



Tunja, 02 de Febrero de 2017

7215001- 0299

Al responder por favor citar este número de radicado

Señoras
LORENA FRANCO, LILIA VELANDIA Y OTROS
CL 13 11 50
Tunja - Boyacá

Asunto: Notificación por Aviso Auto No.1442 de 01 de Noviembre de 2016

Respetado Señor (a):

Teniendo en cuenta el artículo 69 de la ley 1437 de 2011, me permito remitirle copia del Aviso para Notificarle por este medio el Contenido del Auto del asunto, (del cual anexo copia), proferido por la suscrita Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos – Conciliación.

Cordialmente,

ALEXANDRA SANABRIA BENITEZ
Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección,
Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos y Conciliaciones

Anexo: Copia del Auto No. 1442-2016
c.c. Expediente
Elaboro/Reviso: AlexandraS

Carrera 9 A N. 14-46 Tunja, Boyacá., Colombia
PBX: 4893900 – Extensión 3216
dtboyaca@mintrabajo.gov.co
www.mintrabajo.gov.co



**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE
PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE
LA DIRECCION TERRITORILA DE BOYACA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

PROCEDE A NOTIFICAR POR AVISO

En Tunja Boyacá a los dos (02) días del mes de Diciembre del año dos mil dieciséis (2016), siendo las 7:00 A.M se procede a Notificar mediante el presente, el Auto No.1442 del 01 de Noviembre de 2015, proferida por la Coordinadora del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos del del Ministerio del Trabajo, por medio de la cual se ARCHIVA una Averiguación Preliminar a la Empresa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA**, según queja presenta por las señoras **LORENA FRANCO, LILIA VELANDIA Y OTRAS** a quienes se citó mediante oficio número 7215001- 3736 de 03 de noviembre del año 2016, y no se presentó dentro del término establecido en el Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, por lo que se transcribe la parte resolutive del citado acto administrativo así:

“DISPONE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la Averiguación Preliminar iniciada en contra de la **COOPERATIVA EPSIFARMA**, identificada con el Nit. 900067659-6, con domicilio en el Kilómetro 9.6 Autopista Medellín de la ciudad de Tenjo - Cundinamarca por las razones expuestas en la parte motiva del presente Auto.

ARTICULO SEGUNDO: Notificar el presente AUTO en los términos señalados por el art. 68 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación, el primero ante la Coordinación del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliaciones, y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales deberán interponerse por escrito, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso o al vencimiento del termino de publicación, según corresponda. (ARTICULO 76 DE LA LEY 1437 DE 2011).

ARTICULO TERCERO: El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria. Dado en Tunja al primer día (01) del mes de noviembre de 2016 **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE ALEXANDRA SANABRIA BENITEZ**, Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1437 del 2011, se advierte que la notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente de la entrega del presente Aviso, en el lugar de destino.



ALEXANDRA SANABRIA BENITEZ

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

POR EL CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACION PRELIMINAR

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL- RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACION DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de sus atribuciones legales y especial las conferidas en el Decreto 4108 de 2011, la Resolución Ministerial 02143 de 28 de mayo de 2014 y el Decreto 1072 de 2015 y

CONSIDERANDO

Que fue recibida en esta Dirección Territorial queja presentada por las señoras **LILIA VELANDIA y LORENA FRANCO** en contra de la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA**, la cual se radico bajo el No. 075 de fecha 7 de enero de 2015 en la citada queja manifiestan que la citada Cooperativa está incumpliendo con los días de descanso obligatorio que legalmente todo trabajador tiene derecho, no les han devuelto a los trabajadores un compensatorio en el mes de enero de 2015 de horas ordinarias trabajadas en diciembre de 2014 pues estas horas se las han devuelto en días festivos. (Fl 1 a 3)

Que como consecuencia de lo anterior mediante Auto No. 041 del 14 de Enero de 2015, la suscrita Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, ordena el inicio de la Indagación Preliminar contra la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA** (FL. 4).

