

**NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB**

**Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo**

**FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB**

Bucaramanga, 09 DE FEBRERO DE 2017, siendo las 8 am

**PARA NOTIFICAR:** RESOLUCION 001964 DEL 23 DE DICIEMBRE DE 2016 al SEÑOR: ANONIMO

En la Oficina de notificaciones de la Territorial Santander y una vez se tiene como **DEVUELTA** por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) la cual fue remitida al Señor(a)(es)(as) ANONIMO, mediante formato de guía número ANONIMO, según la causal: ANONIMO

|                  |  |                     |  |              |  |
|------------------|--|---------------------|--|--------------|--|
| DIRECCION ERRADA |  | NO RESIDE           |  | DESCONOCIDO  |  |
| REHUSADO         |  | CERRADO             |  | FALLECIDO    |  |
| FUERZA MAYOR     |  | NO EXISTE NUMERO    |  | NO RECLAMADO |  |
| NO CONTACTADO    |  | APARTADO CLAUSURADO |  |              |  |

EL suscrito funcionario encargado **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público de esta Dirección Territorial, la referida resolución que contiene (10) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 09 DE FEBRERO DE 2017  
En constancia.



**WILLIAM GARCIA PORRAS**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Y se **DESFIJA** el día de hoy-----, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2001, se advierte que contra la presente Resolución que se notifica proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la emitió y en subsidio el de Apelación ante el inmediato Superior, Directora Territorial de Santander, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la presente notificación.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia

**WILLIAM GARCIA PORRAS**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social





Libertad y Orden

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

RESOLUCION **001964** de 2016

( 23 DIC 2016 )

**“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: 009912 del 30/08/2016 - Expediente 7368001 – del 11 de Octubre de 2016**

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:** Procede el Despacho a proferir acto administrativo de archivo dentro de la presente actuación como resultado de las diligencias adelantadas en cumplimiento del Auto Comisorio No. 002049 de fecha 21 de Septiembre de 2016, con base en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en especial en aquellos señalados en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993 y Ley 50 de 1990 en contra de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 – 32 Barrio La Aurora de la ciudad de Bucaramanga – Santander, Tel 6970692, correo electrónico gerencia@agenciarsalud.com siendo su Representante Legal la Señora **RUBY LILIANA ALVAREZ**, identificado con la cedula de ciudadanía número 26666591, o quien haga sus veces

**IDENTIFICACIÓN DE LOS INTERESADOS**

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 – 32 Barrio La Aurora de la ciudad de Bucaramanga – Santander, Tel 6970692, correo electrónico gerencia@agenciarsalud.com siendo su Representante Legal la Señora **RUBY LILIANA ALVAREZ**, identificado con la cedula de ciudadanía número 26666591, o quien haga sus veces.

Las actuaciones desarrolladas fueron surtidas con base en los hechos que se proceden a describir.

**RESUMEN DE LOS HECHOS**

Mediante Escrito Anónimo Radicada bajo el Número 009912 del 30 de Agosto de 2016, en la cual manifiesta que en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO “ AGENCIAR SALUD”**, no cuenta con Reglamento Interno de Trabajo, en un lugar visible a los trabajadores, tal y como lo establece la legislación laboral, que otra de las situaciones por las cuales se hace extensiva esta queja se debe

a los contratos de trabajo que se firman con los trabajadores, manifiestan en una de sus cláusulas el valor de la compensación y forma de pago, será los 5 primeros días de cada mes, según mes vencido o ejecutado, por lo cual cabe precisar que esta cláusula se incumple en su totalidad debido a que hace un tiempo implementaron el tema de comisiones, estableciendo una matriz para alcanzar el pago de sueldo y no como ellos lo manifiestan comisiones, según la Cooperativa de Trabajo Asociado Agenciar Salud, dice a sus trabajadores esto es a nivel regional con todos los trabajadores que prestan el servicio a la EPS COMPARTA (Si en el transcurso del mes, no se logra alcanzar la meta impuesta esto conlleva a que los trabajadores no van a recibir su pago de sueldo mensual tal y como establece en los contratos que será realizado los 5 primeros días de cada mes, sino que la COOPERATIVA, le da otra oportunidad al trabajador para alcanzar la meta hasta mediados del mes siguiente y así podemos alcanzar el sueldo del mes vencido o ejecutado. (Folio 1 -2)

