



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO  
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER  
GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL**

**RESOLUCION 000688 de 2015**

**( 22 JUN 2015 )**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVAN UNAS AVERIGUACIONES  
PRELIMINARES”**

**LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial 2143 del 201 la cual deroga los artículos 1° al 7° de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

**Radicación: Expediente 7368001 - 00050 del 03 de Febrero de 2014.**

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:** procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de **CLINICA LA MERCED** con NIT: 890.200.141-8 Representada Legalmente por **GILBERTO ORTIZ MANRIQUE** identificado con Cedula de Ciudadanía 91.277.955, con dirección de Notificación: Calle 11 N° 27 – 48, Bucaramanga Santander y con teléfono 6345122.

**IDENTIDAD DEL INTERESADO:** se decide en el presente proveído de acuerdo se decide en el presente proveído de acuerdo a la Reclamación Administrativa Interpuesta mediante correo electrónico en la página web del Ministerio por [jotamar-0316@hotmail.com](mailto:jotamar-0316@hotmail.com).

**RESUMEN DE LOS HECHOS**

Que mediante radicado 0493 de fecha 21 de Enero de 2014, se recibió queja presentada de manera anónima, en la cual manifiestan presunta violación a derechos laborales en los cuales destaca que se presenta constantes retardos en los pagos de seguridad social (Folio 1-2).

Que mediante Auto del 03 de Febrero de 2014, se inició Averiguación Preliminar y se comisiono a un Inspector de Trabajo, para practicar las diligencias que considerara pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos (folio 5-6).

Que se avoco conocimiento de la actuación con Auto de fecha 18 de febrero de 2014 y para ello se ordena la práctica de pruebas, entre ellas solicitar documentación (folio 7).

Con radicado 1525 de fecha 25 de Febrero de 2014 se recibió por parte **GILBERTO ORTIZ MANRIQUE Representante Legal de CLINICA LA MERCED** la información solicitada por el Inspector encargado de adelantar la Averiguación Preliminar (folio 9 - 42).

El día 06 de Marzo de 2014 se realizó visita de inspección ocular a CLINICA LA MERCED Inspección en la cual se solicitó información y se tomaron declaraciones a trabajadores de la misma, estas personas fueron seleccionadas al azar frente a los cuales se les pregunto sobre el pago de salarios y pago de seguridad social en el cual han manifestado que frente a pagos de salarios solo presentan retardo en un mes y frente a seguridad social no han presentado inconvenientes manifestando a su vez que ellos son conocedores de la crisis que afronta el servicio de salud en Colombia y que por tal razón son conscientes en cuanto a la demora en el pago. (Folio 43-126).

Mediante Auto de fecha 12 de Diciembre se acumuló una nueva queja con radicado 8016 de fecha 29 de Octubre de 2014 (folio 127-158).

En virtud de lo expuesto se procede a realizar el siguiente,

#### **DE LA QUEJA PRESENTADA**

La presente investigación se origina por reclamación laboral presentada de manera anónima contra **CLINICA LA MERCED.**, en la cual manifiesta que no se le está dando cumplimiento a la legislación laboral en cuanto a la puntualidad en los pagos de salarios, de lo cual no aporta documento alguno, es por esta razón que el despacho procedió a comisionar a un funcionario para adelantar la correspondiente investigación y recaudar todos los documentos necesarios tendientes a esclarecer los motivos de la presunta vulneración laboral.

#### **DE LAS CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

Cabe resaltar que corresponde a este Ministerio en cumplimiento de la Vigilancia y Control y según lo dispuesto en el Artículo 485 del C.S.T. que establece: *“La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen”.*

Y el Artículo 486 Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965, modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000, modificado por la Ley 50 de 1990, que dice:

#### **“ATRIBUCIONES Y SANCIONES**

*1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas*

*preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando 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 ellas. 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.*

*2. Modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.”. (Subrayado y cursiva del despacho).*

En uso de la facultad de inspección, vigilancia y control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del C.P.A y de lo C.A y demás normas concordantes, se practicaron las pruebas conducentes dentro de las averiguaciones preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución 404 de 2012, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer 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, y le otorgó funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: “Ejercer control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes”.

A consideración de este Despacho si bien en la queja allegada a este Ministerio se manifiesta la presunta mora para el pago de los salarios, en la diligencia de inspección ocular adelantada en las instalaciones de Clínica La Merced y sobre la cual se levantó la respectiva acta se realizaron entrevistas al azar a diferentes empelados de diferentes dependencias los cuales manifestaron que si bien se habían presentado algunos retardos en el pago de los salarios de los cuales ellos tenían conocimiento sobre el porqué se generaban estos retardos los cuales nunca han superado del mes de atraso y justifican su mora en el hecho del que la ser esta

una entidad prestadora de servicios de salud las EPS se demoran notablemente en la cancelación de los servicios por esta prestados y es ahí donde se genera el retardo en el pago de los salarios pero siempre ellos han estado al tanto de la situación, respecto de los pagos de seguridad social manifiestan que al igual que con los salarios se presentan demoras pero que en caso de que se les presente alguna necesidad de servicios de salud estos son asumidos por la Clínica la Merced en sus propias instalaciones demostrando así con esto el cumplimiento de la normatividad laboral.