La suscrita Coordinadora de Inspección Vigilancia comisiona a la Doctora **LUZ LILIANA PIRE SALAMANCA**, inspectora de Trabajo de Tunja adscrita a esta Dirección Territorial para adelantar la averiguación preliminar por presunta violación a los artículos 161, 168, 172 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo. Ordenando practica de las siguientes pruebas:

1. Comunicar a la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA** el inicio de la indagación preliminar, a fin de garantizarle el derecho de defensa y contradicción trasladándole copia de la queja para su respuesta y solicitarle los siguientes documentos:

Certificado de Existencia y Representación Legal.

Copia de la nómina de trabajadores de los meses de noviembre y diciembre de 2014 y enero de 2015.

Copia Simple del Reglamento de Trabajo.

Planillas de distribución de turnos de los meses de noviembre y diciembre de 2015 y enero de 2015.

2. Comunicar a las trabajadoras del inicio de la averiguación preliminar.

Que con oficio No. 7215001 – 231 de 23 de Enero de 2015 se le comunica a la representante legal de la Cooperativa **EPSIFARMA**, del inicio de la Averiguación Preliminar y se le insto para que remitiera las citadas pruebas documentales (FL. 8).

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

Que con oficio No. 7215001 – 142 de 20 de Enero de 2015 se le comunica a las querellantes, del inicio de la Averiguación Preliminar. (FL. 7).

Que con escrito radicado bajo el No. 0332 e 23 de enero de 2015 las querellantes informan al despacho contra quien va dirigida la queja presentada e informa el nombre del gerente general de Epsifarma (FI 10 a 14)

Que mediante oficio radicado bajo el número 0567 del 10 de febrero de 2015, el representante legal de la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA,,** da respuesta a la queja presentada. (FL. 15 a 62).

Con Memorando No. 7215001-1209 de 18 de junio de 2015 la Inspectora Comisionada hace devolución de los expedientes a la Directora Territorial para la época por Licencia de maternidad (FI 63)

Que con Auto No. 992 de 6 de agosto de 2015 la suscrita Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, reasigna la Indagación Preliminar contra la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA,** al doctor **JOSE DOMINGO DIAZ CIFUENTES.**

Que con Memorando No. 7215001- 1132 de 27 de junio de 2016 el doctor **JOSE DOMINGO DIAZ CIFUENTES,** devuelve el expediente con quien quiera que el domicilio de la Empresa es la ciudad de Tenjo Cundinamarca (FI. 66)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Una vez practicadas todas y cada una de las pruebas ordenadas por el despacho y conforme a lo preceptuado en el artículo 47 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede el Despacho a determinar si en el presente asunto hay mérito para iniciar formalmente un proceso administrativo de carácter sancionatorio, en contra de la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA,** por la presunta violación a normas laborales, o si por el contrario, se debe proceder al archivo de las diligencias.

Importa al Despacho precisar que, de conformidad con lo establecido en los artículos 486 y 487 del Código Sustantivo del Trabajo, el Ministerio del Trabajo es competente para adelantar las investigaciones de carácter Administrativo Laboral por violación a la normatividad de carácter laboral.

Así mismo, es preciso indicar que a la luz de la Resolución Ministerial No.2143 del 28 de mayo de 2014 "*Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales Oficinas Especiales e inspecciones de Trabajo*", este despacho es competente para resolver la presente averiguación preliminar.

Ahora, pertinente se hace poner de presente que la averiguación preliminar de que trata el artículo 47 del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, permite al funcionario del Ministerio del Trabajo, dentro de sus competencias, desarrollar una serie de actos encaminados a constatar o desvirtuar la existencia de una falta o infracción a la ley laboral. Este estadio es completamente potestativo del servidor, y su agotamiento evita la apertura de una investigación sin sustento, al punto que condiciona la emisión del acto administrativo denominado "*formulación de cargos*" al resultado obtenido en aquella.

Es por ello que, la averiguación preliminar tiene como finalidad determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una estimación clara, precisa y circunstanciada, que permite determinar si existe mérito suficiente para iniciar una investigación administrativa .