- En virtud de lo anterior, El coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, mediante Auto No. 002189 de fecha 21 de Septiembre de 2016, en la que en el Resuelve ordena, se adelante Averiguación Preliminar contra la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 – 32 Barrio La Aurora de la ciudad de Bucaramanga – Santander, Tel 6970692, correo electrónico gerencia@agenciarsalud.com siendo su Representante Legal la Señora **RUBY LILIANA ALVAREZ**, identificado con la cedula de ciudadanía número 26666591, Y en el Artículo 3 faculta al Inspector para que practique Visita de Inspección Ocular (Administrativa Laboral) a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 - 32 Barrio La Aurora de Bucaramanga – Santander, por una presunta vulneración a normas laborales. (Folio 3)
- Para el día 18 de Octubre de 2016, siendo las 11:30 de la mañana, se practica por el inspector **ELBERTO GOMEZ GUZMAN**, Visita que se llevó acabo en las Instalaciones de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 – 32 Barrio La Aurora de la ciudad de Bucaramanga – Santander, Tel 6970692, correo electrónico gerencia@agenciarsalud.com siendo atendido por la señora **ADRIANA CASAS JIMENEZ**, identificado con la cedula de ciudadanía número 63.353.855 y a quien se le comunico el objeto de la visita y las circunstancias de la misma.

El funcionario informa a la Dra **ADRIANA CASAS JIMENEZ**, la circunstancias de la visita, que corresponde a una queja Anónima Radicada bajo el Número 009912 del 30 de agosto de 2016, en la cual manifiesta que en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD** hay unas presuntas vulneración a las normas laborales en lo concerniente al Reglamento Interno de Trabajo, Cláusulas Contractuales Art 39 del Código Sustantivo del Trabajo Por lo anterior se le traslada la queja a la señora **ADRIANA CASAS JIMENEZ**, quien manifestó: La Cooperativa no tiene Reglamento Interno de Trabajo sino Estatutos, las cláusulas del artículo 39 no aplica porque tenemos un convenio de trabajo asociado por el cual se rige la relación entre las partes.

De otro lado, se verificaron las metas y se pudo ver que no son metas altas sino que son alcanzables, dependen de la población afiliada; se requiere personal con actitud de liderazgo para alcanzarlas. Anteriormente se estaba teniendo en cuenta las metas para el pago de la compensación mensual, pero teniendo en cuenta lo establecido en el convenio se está pagando sin tener en cuenta el cumplimiento de las mismas, sino que al no cumplir con ellas se hacen llamados de atención y con la reincidencia apertura de proceso disciplinario hasta tres (3) veces, en este último se da por terminado el convenio.

Se revisaron las metas mensuales del Municipio de Bucaramanga, para cada proceso: En demanda inducida: 9 visitas domiciliarias, 21 seguimientos a gestantes y crónicos, 372 usuarios educados en diferentes temas de interés, entrega de material educativo 309, canalizaciones 170 y revisión de historias clínicas 394. En novedades: Actualizaciones de datos a usuarios 732, realizadas por dos (2) agentes sociales. Las actualizaciones pueden ser: actualización de documentos, verificar en registraduría, en la plataforma Siprosocial que es una herramienta propia de la entidad se verifica el número de personas que requieren cambio de documento, actualización de dirección, teléfono, actualización de fallecidos, de nivel de sisben. No son metas inalcanzables y la Cooperativa les proporciona las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo. Se aporta una copia de convenio de trabajo y para verificación de la normativa que rige la Cooperativa se informa la página web [www.agenciarsalud.com](http://www.agenciarsalud.com).