Pero resulta oportuno precisar por parte del Despacho manifestarle al Empleador en primer lugar que según el numeral 4 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, es obligación del empleador pagar al trabajador la remuneración pactada en el contrato de trabajo en las condiciones, periodos y lugares convenidos. En consecuencia, es válido considerar que si el empleador cada mes incumple con su obligación de pagar el salario al trabajador, sin que exista una justificación razonable y de peso para ello, podría incurrir en esa causal de terminación justa del contrato por parte del trabajador, lo que daría lugar a que el trabajador reclame una indemnización.

De otra parte, la mora reiterada en el pago de los salarios, puede interpretarse como una conducta de acoso laboral encaminada a que el trabajador se canse o se aburra y decida renunciar "voluntariamente" a la empresa.

Es normal que una empresa por problemas de liquidez ocasionalmente no pueda pagar a tiempo sus salarios, pero ese retardo no puede ser la regla sino la excepción, pues difícil es justificar que todos los meses se genere ese retraso perjudicando seriamente al trabajador.

Al firmar el contrato de trabajo, las partes acuerdan el periodo de pago, que bien puede ser diario, semanal, quincenal o mensual. En todo caso, el periodo de pago no podrá ser superior al mes quiere decir esto, que tan pronto como se termine el periodo pactado, el empleador debe pagar el salario a sus trabajadores.

El artículo 134 del código sustantivo del trabajo, contempla una excepción en cuanto al plazo para pagar el trabajo suplementario y el recargo nocturno, estos se pueden pagar en el periodo siguiente, lo que implica que el empleado sólo podrá exigir su pago en el siguiente periodo, esta excepción no cubre los recargos dominicales y festivos, ni las comisiones, por lo que estas deberán pagarse junto con el salario en el mismo periodo en el que se hayan causado.

Considera así entonces este ente Ministerial que si bien existe una claridad sobre la causal por la cual se dio inicio a esta Investigación, en este caso particular se evidencia que la empresa no ha vulnerado normas de tipo laboral, pero sin embargo conmina al Empleador CLINICA LA MERCED S.A. a apropiarse los recursos necesarios y presupuestales para poder cumplir puntualmente con su obligación de pago de salarios y seguridad social.

Por lo antes expuesto se evidencia que la empresa no vulnera las normas de tipo laboral en materia de pagos de salarios y prestaciones sociales aspectos sobre los que este despacho tiene competencia para actuar.

Sea esta la oportunidad procesal para recordar a las partes que una averiguación preliminar es una actuación facultativa de comprobación desplegada por servidores para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada, advirtiendo además que esta actuación permite determinar si existe merito suficiente para incoar una investigación administrativa laboral. Esta no hace parte del procedimiento administrativo en sí, ya que solo es potestativo para los servidores del Ministerio del Trabajo observarlo o no así como también recordarle que una de las funciones de este Ministerio de acuerdo a lo establecido en el Convenio 81 de 1947 de la OIT es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre salarios, prestaciones sociales, seguridad social y demás disposiciones, así como la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente.

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos tutelados de acuerdo con el artículo 53 de la C.N. y las demás normas legales que los establecen; con base en ellos, lo que se busca proteger es que no se menoscaben aquellas normas de índole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas. En estos criterios es importante señalar y teniendo en cuenta la omisión a la normatividad frente al cargo señalado, o dosificar aumentando la sanción si ocurre daño o atenuándola si se observa propósito de enmienda.

Teniendo en cuenta que el trámite adelantado se desarrolló dentro del marco del principio constitucional de la buena fe, consagrado en el Artículo 83 de la Constitución Política de Colombia: *"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 estas"*, así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A.

Por otra parte, se le advierte a la empresa que ante nueva queja se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, realizando visita o requerimiento para constatar cumplimiento de la normatividad laboral, aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectuó en otros casos específicos a 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.

En consecuencia, este ente Ministerial en el presente caso, en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, considera procedente Archivar la presente Actuación Administrativa de Averiguación Preliminar la cual no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio

En consecuencia, la **COORDINACIÓN DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SANTANDER,**

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR** las averiguaciones administrativas preliminares adelantadas en el expediente No. 7368001-0050 del 03 de Febrero de 2014 y en el expediente Acumulado 8016 de fecha 24/10/2013 contra **CLINICA LA MERCED S.A.** con NIT: 890.200.141-8 Representada Legalmente por **GILBERTO ORTIZ MANRIQUE** identificado con Cedula de Ciudadanía 91.277.955, con dirección de Notificación: Calle 11 N° 27 – 48, Bucaramanga Santander y con teléfono 6345122, correo electrónico [gortizman@yahoo.com](mailto:gortizman@yahoo.com) por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR** a los jurídicamente interesados **CLINICA LA MERCED S.A.** con NIT: 890.200.141-8 Representada Legalmente por **GILBERTO ORTIZ MANRIQUE** identificado con Cedula de Ciudadanía 91.277.955, con dirección de Notificación: Calle 11 N° 27 – 48, Bucaramanga Santander y con teléfono 6345122, correo electrónico [gortizman@yahoo.com](mailto:gortizman@yahoo.com). en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra el presente Acto Administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

#### NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

22 JUN 2015

  
JAIR PUELLO DIAZ

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó: J. Díaz  
Revisó/Aprobó: J. Puello