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

En el caso bajo examen, se ordenó la apertura de averiguación preliminar, habida cuenta de la necesidad de establecer el presunto incumplimiento a los artículos 127 y 134 del Código Sustantivo del Trabajo por parte de la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA** como consecuencia de la queja, en la cual informan que la citada Cooperativa está incumpliendo con los días de descanso obligatorio que legalmente todo trabajador tiene derecho, no les han devuelto a los trabajadores un compensatorio en el mes de enero de 2015 de horas ordinarias trabajadas en diciembre de 2014 pues estas horas se las han devuelto en días festivos.

Así las cosas, corresponde a este Despacho, en atención a la solicitud presentada, establecer si hay mérito para iniciar un proceso administrativo de carácter sancionatorio en contra la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA**, por presunto incumplimiento a las normas que a la letra dicen:

Artículo 161 del CST

DURACION. Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máximas de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Artículo 168 del CST

TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. Modificado por el art. 24, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 161 literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

Artículo 172 del CST Modificado por el art. 25, Ley 50 de 1990

El nuevo texto es el siguiente: Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Artículo 179 del CST

TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Modificado por el art. 26, Ley 789 de 2002. **El nuevo texto es el siguiente:**

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

PARÁGRAFO 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 181 del CST

DESCANSO COMPENSATORIO. Modificado por el art. 31, Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

Al respecto la Cooperativa Averiguada argumenta:

La Cooperativa Averiguada allega con escrito radicado bajo el No. 0567 de 10 de febrero de 2015 en el cual describen lo siguiente:

"..Nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos haciendo referencia de manera individual a cada uno d los planteamientos expresados por las funcionarias en su queja.

" 1. El mes de enero trae cuatro (4) domingos y dos (2) festivos que sería un equivalente a seis (6) días de descanso obligatorios; así como lo expresa el REGAMENTO INTERNO DE EPSIFARMA CAPITULO VII artículo 15, y el CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. En el cuadro de turnos aparecen programados solo cinco (5) descansos para este mes"

Al respecto resulta importante aclarar lo que frente al tema manifiesta el Reglamento Interno de trabajo de EPIARMA, que en el capítulo VI hace referencia a los días de descanso legalmente obligatorios señalados en el artículo 14:

ARTICULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral

- 1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerad en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre,*
- 2. Pero el descanso remunerado del seis de enero...(...) cuando no caigan en día lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado se trasladara al lunes.*
- 3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior"*

En igual sentido lo señala el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo. Así las cosas, si bien tanto el CST, como el Reglamento Interno de Trabajo de Epsifarma contemplan de manera taxativa un listado de los días que son considerados como de descanso obligatorio remunerado, ello no implica que bajo determinadas circunstancias lo empleadores no puedan disponer de sus trabajadores para que en dichos días laboren, claro está, recibiendo una contraprestación por ello, la cual de conformidad con la normatividad laboral vigente se materializa mediante una remuneración de un 75% más en comparación con un día ordinario de trabajo. Este beneficio ha sido regulado por el CST en su artículo 179. (...)

(..)

Ahora bien, en relación al tratamiento que se debe dar cuando los funcionarios de una compañía laboran en días dominicales, el ordenamiento jurídico laboral vigente ha establecido una regulación especial. En primer lugar el parágrafo 2 del artículo 179 del CST aclara cuando se considera que el trabajo dominical es ocasional o habitual así:

(...)

De igual manera, y en concordancia con lo antes señalado, los artículos 180 y 181 del CST, establecen:

(....)

Atendiendo los preceptos antes transcritos, cuando un trabajador labora de manera habitual (más de dos domingos al mes) no solo se hace acreedor a una compensación en dinero por haber laborado en dichos días sino además tendrá derecho a un descanso remunerado dentro de la semana inmediatamente siguiente al domingo laborado.