- Informe presentado por el Inspector Elberto Gomez Guzman, quien considera que se debe Archivar las diligencias administrativas surtidas contra la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 – 32 Barrio La Aurora de la ciudad de Bucaramanga – Santander, Tel 6970692, correo electrónico gerencia@agenciarsalud.com siendo atendido por la señora ADRIANA CASAS JIMENEZ, identificado con la cedula de ciudadanía número 63.353.855, o quien haga sus veces, visita en la cual no se evidencio la violación de los derechos de los trabajadores”. (Folio 18)

### DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Constituye objeto de la presente actuación, la presunta violación de los siguientes deberes y obligaciones por parte de la investigada:

#### **REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO.**

- **ARTICULO 104. DEFINICION.** Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.
- **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 106. ELABORACION.** El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.
- **NOTA: Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.**
- **ARTICULO 107. EFECTO JURIDICO.** El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.
- **ARTICULO 108. CONTENIDO.** El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:
  - 1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
  - 2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
  - 3. Trabajadores accidentales o transitorios.
  - 4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
  - 5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
  - 6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
  - 7. Salario mínimo legal o convencional.
  - 8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
  - 9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
  - 10. Prescripciones de orden y seguridad.
  - 11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
  - 12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
  - 13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.

- 14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
- 15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
- 16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
- 17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
- 18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
- 19. Publicación y vigencia del reglamento.
- **ARTICULO 109. CLAUSULAS INEFICACES.** No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.
- **ARTICULO 110. NORMAS EXCLUIDAS.** El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el empleador para la ejecución de los trabajos, ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108.
- **ARTICULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS.** Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.
- **ARTICULO 112. SUSPENSION DEL TRABAJO.** Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
- **ARTICULO 113. MULTAS.**
  - 1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.
  - 2. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.
  - 3. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
- **ARTICULO 114. SANCIONES NO PREVISTAS.** El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.
- **ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.** Modificado por el art. 10 del Decreto 2351 de 1965. **El nuevo texto es el siguiente:** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.
- **NOTA: Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014.**
- **Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:**
- **ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES.** *Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca.*
- **ARTICULO 116. APROBACION Y PROCEDIMIENTO.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010. Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por el Departamento Nacional del Trabajo, según las siguientes reglas:
  - a). Los patronos que realicen sus actividades en la Capital de la República o que tengan dependencias en varios Departamentos, deben presentar los proyectos de reglamento directamente al Departamento Nacional del Trabajo Hoy Dirección Regional del Trabajo, y
  - b). Los demás empleadores deben presentar los proyectos de reglamento a la respectiva inspección del trabajo para su remisión al Departamento Nacional del Trabajo hoy división o sección de trabajo e inspección y vigilancia de la correspondiente dirección regional del trabajo.
- **ARTICULO 117. FORMA DE PRESENTACION.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010.
  - 1. El empleador debe presentar el proyecto de reglamento de trabajo en tres (3) ejemplares, en papel común, firmado por él o su representante. Al pie de la firma debe indicarse la dirección del establecimiento o lugares de trabajo.
  - 2. Cuando se trate de personas jurídicas, debe comprobarse la existencia y representación, en la forma legal.
  - 3. Si faltaren estos requisitos al proyecto, debe ser devuelto para que sean llenados.
  - 4. Cuando en el establecimiento rijan pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o acuerdos con los trabajadores, el empleador debe presentar, con el proyecto de reglamento, copias autenticadas de ellos.

