



## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No 00371

25 JUL 2019

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

## LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS-CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

## I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa SHULEMBERGER SURENCO S.A., identificada con número de NIT 860.002.175-1, ubicada en la calle 100 No. 13-21 Piso 4 de la ciudad de Bogotá, Representada Legalmente por el señor WILFRED AUGUSTO CHACÓN, identificado con la C.E.405601.

## II. HECHOS

Mediante Resolución No. 0297 del 28 de junio de 2018, la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control Resolución de Conflictos – Conciliación de la Territorial Huila decide sancionar a la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A., identificada con el Nit. 860002175-1 Representada Legalmente por el señor WILFRED AUGUSTO CHACÓN, identificado con la C.E.405601 ubicada en la calle 100 No. 13-21 Piso 4 de la ciudad de Bogotá, así:

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR** a la Empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A., identificada con Nit. 860.002.175-1, Representada Legalmente por el señor WILFER AUGUSTO CHACÓN LOPEZ, identificado con la Cédula de Extranjería No. 405601 y ubicada en la calle 100 No.13-21 Piso 4 de la ciudad de Bogotá, por infringir el contenido del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTICULO SEGUNDO: IMPONER** a SCHLUMBERGER SURENCO S.A., una multa de CINCUENTA (50) SMLMV, equivalente a TREINTA Y NUEVE MILLONES SESENTA Y DOS MIL CIEN PESOS (\$39.062.100) M/CTE, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo. El presente acto administrativo presta mérito ejecutivo conforme el artículo 297 numeral 4 de la Ley 1437 de 2011.

**PARAGRAFO:** Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

**ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR** a la Empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A., identificada con Nit. 860002175-1, Representada Legalmente por El señor WILFER AUGUSTO CHACÓN LOPEZ, identificado con la Cédula de Extranjería No. 405601 y ubicada en la calle 100 No.13-21 Piso 4 de la ciudad de Bogotá, por infringir el contenido del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTICULO CUARTO: IMPONER** a SCHLUMBERGER SURENCO S.A., una multa de CINCUENTA (50) SMLMV, equivalente a TREINTA Y NUEVE MILLONES SESENTA Y DOS MIL CIEN PESOS (\$39.062.100) M/CTE, que tendrán destinación específica al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA** y que

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

*deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo. El presente acto administrativo presta mérito ejecutivo conforme el artículo 297 numeral 4 de la Ley 1437 de 2011.*

**PARAGRAFO:** *Advertir que en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida."*

Que una vez enviadas las citaciones con el objeto de notificar de manera personal el mencionado acto administrativo y debido a la no comparecencia del Representante Legal de la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A y/o su apoderada, mediante oficio 08SE2018724100100000936 del 3 de junio de 2018, se procede a su notificación por aviso.

Respecto del señor JHON MAURICIO MEJIA SOLANO, mediante oficio No. 08SF2018724100100002299 del 5 de julio de 2018, le fue citado para la notificación personal, efectuándose personalmente el día 5 de julio de 2018.

Que el día 30 de julio de 2018, la Dra. Juanita Galvis Calderón, en calidad de apoderada de la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A., presenta por correo electrónico el recurso de reposición y en subsidio apelación, contra la Resolución No. 0297 del 28 de junio de 2018.

### III. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

#### I. PETICIÓN

*Solicito a la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación del Ministerio de Trabajo - Territorial Huila, que con fundamento en lo que adelante se expondrá, se revoque en todas sus partes el acto administrativo impugnado y en su lugar, se absueiva a SCHLUMBERGER SURENCO S.A., teniendo en cuenta que la dicha Compañía nunca ha vulnerado el ordenamiento laboral colombiano.*

*Subsidiariamente, en caso de no acceder a lo solicitado, se conceda el recurso de apelación para que sea conocido, estudiado y resuelto por el superior inmediato, esto es, ante la Dirección Territorial del Huila o quien sea el competente para resolver la citada.*

#### II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE SUSTENTA LOS RECURSOS DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO APELACIÓN

*Con el debido respeto, me permito disentir de la decisión tomada por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliación del Ministerio de Trabajo - Territorial Huila, con fundamento en las siguientes razones de hecho y de derecho, en donde para oponernos a los fundamentos de la Resolución, la impugnación se dividirá en razones de orden procesal e igualmente, de carácter sustancial, los cuales se discriminan así:*

#### A. RAZONES DE ORDEN PROCEDIMENTAL

##### I. Falta de competencia por razón del domicilio principal de la empresa y por declaratoria de situaciones que son de competencia exclusiva de los jueces.