Así pues, enfocándonos dentro de la pretensión emitida por las funcionarias y querellantes y teniendo en cuenta la matriz de distribución de turnos del mes de enero de 2015, la cual se adjunta al presente escrito, podemos extraer el siguiente análisis individualizado en relación a los domingos y festivos laborados y los días de descanso de cada una de las querellantes:

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

| NOMBRE | NUMERO DE DOMINGOS LABORADOS | NUMERO DE FESTVOS LABORADOS | NUMERO TOTAL DE DESCANSOS OTORGADOS |
|----------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| ILDA SOLANO | 4 | 2 | 5 |
| NILCEN PEREZ | 3 | 2 | 5 |
| MONICA TOVAR | 3 | 1 | 6 |
| LILIA VELANDIA | 4 | 2 | 5 |
| SANDRA MORENO | 4 | 1 | 6 |
| ANNY FRANCO | 4 | 1 | 5 |
| NUBIA SUAREZ | 3 | 1 | 5 |
| LUZ HERNANDEZ | 1 | 1 | 5 |

Como se observa, a las funcionarias y querellantes en el mes de enero se le garantizó un mínimo de cinco (5) días de descanso y adicionalmente se les cancelaron la totalidad de los recargos por el trabajo realizado en jornada dominical y/o festiva como la señala la normatividad vigente, para lo cual extendemos copia de los desprendibles de nómina, donde se evidencia lo indicado. Nótese como contrario a lo manifestado en la queja la Empresa compensa más de los dominicales laborales, pues como se explicará a continuación, los festivos laborados no dan lugar a compensación en tiempo.

El inconformismo de las funcionarias radica en la no concesión de seis (6) días de descanso dado que en el mes de enero hubo cuatro (4) domingos y dos (2) días festivos, sin embargo consideramos que incurren en un error ya que de acuerdo a la normatividad vigente se deben otorgar descansos remunerados cuando la trabajadora labora de manera habitual en días domingo, pero, no indica que se deba dar el mismo trato cuando laboren en dos festivos, por el contrario, el artículo 175 del CST señala (...)

Así pues, en atención a dicho artículo cuando los trabajadores laboral en días de descanso obligatorio (festivos), se permite retribuir en dinero dicho tiempo, es decir pagando el día con el recargo del 75% o bien, otorgar el descanso. De esta mera, EPSIFARMA dando cabal cumplimiento a lo antes indicado, respetando siempre la normatividad vigente además de los derechos de sus funcionarios, ha cancelado en su totalidad los recargos en relación a trabajo en días festivos y/o dominicales, tal como se puede observar en los desprendibles de nómina de las querellantes.

2. Quisiéramos saber por que dos personas aparecen en el cuadro de turnos con los seis días de descanso obligatorio y el resto con cinco

Frente a este punto, dependiendo de las necesidades del servicio y del número del personal con el cual se cuenta en EPSIFARMA CLINICA TUNJA, desde finales del mes la compañía da a conocer a todos sus funcionarios el cronograma de turnos para el mes siguiente, el cual se proyecta teniendo como fin primordial garantizar un servicio y atención continua a todos nuestros usuarios, sin desconocer el límite máximo vigente de horas a laborar en la semana fijado por a norma laboral en un total de cuarenta y ocho horas (48).

La concesión de días de descanso adicionales en el mes de enero se produjo debido a la baja afluencia de usuarios en al sede en este mes, por lo que se hizo innecesario contar con la totalidad de los funcionarios en sede.(...) si se llegaran a presentar nuevamente, dichas concesiones de descanso serán rotativas garantizando con ello la igualdad de trato de todos nuestros funcionarios.

3. Las horas pendientes del inventario del mes de diciembre nos las están devolviendo como compensatorio en el mes de enero, pero las están devolviendo en un día dominical o festivo, los solicitamos de manera cordial que están horas sean devueltas en jornada ordinaria ya que las horas extras que trabajamos fueron en días ordinarios no en días dominicales ni festivos.

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

En primer lugar es importante aclarar que en ningún momento nuestros funcionarios han laborado hora extra, ya ue siempre sea garantizado el cumplimiento del límite maxi legal en relación al número de horas semanales procurando la no extralimitación de la jornada máxima legal. No obstante la confusión puede residir ya que dentro de las funciones a cargo de nuestros funcionarios se encuentran dos actividades de gran relevancia como lo son 1. Atención al usuario y expendio de medicamentos. 2. Elaboración de inventario de farmacia.