DICI 2016

- **ARTICULO 118. INVESTIGACION.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010.
- El Departamento Nacional del Trabajo, ya directamente o por medio de sus inspectores, puede ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento.
- **NOTA: Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, bajo el entendido de que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento de trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no.**
- **ARTICULO 119. OBJECIONES.** Modificado por el art. 17, Ley 1429 de 2010. Artículo subrogado por el artículo 5 del Decreto 617 de 1954. **El nuevo texto es el siguiente:**
- 1. El Departamento Nacional del Trabajo sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución, motivada, en la cual debe ordenar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.
- 2. Esta resolución se notifica de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 486.
- 3. Numeral modificado por el artículo 14 de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** El empleador debe devolver al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas equivalentes al monto de hasta cinco (5) veces el salario mínimo más alto.
- **derechos de los trabajadores.**
- **NOTA: Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, en el entendido de que para efectos de realizar las objeciones, la autoridad del trabajo debe tener en cuenta la ley, la Constitución y los convenios internacionales que consagren** *Texto modificado por el Decreto 617 de 1954:*
3. *El patrono debe devolver al Departamento Nacional Del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas de cincuenta pesos (\$ 50.00) hasta don mil pesos (\$ 2.000.00).*
- Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:**
- **ARTICULO 119. OBJECCIONES.**
1. *El Departamento Nacional del Trabajo sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución motivada, en la cual debe ordenar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.*
2. *Esta resolución se notifica de acuerdo con el procedimiento administrativo . El interesado puede pedir reposición o apelar ante el Ministerio de Trabajo, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.*
3. *El patrono debe devolver al Departamento Nacional Del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, el reglamento se estima aprobado con las observaciones contenidas en la resolución de objeciones, sirviendo de base para este efecto la copia que se deja en el archivo del mismo Departamento.*
- **ARTICULO 120. PUBLICACION.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010. Modificado por el art. 6o. del Decreto 617 de 1954. **El nuevo texto es el siguiente:**
1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.
2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.
- Texto original del Código Sustantivo del Trabajo: ARTICULO 120. PUBLICACION.** 1. *Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, o quince días después de haber quedado en firme la resolución de objeciones el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.*
2. *Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria, o la de objeciones, en su caso.*
- **ARTICULO 121. VIGENCIA.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010. *Aprobado el reglamento, entra a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.*
- **ARTICULO 122. PRUEBA DE LA PUBLICACION.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010.

1. El empleador puede solicitar que el funcionario del Trabajo, o el Alcalde, donde no existe el primero, verifique y certifique la publicación del reglamento para que sirva de prueba de ese hecho, sin perjuicio de que pueda acreditarse la publicación por los medios probatorios ordinarios.
2. Respecto de cada trabajador en particular también sirve de prueba de la publicación el recibo firmado por él y del cual aparezca habersele entregado una copia impresa del reglamento.

➤ **ARTICULO 123. PLAZO PARA LA PRESENTACION.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010.

1. Los empleadores que al entrar en vigencia este Código tengan reglamento de trabajo aprobado deben presentar ante las autoridades administrativas del Trabajo las modificaciones que el presente estatuto haga necesarias, dentro de los tres (3) primeros meses de su vigencia.
2. Los empleadores obligados a tener reglamento de trabajo, que carezcan de él, deben presentarlo al estudio y aprobación de las autoridades administrativas de Trabajo, a más tardar tres (3) meses después de entrar a regir este Código.
3. Todo empleador obligado a tener reglamento de trabajo que inicie actividades después de la vigencia de este estatuto, debe presentarlo ante las autoridades administrativas del Trabajo, a más tardar dentro de los (3) meses subsiguientes a esa iniciación.
4. Los empleadores que no cumplan la obligación que se les impone en éste artículo serán sancionados con multas por el Departamento Nacional Del Trabajo.

➤ **ARTICULO 124. REVISION.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010.

1. Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada, que los empleadores presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones, supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado. Si los empleadores no cumplieren con esta resolución, dentro del término prudencial que ella fije, el Departamento Nacional del Trabajo les impondrá multas sucesivas hasta que cumplan lo ordenado.
2. Esta resolución puede ser dictada de oficio o a petición motivada de cualquier trabajador del establecimiento o de su sindicato.

➤ **ARTICULO 125. PROCEDIMIENTO DE REVISION.** Derogado por el parágrafo 3 del art. 65, Ley 1429 de 2010. Para la presentación, aprobación, publicación y vigencia de modificaciones del reglamento de trabajo rigen las normas de este capítulo.

➤ **ARTICULO 39. DEL C.S.T.: 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.

➤ **COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO** El Ministerio del Trabajo, conforme la normativa antes señalada, se encuentra facultado para realizar la inspección, vigilancia y control sobre las condiciones de trabajo desarrolladas por los asociados de las cooperativas y las precooperativas de trabajo asociado, el cual se ejercerá a través de sus funcionarios de la siguiente manera:

1. El Inspector de Trabajo atenderá e instruirá las reclamaciones que se presenten en relación con el cumplimiento de las obligaciones generales en virtud del trabajo asociado donde podrá actuar como conciliador en caso de discrepancia, o investigará y remitirá las actuaciones realizadas al Coordinador de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control o quien haga sus veces, quien decidirá y resolverá la correspondiente investigación.

