclaratorias al contrato de trabajo que se anexaron en el proceso administrativo sancionatorio donde se acordaba la calidad de confianza y manejo, y adicionalmente, la jornada intermitente o discontinua con la que laboran, es decir, también se encuentran en la excepción establecida en el literal c) numeral 1 del mismo artículo 162 C.S.T.

- **DESCONOCIMIENTO DE LOS PACTOS SUSCRITOS ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES POR PARTE DE LA INSPECTORA**

Con base en la autonomía de la voluntad privada, la empresa y algunos de sus trabajadores, suscribieron un acuerdo donde se les otorga la calidad de confianza y manejo, toda vez que son responsables de la atención directa a los clientes representando directamente a la empresa en dicha actividad comercial que es de la esencia del servicio y además llevan a cabo el manejo del dinero de la empresa, las cuales zanjan cualquier discusión en relación con su condición de confianza y manejo por el alto grado de confianza y responsabilidad que implican estas actividades. Por lo tanto, no puede la inspectora realizar ningún tipo de calificación ni traer a colación conceptos emitidos por el Ministerio de la Protección social, ya que estos no son vinculantes, sino que se entienden como meros criterios de interpretación, que para el caso concreto no resultan aplicables ya que las partes de antemano de forma conjunta calificaron su calidad de confianza y manejo teniendo claro los parámetros legales en cuanto al alto grado de responsabilidad, confianza y ejercicio de la representación de la empresa por los trabajadores al desarrollar la actividad comercial de forma directa con los diferentes clientes.

- **EL MINISTERIO DE TRABAJO NO TIENE COMPETENCIA PARA CALIFICAR LOS ACUERDOS ENTRE EL EMPLEADOR Y SUS TRABAJADORES, EN CONSECUENCIA, NO PUEDE HACER CASO OMISO A ELLOS**

El Ministerio del Trabajo es un ente administrativo que no cuenta con la competencia para calificar los acuerdos de voluntades que se dan entre las partes de un contrato de trabajo, ya que esta es única y exclusiva del Juez Laboral, por ende, el desconocimiento que realiza la inspectora de los pactos a los que ha llegado la empresa con sus colaboradores en relación a que el cargo que desempeñan no es de confianza y manejo, es considerado una evidente extralimitación en sus funciones.

Aunado a lo anterior, ha dicho a lo expuesto además guarda congruencia con la **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el abril 22 de 1961, Gaceta Judicial 2239**, que dio algunos parámetros para determinar la calidad de dirección confianza y manejo, veamos:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

"según lo han expresado esta Sala de la Corte y el extinguido tribunal del trabajo, en reiteradas decisiones, los directores, gerentes, administradores y los demás que el artículo 32 indica constituye ejemplos puramente enunciativos.

También en la **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, el 13 de marzo de 1969, Gaceta Judicial Nos. 2306, 2307 y 2308** en relación a los empleados de dirección confianza y manejo adujo:

"Las nociones de confianza o dirección se determinan de acuerdo con las funciones desempeñadas por el operario y la importancia de ellas dentro de los intereses fundamentales de la empresa".

Para determinar si un trabajador es de confianza y manejo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia no realiza ninguna anotación respecto a la denominación del cargo o al salario que debe tener el trabajador para tener dicha calidad; esto es irrelevante ya que **por ejemplo**: En Ecopetrol el cargo de oficios varios tiene un salario cercano a los \$2.500.000 y esto no lo convierte de dirección confianza y manejo, sin embargo, el mayordomo de una finca puede tener un salario cercano a los \$800.000 y aun con este salario su cargo es de dirección confianza y manejo, pues, cuida de las instalaciones, atiende los animales y determina la viabilidad de la finca.