En atención a lo anterior, aquellas personas que sean programadas para la realización de inventario de farmacia, tendrán una asignación menor en relación al número de horas en el proceso de atención al usuario y expendio de medicamentos, eso si, garantizando en todo momento que no se sobrepase la cantidad máxima legal de horas semanal, es decir cuarenta y ocho (48)

Así pues eventualmente las horas destinadas en el proceso de inventario son compensadas en tiempo en el mes inmediatamente siguiente, luego, al momento de la proyección y elaboración de la matriz de turnos se tiene en cuenta dicho tiempo, fijando los días compensatorios de manera autónoma de acuerdo a las necesidades de la compañía y la afluencia de usuarios o atenciones.

4. Según la Convención colectiva entre Epsifarma y Sitrasedcol como trabajadores teníamos derecho a disfrutar de uno de los dos días de celebraciones especiales 24 o 31 de diciembre, solicitamos en forma cordial nos sea reconocido este día ya que en diciembre fuimos varios trabajadores los que no pudimos disfrutar ninguna de estas dos fechas.

Vale la pena resaltar que si bien dentro de la Convención colectiva suscrita entre Epsifarma y Sintrasalucol se estableció la concesión de un día de descanso para todos los funcionarios afiliados a dicho sindicato los días 24 a 31 de diciembre, dicho beneficio no se otorga de manera autónoma, luego el funcionario para acceder a este debe presentar solicitud escrita con al menos ocho días de antelación, adjuntando constancia de su vinculación al sindicato y el día que desea tomar. Lo anterior guarda sustento, ya que previo a la concesión de dicho beneficio la compañía debe corroborar la procedencia de su solicitud y la efectiva afiliación a sintrasaudcol...."

Revisado el expediente encontramos que origino la presente averiguación queja presentada por las señoras **LILIA VELANDIA** y **LORENA FRANCO** en contra de la Cooperativa **EPSIFARMA CLINICA TUNJA**, la cual se radico bajo el No. 075 de fecha 7 de enero de 2015 en la citada queja manifiestan que la citada Cooperativa está incumpliendo con los días de descanso obligatorio que legalmente todo trabajador tiene derecho, no les han devuelto a los trabajadores un compensatorio en el mes de enero de 2015 de horas ordinarias trabajadas en diciembre de 2014 pues estas horas se las han devuelto en días festivos

Una vez analizado el contenido del expediente se encuentra lo siguiente:

- Concluye el despacho que efectivamente y teniendo en cuenta la actividad que desarrolla la Cooperativa EPSIFARMA los horarios de la misma deben ajustarse de acuerdo a la misma es así como le es aplicable el artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece que:

EXCEPCIONES. Modificado por el art. 27, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

a). En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico;

b). En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos...."

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

Por tanto y tal como lo manifiesta la Cooperativa en su respuesta realizan la programación acorde a esta actividad, así mismo manifiestan que pagaban el recargo previsto en las normas, observando el despacho que en la queja presentada no refieren el no pago de los mismos.

La jornada Laboral de la Cooperativa Epsifarma se encuentra en el Reglamento de Trabajo en cual prevé en el Capítulo IV Artículo 8 lo siguiente:

“ Las horas de entrada y salida de para los trabajadores de Bogotá y sus seccionales, son las que a continuación se expresa así:

(...)

PERSONAL OPERATIVO

- Turnos de 8 horas

Los días laborales para el personal que labora 8 horas diarias y 48 horas a la semana son de lunes a sábado por turnos los cuales se distribuyen así:

PRIMER TURNO: 6 A.M A 1 P.M.
SEGUNDO TURNO 1 P.M. A 8 P.M.

Sabados (Cada 15 días)

6 AM A 1 P.M.

Turnos sucesivos de 36 horas semanales

Los días laborales para el personal que labora 6 horas diarias y 36 horas a la semana son de Lunes a Domingo por turnos sucesivos...”

(...)

Estos turnos se desarrollaran por los trabajadores de acuerdo con la programación que realice el empleador.

(...)

Turnos rotativos 48 horas semanales

Los días laborales para el personal que labora 8 horas son de lunes a domingo por turnos rotativos....”

La Empresa otorgara sus trabajadores por cada domingo o festivo trabajado un día compensatorio remunerado a la siguiente semana.