2. El Coordinador de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control o quien haga sus veces, decidirá las investigaciones que adelanten los Inspectores de Trabajo e impondrá las sanciones a que haya lugar con multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado que incurran en cualquiera de las conductas prohibidas descritas en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008 y en el Decreto 2025 de 2011 y, así mismo sancionará a los usuarios o terceros beneficiarios contratantes de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, cuando se configure intermediación laboral, se utilice a la organización como entidad de afiliación colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral, o se incurra en las demás prohibiciones establecidas en los Decretos 4588 de 2006 y 2025 de 2011. Los Directores Territoriales tendrán conocimiento en apelación de los actos administrativos que profieran los Coordinadores de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control o quien haga sus veces, en el ejercicio de lo dispuesto en la presente circular.

### ANALISIS DE LAS PRUEBAS

Del análisis probatorio, que se lleva a cabo dentro del expediente motivo de la averiguación preliminar, y de lo recolectado en la misma, se puede observar varios temas a considerar:

➤ **Reclamación administrativo laboral:** Con Escrito Anónimo Radicada bajo el Número 009912 del 30 de Agosto de 2016, en la cual manifiesta que en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO "AGENCIAR SALUD"**, no cuenta con Reglamento Interno de Trabajo, en un lugar visible a los trabajadores, tal y como lo establece la legislación laboral, que otra de las situaciones por las cuales se hace extensiva esta queja se debe a los contratos de trabajo que se firman con los trabajadores, manifiestan en una de sus cláusulas el valor de la compensación y forma de pago, será los 5 primeros días de cada mes, según mes vencido o ejecutado, por lo cual cabe precisar que esta cláusula se incumple en su totalidad debido a que hace un tiempo implementaron el tema de comisiones, estableciendo una matriz para alcanzar el pago de sueldo y no como ellos lo manifiestan comisiones, según la Cooperativa de Trabajo Asociado Agenciar Salud, dice a sus trabajadores esto es a nivel regional con todos los trabajadores que prestan el servicio a la EPS COMPARTA (Si en el transcurso del mes, no se logra alcanzar la meta impuesta esto conlleva a que los trabajadores no van a recibir su pago de sueldo mensual tal y como establece en los contratos que será realizado los 5 primeros días de cada mes, sino que la COOPERATIVA, le da otra oportunidad al trabajador para alcanzar la meta hasta mediados del mes siguiente y así podemos alcanzar el sueldo del mes vencido o ejecutado. (Folio 1 -2)

➤ **Acta de Visita a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD de fecha 18 de Octubre de 2016.**

Para el día 18 de Octubre de 2016, siendo las 11:30 de la mañana, se practica por el inspector ELBERTO GOMEZ GUZMAN, Visita que se llevó a cabo en las Instalaciones de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 – 32 Barrio La Aurora de la ciudad de Bucaramanga – Santander, Tel 6970692, correo electrónico gerencia@agenciarsalud.com siendo atendido por la señora ADRIANA CASAS JIMENEZ, identificado con la cedula de ciudadanía número 63.353.855 y a quien se le comunico el objeto de la visita y las circunstancias de la misma.

El funcionario informa a la Dra **ADRIANA CASAS JIMENEZ**, que la visita, que corresponde a una queja Anónima Radicada bajo el Número 009912 del 30 de agosto de 2016, en la cual manifiesta que en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO – AGENCIAR SALUD** hay unas presuntas vulneración a las normas laborales en lo concerniente al Reglamento Interno de Trabajo, Cláusulas Contractuales Art 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y en tal sentido se le traslado la queja a la señora **ADRIANA CASAS JIMENEZ**, quien manifestó: La Cooperativa no tiene Reglamento Interno de Trabajo sino Estatutos, las cláusulas del artículo 39 no aplica porque tenemos un convenio de trabajo asociado por el cual se rige la relación entre las partes.