La anterior jurisprudencia en concordancia con los artículos 32, 162 numeral 1 literal a) y c), y el 163 del C.S.T, exponen de manera suficiente como la empresa está en completa armonía con el ordenamiento jurídico en relación con el trabajo suplementario que esporádicamente se realiza en su establecimiento de comercio, ya que sus colaboradores son de confianza y manejo y trabajan de manera intermitente y discontinua, aunado a que en los meses solicitados por la inspectora había una mayor carga de trabajo debido a unas renunciaciones intempestivas que ocurrieron en la zona durante aquellos meses y que pueden calificarse como situaciones extraordinarias y eventuales, sin embargo, esto ha estado siendo superado.

- **BONIFICACIÓN POR CONFIABILIDAD CONSTITUTIVA DE SALARIO**

Se recuerda la importancia de diferenciar que en la empresa se otorga a sus colaboradores un pago que pretende bonificar al trabajador por su comportamiento con el dinero y la lealtad en el servicio al salvaguardar los bienes de la empresa, entregando a dichos trabajadores un valor variable que equivalente al recargo por horas extras.

FRENTE AL FUNDAMENTO DE LA DECISIÓN Y LA SANCIÓN IMPUESTA

La empresa no comparte ni la decisión, toda vez que a la luz de sus argumentos y buena voluntad demostrada durante este proceso administrativo sancionatorio, se ha demostrado cumplidora de sus deberes y respetuosa con sus colaboradores, y a lo largo del tiempo se ha caracterizado por ser una empresa con compromiso social y empresarial que impacta de manera positiva en las zonas donde hace presencia en el territorio colombiano, por lo que estima que la decisión adoptada carece de plataforma fáctica y jurídica para sancionarla en razón a que existe un claro pacto donde se calificó la condición de confianza y manejo de los trabajadores, así como la existencia de situaciones eventuales, transitorias y específicas que de forma razonada dieron lugar a algunas horas de trabajo adicional.

SOLICITUD DE LA EMPRESA

Respetuosamente, se solicita a la inspectora LINA MARCELA VEGA MONTOYA que reponga su decisión y revoque la sanción impuesta a la empresa, con base en los argumentos expuestos en este recurso. De lo contrario, se conceda el recurso de apelación y envíe el expediente a su superior jerárquico para que en virtud de sus facultades, revise y revoque la decisión tomada conservando el principio de no revocatio in perjuicio."

IV. PRUEBAS PRACTICADAS

Con el recurso no se aportan nuevas pruebas.

Continuando con el desarrollo procesal y en cumplimiento del artículo 79 del C.P.A.C.A., se ~~procede~~ a resolver el recurso de reposición impetrado.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La providencia cuya modificación se pretende, se fundamenta en la decisión adoptada por esta Coordinación mediante resolución número 485 de fecha 30 de julio de 2018, donde se impuso sanción con multa a **DISTRACOM S.A** identificada con NIT 811.009.788-8, con domicilio principal en la calle 51 número 64b-57 en la ciudad de Medellín Antioquia, representada legalmente por el señor **MARCO ANTONIO LONDOÑO**, identificado con la cedula de ciudadanía número 70.062.176 email distracomciudadvictoria@distracom.com.co empresa propietaria del establecimiento de comercio **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA** ubicado en la carrera 11 número 11-64/66 Avenida del Ferrocarril en la ciudad de Pereira Risaralda, al considerar la suscrita previa valoración jurídica y probatoria que existió violación a los artículos 161, 162 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015 por presuntamente no dar aplicación a lo reglamentado en cuanto a horas extras, en especial por no contar con autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y PRUEBAS.

Con el recurso no se presentan ni se solicitan nuevas pruebas, que sean objeto de análisis, mas en el mismo el recurrente plantea que se realizó una indebida apreciación de las pruebas, a lo anterior por cuanto y por un error de digitación la suscrita estableció al hacer una transcripción literal de un escrito presentado por la señora **MARGARITA MARIA MARIN**, Directora de Gestión Humana, copió:

*4.-En total, en la segunda quincena del mes de agosto, los 5 empleados trabajaron **658 horas extra** debido al aumento de las ventas y a las renunciadas intempestivas presentadas en la zona en los últimos meses...".*

Cuando como bien lo plantea el recurrente lo que dice textualmente es **58 horas**.