- Con lo anterior infiere el despacho que la jornada laboral para los trabajadores de la Cooperativa Epsifarma está debidamente prevista en el Reglamento de Trabajo y este a su vez ajusta al Código

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

Sustantivo del Trabajo y conforme a los documentos que se allegaron al expediente respeto a los turnos no se estaría vulnerando norma alguna, así se afirma pues los turnos programados por la empresa en los meses de noviembre y diciembre de 2015 y enero de 2015 se ajusta al trabajo por turnos.

- Así mismo según lo previsto en los turnos teniendo en cuenta lo descrito por la empresa se cumplirían los preceptos previstos en la ley, toda vez que el ordenamiento laboral prevé que se deben dar los descansos compensatorios que se generen o la retribución en dinero y para el caso de laborar habitualmente en día de descanso obligatorio un descanso compensatorio remunerado, nótese que en la queja no mencionan que la Cooperativa no hubiera cumplido con esta obligación.

- Por otra parte revisado el Horario del mes de Enero de 2015 que se allegó al expediente puede observarse que efectivamente las ocho (08) trabajadoras tuvieron como mínimo 5 días de descanso (FI 62). Es importante aclarar que la ley permite un día de descanso compensatorio remunerado cuando se trabajan los domingos de forma regular, y que estos dominicales deben pagarse con los recargos respectivos, hecho que para el con que nos ocupa se presume sucedió toda vez que el reclamo central tiene que ver con los días de descanso obligatorio.

- Entonces y conforme al ordenamiento legal cuando una empresa requiera prestar el servicio las 24 horas del día y los 7 días de la semana, deberá ajustarse a las excepciones señaladas en la norma, hecho que para el caso de la Cooperativa EPSIFARMA sucede teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo el cual a la letra dice:

*"JORNADA MAXIMA DURACION. Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:*

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máximas de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

*c). Modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. **El nuevo texto es el siguiente:** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;*

- Ahora en relación con el trabajo en días festivos el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo establece que:

*DESCANSO REMUNERADO EN OTROS DIAS DE FIESTA REMUNERACION. Modificado por los artículos 1o. y 2, Ley 51 de 1983. **El nuevo texto es el siguiente:***

AUTO No.1442 DE 2.016 (01 de Noviembre)

ARTÍCULO 1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

ARTÍCULO 2. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo”

- Se extrae entonces de la norma anteriormente relacionada cuales son los días festivos remunerados y a su vez indica que las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior, es decir no está prohibiendo que en las actividades que así lo requieran que se deba laborar en estas fechas, pero siempre y cuando se remunere acorde a lo previsto en la norma.

- Refieren las querellantes que las horas de inventario las dan los días de descanso obligatorio a que tiene derecho, al respecto la empresa manifestó que *eventualmente las horas destinadas en el proceso de inventario son compensadas en tiempo en el mes inmediatamente siguiente, luego, al momento de la proyección y elaboración de la matriz de turnos se tiene en cuenta dicho tiempo, fijando los días compensatorios de manera autónoma de acuerdo a las necesidades de la compañía y la afluencia de usuarios o atenciones, el despacho encuentra que efectivamente el tema del inventario está dentro de la programación mensual*

- Finalmente el despacho no puede continuar ninguna actuación en contra de la Cooperativa Averiguada toda vez que no se evidencia vulneración a ninguna norma por parte de la misma.

En mérito de lo anteriormente expuesto, este despacho:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la Averiguación Preliminar iniciada en contra de la **COOPERATIVA EPSIFARMA**, identificada con el Nit. 900067659-6, con domicilio en el Kilómetro 9.6 Autopista Medellín de la ciudad de Tenjo - Cundinamarca por las razones expuestas en la parte motiva del presente Auto.

ARTICULO SEGUNDO: Notificar el presente AUTO en los términos señalados por el art. 68 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación, el primero

**AUTO No.1442 DE 2.016
(01 de Noviembre)**

ante la Coordinación del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliaciones, y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales deberán interponerse por escrito, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal, o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según corresponda. (ARTICULO 76 DE LA LEY 1437 DE 2011).

ARTICULO TERCERO: El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria.

Dado en Tunja al primer día (01) del mes de noviembre de 2016

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ALEXANDRA SANABRIA BENITEZ

Coordinadora

Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos.