Y sigue anotando, de otro lado, se verificaron las metas y se pudo ver que no son metas altas sino que son alcanzables, dependen de la población afiliada; se requiere personal con actitud de liderazgo para alcanzarlas. Anteriormente se estaba teniendo en cuenta las metas para el pago de la compensación mensual, pero teniendo en cuenta lo establecido en el convenio se está pagando sin tener en cuenta el cumplimiento de las mismas, sino que al no cumplir con ellas se hacen llamados de atención y con la reincidencia apertura de proceso disciplinario hasta tres (3) veces, en este último se da por terminado el convenio.

Se revisaron las metas mensuales del Municipio de Bucaramanga, para cada proceso: En demanda inducida: 9 visitas domiciliarias, 21 seguimientos a gestantes y crónicos, 372 usuarios educados en diferentes temas de interés, entrega de material educativo 309, canalizaciones 170 y revisión de historias clínicas 394. En novedades: Actualizaciones de datos a usuarios 732, realizadas por dos (2) agentes sociales. Las actualizaciones pueden ser: actualización de documentos, verificar en registraduría, en la plataforma Siprosocial que es una herramienta propia de la entidad se verifica el número de personas que

requieren cambio de documento, actualización de dirección, teléfono, actualización de fallecidos, de nivel de sisben. No son metas inalcanzables y la Cooperativa les proporciona las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo. Se aporta una copia de convenio de trabajo y para verificación de la normativa que rige la Cooperativa se informa la página web [www.agenciarsalud.com](http://www.agenciarsalud.com).

- Copia Del Convenio de Trabajo Asociado firmado con la Asociada Yesenia acevedo cordero.. (Folio 5 a 7)

De las pruebas documentales recaudadas, refieren la actividad de los asociados que prestan sus servicios para la EPS COMPARTA, pero dado la queja, que se refiere a la falta del reglamento de trabajo y a los requisitos que se debe observar una vez se firma el contrato de trabajo, actividades estas sobre las cuales no realiza vigilancia el Ministerio del Trabajo, por no corresponde a una labor de las descritas por la normatividad laboral sujeta de vigilancia del Ente Ministerial, en campos que le esta velada su actividad de solidaridad, por lo tanto los temas propuestos de vigilancia del anónimo deben ser definida como tal, por la jurisdicción ordinaria, en caso de ser sometida a su revisión, quien podrá examinar bajo la causal de contrato realidad las inconsistencias a legadas.

### CONSIDERACIONES JURIDICAS

Cabe resaltar que corresponde a este Ministerio en cumplimiento de la Vigilancia y Control y según lo dispuesto en el **ARTICULO 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".

**El ARTICULO 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 cinco (5000) 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 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, normas del Sistema General de Pensiones, entre otras, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes".

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Según el Anónimo, en la cual manifiesta en la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO "AGENCIAR SALUD"**, no cuenta con Reglamento Interno de Trabajo, que el valor de la compensación será cancelado los 5 primeros días de cada mes, según mes vencido o ejecutado, por lo cual cabe precisar que esta cláusula se incumple en su totalidad, debido a que hace un tiempo implementaron el tema de comisiones, estableciendo una matriz para alcanzar el pago de sueldo y no como ellos lo manifiestan comisiones, según la Cooperativa de Trabajo Asociado Agenciar Salud, dice a sus trabajadores esto es a nivel regional con todos los trabajadores que prestan el servicio a la EPS COMPARTA. (Folio 1 -2)

De lo anterior, se encontró que la Cooperativa había tomado medidas de control, para efectos del pago de la compensación mensual y exigía el cumplimiento de unas metas para el pago de su compensación mensual, pero que estas, no eran metas inalcanzables y muchas de las actividades las realizaban con los usuarios que se presentan en la ESP COMPARTA, donde ellos trabajaban, y con la base de datos de la Registraduría y en la Plataforma Siprococial, ante lo cual vemos, que la modalidad se modificó, por no estar prevista en el convenio de trabajo asociado y paso a ser disciplinario, corrigiendo esa medida de control la Cooperativa.

Así mismo se dio claridad a que las cooperativas no son sujetos por su naturaleza de solidaridad de la conformación del Reglamento Interno de Trabajo del área netamente laboral y no de las Cooperativas de Trabajo Asociado, así como las características del contenido del artículo 39 que es de la legislación laboral.