Ahora, es necesario en primer lugar establecer que la sanción que hoy se recurre no es por exceder el número de horas extra diarias laboradas por los trabajadores, es y como bien se establece en el acto que hoy se recurre es por violación a la ley laboral por laborar horas extra sin autorización del Ministerio del trabajo, tal y como se establece en la parte resolutive de la resolución 485 de 2018.

Además y a fin de dar mayor claridad al asunto se puede establecer que en las diferentes nominas aportadas, se aprecia pago por concepto M300 hora extra diurna, M305 hora extra nocturna, M310 hora extra diurna festiva, M315 hora extra noc/festiva. En diferentes meses que van desde abril de 2017 (folios 20 a 24); julio y agosto de 2017 (folios 228 a 237); octubre, noviembre y diciembre de 2017 (folios 285 a 303), todas estas antes de contar con la autorización para laborar horas extra y de los meses de enero y febrero de 2018 (folios 304 a 306).

En gracia de discusión y teniendo en cuenta lo planteado por el recurrente cuando establece que los trabajadores laboraron menos de 12 horas, al respecto se tiene nominas de

- señor José Arbey Romero del periodo 16/07/2017 al 31/07/2017, los siguientes datos

cpto	Descripción	Dias/hrs
M 300	Hora extra Diurna	24
M 310	Hora extra Diurna Festiva	8

- señor Efrain Ochoa Sánchez del periodo 1/08/2017 al 15/08/2017, los siguientes datos

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

cplo	Descripción	Dias/hrs
M 305	Hora Extra Nocturna	24
M 310	Hora extra Diurna Festiva	4
M 315	Hora extra Noc Festiva	8

Como puede observarse en estos ejemplos los trabajadores laboraron más de las 28 horas extra permitidas. Además es claro, de conformidad con el acervo probatorio obrante que se laboraba por parte de los trabajadores de la empresa trabajo suplementario y sin contar con la debida autorización la cual solo se obtuvo el día 28 de diciembre de 2017, mediante resolución 6701 expedida por el doctor Carlos Arturo Quintero, coordinador del grupo de atención al ciudadano y tramites de la dirección territorial Antioquia.

B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE MOTIVOS DE INCONFORMIDAD CON LOS HECHOS PROBADOS.

Plantea el recurrente en su escrito en la sustentación del recurso lo siguiente:

...

EL Ministerio del Trabajo es un ente administrativo que no cuenta con la competencia para calificar los acuerdos de voluntades que se dan entre las partes de un contrato de trabajo, ya que esta es única y exclusiva del Juez Laboral, por ende, el desconocimiento que realiza la inspectora de los pactos a los que ha llegado la empresa con sus colaboradores en relación a que el cargo que desempeñan no es de confianza y manejo, es considerado una evidente extralimitación en sus funciones.

*Aunado a lo anterior, ha dicho a lo expuesto además guarda congruencia con la **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el abril 22 de 1961, Gaceta Judicial 2239**, que dio algunos parámetros para determinar la calidad de dirección confianza y manejo, veamos:*

"según lo han expresado esta Sala de la Corte y el extinguido tribunal del trabajo, en reiteradas decisiones, los directores, gerentes, administradores y los demás que el artículo 32 indica constituye ejemplos puramente enunciativos.

*También en la **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, el 13 de marzo de 1969, Gaceta Judicial Nos. 2306, 2307 y 2308** en relación a los empleados de dirección confianza y manejo adujo:*

"Las nociones de confianza o dirección se determinan de acuerdo con las funciones desempeñadas por el operario y la importancia de ellas dentro de los intereses fundamentales de la empresa".