La Revisión de las condiciones del convenio de trabajo Asociado está bajo la supervisión de la Superintendencia de Economía Solidaria, así como los estatutos, o de la Jurisdicción laboral según la naturaleza de la reclamación, por lo cual los temas que se enuncia en el anónimo no corresponde a tema de competencia del Ministerio del Trabajo frente a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, de quienes solo somos competentes en cualquiera de las conductas prohibidas descritas en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, la Ley 1233 de 2008 y en el Decreto 2025 de 2011 y, así mismo sancionará a los usuarios o terceros beneficiarios contratantes de cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado, cuando se configure intermediación laboral, se utilice a la organización como entidad de afiliación colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral, o se incurra en las demás prohibiciones establecidas en los Decretos 4588 de 2006 y 2025 de 2011.

Luego el tema del anónimo no es un asunto del cual ejerza vigilancia el Ministerio del Trabajo, pues la revisión del Reglamento y del Artículo 39 del CST que corresponden exclusivamente a temas laborales y no aplica a las cooperativas de trabajo asociado de economía solidaria, por lo cual, no es un tema de nuestra competencia y menos hacer una revisión del convenio de trabajo asociado, lo cual sería una

23 DIC 2016

violación de la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Pero en el hipotético caso que se fuera competente, no se visualiza violación de las normas frente al dicho del anónimo, puesto que la cooperativa tiene sus estatutos y su convenio de trabajo asociado que están bajo la vigilancia de la Superintendencia de Economía Solidaria y

Cabe anotar que No se practicó visita a la EPS COMPARTA, ya que las actividades de los asociados se hacen en la EPS, pero el direccionamiento y la queja apunta a un asunto netamente de la Cooperativa, a donde se buscó la explicación del anónimo.

Resulta entonces en este momento oportuno precisar, por parte del Despacho, de conformidad con lo expuesto anteriormente y atendiendo a lo aportado por la accionada, es procedente traer a colación el amparo del principio constitucional de la buena fe, es uno de los principios generales del derecho, *el cual gobierna las relaciones entre la Administración Pública y los ciudadanos, y que sirve de fundamento al ordenamiento jurídico, informa la labor del intérprete y constituye un decisivo instrumento de integración del sistema de fuentes colombiano*. En apartes posteriores añadió la Corporación: *"La buena fe incorpora el valor ético de la confianza y significa que el hombre cree y confía que una declaración de voluntad surtirá, en un caso concreto, sus efectos usuales, es decir, los mismos que ordinaria y normalmente ha producido en casos análogos"*. Consagrado el mismo 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. y la jurisprudencia constitucional ha definido el principio de buena fe como un *"imperativo de honestidad, confianza, rectitud, decoro y credibilidad que acompaña a la palabra comprometida, [que] se presume en todas las actuaciones y se erige en pilar fundamental del sistema jurídico"*, (Corte Constitucional, Sentencia C-131 de 2004) y que debe tenerse en cuenta para la interpretación y aplicación de las normas que integran el sistema jurídico. En la sentencia C-131 de 2004, expresó esta Corporación:

Por lo antes expuesto el despacho considera pertinente, para el presente caso, en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, 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 7368001 - - Radicado 008261 del 21 de Septiembre de 2016** contra la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 - 32 Barrio La Aurora de la ciudad de Bucaramanga - Santander, Tel 6970692, correo electrónico gerencia@agenciarsalud.com siendo su Representante Legal la Señora **RUBY LILIANA ALVAREZ**, identificado con la cedula de ciudadanía número 26666591, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO - AGENCIAR SALUD**, ubicada en la calle 33 No. 28 - 32 Barrio La Aurora de la ciudad de Bucaramanga - Santander, Tel 6970692, correo electrónico gerencia@agenciarsalud.com siendo su Representante Legal la Señora **RUBY LILIANA ALVAREZ**, identificado con la cedula de ciudadanía número 26666591, y a **los demás 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,

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.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Teniendo en cuenta que se trata de una reclamación laboral anónima se sugiere publicar en la cartelera y página web del Ministerio del Trabajo Territorial Santander.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bucaramanga a los

23 DIC 2016

**JAIR PUELLO DIAZ**  
**Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control**

Proyectó: E. Gomez...  
Revisó/Aprobó: J. Puello