*Para determinar si un trabajador es de confianza y manejo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia no realiza ninguna anotación respecto a la denominación del cargo o al salario que debe tener el trabajador para tener dicha calidad; esto es irrelevante ya que **por ejemplo**: En Ecopetrol el cargo de oficios varios tiene un salario cercano a los \$2.500.000 y esto no lo convierte de dirección confianza y manejo, sin embargo, el mayordomo de una finca puede tener un salario cercano a los \$800.000 y aun con este salario su cargo es de dirección confianza y manejo, pues, cuida de las instalaciones, atiende los animales y determina la viabilidad de la finca.*

La anterior jurisprudencia en concordancia con los artículos 32, 162 numeral 1 literal a) y c), y el 163 del C.S.T, exponen de manera suficiente como la empresa está en completa armonía con el ordenamiento jurídico en relación con el trabajo suplementario que esporádicamente se realiza en su establecimiento de comercio, ya que sus colaboradores son de confianza y manejo y trabajan de manera intermitente y discontinua, aunado a que en los meses solicitados por la inspectora había una mayor carga de trabajo debido a unas renunciadas intempestivas que ocurrieron en la zona durante aquellos meses y que pueden calificarse como situaciones extraordinarias y eventuales, sin embargo, esto ha estado siendo superado".

Al respecto es necesario recordar y analizar en totalidad la jurisprudencia Sentencia CSJ, abril 22 de 1961, en la cual se establece que el trabajador de dirección y confianza es aquel que dentro de la organización de

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

la empresa se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que, por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones empresa- trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

Ahora veamos lo que establece la CSJ en sentencia de Casación 7 de noviembre de 1950, Gaceta del Trabajo, Tomo V, Pág. 900, reiterada en sentencia de constitucionalidad C372 de 1998

*"No basta, pues, para incluir dentro del régimen exceptivo que consagra el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, a las personas que ocupan ciertos y determinados puestos, porque estos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se desempeñe en los puestos de que se trata sea **sustancialmente de confianza** y este carácter depende de las actividades que se desempeñen. Así lo ha entendido la jurisprudencia al expresar: 'Desde luego, en todo trabajador, se deposita un mínimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás calidades derivadas de la especial naturaleza de la relación laboral. Pero cuando a esas condiciones comunes se agregan otras que por comprometer esencialmente los intereses morales o materiales del patrono, implican el ejercicio de funciones propias de éste, el elemento confianza adquiere singular relieve y por ello se le usa para calificar o distinguir el carácter del empleado'*

Además se puede apreciar, que la misma empresa en cierta forma, establece que los trabajadores que desarrollan la actividad de servicio al público de distribución y venta de combustible líquido, gas natural y lubricantes, no ostenten la calidad de ser de dirección confianza y manejo, lo anterior por cuanto al hacer el análisis de las pruebas obrantes y aportadas por la empresa se encuentra la solicitud de autorización para trabajo suplementario, presentado por el hoy recurrente a la dirección territorial de Antioquia, de fecha 29 de noviembre de 2017, en el cual solicitan esta, únicamente para estos, quienes "ejecutan las actividades anotadas, además de atender a los clientes que visitan nuestras estaciones, buscando ofrecer un servicio continuo..." (folios 242 a 244).

Por lo anterior y teniendo en cuenta que se encuentra probado en el expediente que los trabajadores de la **ESTACIÓN DE SERVICIO DISTRACOM CIUDAD VICTORIA**, de propiedad de **DISTRACOM S.A** identificada con NIT 811.009.788-8, laboraron horas extra, que estas le fueron canceladas y que la empresa para los meses de abril a diciembre de 2017 no contaba con autorización expedida por este ente Ministerial para laborar horas extra, la suscrito no repondrá la decisión adoptada.

En consecuencia

RESUELVE

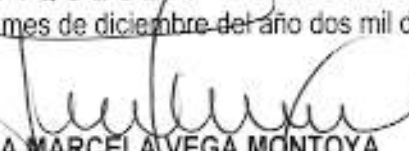
ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la Resolución 00485 del 30 de julio de 2018, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de **APELACIÓN** interpuesto como subsidiario al de reposición, en consecuencia se dará traslado por secretaria de este despacho del expediente al Director Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los siete (7) días del mes de diciembre del año dos mil dieciocho (2018).


LINA MARCELA VEGA MONTOYA

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – COORDINADOR