*El Ministerio del Trabajo Dirección Territorial de Huila - no era competente para adelantar esta investigación en contra de la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A.*

*Las Resoluciones Nos 02143 del 28 de mayo del 2014 y la 3111 del 2015, por medio de las cuales se modificó el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio del Trabajo, dispusieron dentro de las funciones esenciales de las Direcciones Territoriales, la siguiente:*

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

(...) En virtud de la normatividad anteriormente referenciada, resulta entonces que cada Dirección Territorial deberá asumir y conocer los asuntos de su jurisdicción, sin invadir la órbita de competencia de otras Direcciones Territoriales...

De acuerdo a lo anterior, cada Dirección Territorial tiene competencia para conocer de los asuntos de su jurisdicción, entonces debemos indicar que, en el presente caso, era la Dirección Territorial de Bogotá D.C., quien era la competente para conocer de los procedimientos administrativos laborales de la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A., por cuanto el domicilio principal es en la ciudad Bogotá D.C.

Atendiendo la competencia, la cual si bien no está regulada en el CPACA, nos remitiremos al artículo 28 del Código General del Proceso, en virtud de lo dispuesto en el artículo 306 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que establece " que en los aspectos no contemplados en este Código se seguirá el Código de Procedimiento Civil, hoy Código General del Proceso, en lo que sea compatible con la naturaleza de los procesos y actuaciones que correspondan a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo ...". (Subrayado fuera de texto).

Así las cosas, en el presente caso la competencia en razón al factor del domicilio principal de la empresa, se reitera, le corresponde a la Dirección territorial de Bogotá la encargada de tramitar la investigación producto de la querrela administrativa laboral interpuesta contra mi representada, bajo la competencia Territorial establecida en el artículo 28 del Código General del Proceso, para lo cual es importante acudir a lo establecido en la norma que regula:

Artículo 28 del Código General del Proceso:

Competencia Territorial. La competencia territorial se sujeta a las siguientes reglas: en los procesos contenciosos, salvo disposición legal en contrario, es competente el juez del domicilio del demandado. Si son varios los demandados o el demandado tiene varios. De otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 486 del CST, los funcionarios del Ministerio del Trabajo "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"

Así las cosas, ajustándonos a las reglas de la competencia que hoy regula el Código General del Proceso, y a la cual debemos sujetarnos en materia contenciosa por remisión del artículo 306 del CPACA., y atendiendo lo dispuesto en las políticas de prevención del daño antijudicial en lo relacionado con el procedimiento administrativo sancionatorio del Ministerio del Trabajo regulado por la Resolución No. 2168 de 2015, debe considerarse que, en el caso bajo estudio la investigación y la sanción impuesta por la Coordinadora PIVC de la Territorial del Huila, carece de competencia, dado que la ésta estaba en cabeza de la Territorial de Bogotá.

De otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 486 del CST, los funcionarios del Ministerio del Trabajo "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".

En esa medida, la discusión sobre la eventual aplicación del artículo 165 del C.S.T. constituye un conflicto jurídico que, de acuerdo con la cláusula general de competencia de la jurisdicción laboral ordenana es competencia exclusiva de los jueces

Por ende, hasta tanto no haya pronunciamiento de una autoridad judicial, ningún funcionario diferente pueda abrogarse el reconocimiento y aplicación de jornadas laborales.

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

### **II. Falta del contenido mínimo del acto administrativo sancionatorio.**

De acuerdo con el artículo 137 de la Ley 1437 de 2011, se concluye que la Dirección Territorial de Huila del Ministerio del Trabajo, profirió el acto administrativo sancionatorio de la referencia, con violación a la ley, en atención a las siguientes razones:

El sistema de garantías de los administrados descansa en dos principios fundamentales: el de legalidad y el de responsabilidad. El primero de ellos somete a la administración a la normatividad jurídica, es decir, a las leyes que regulan su actividad, y el segundo previene que por su desconocimiento se cuestione su gestión y compromiso (Artículo 6º y 90º de la Constitución).

El sometimiento coercitivo al ordenamiento jurídico implica su cumplimiento e interpretación meramente legal. En este sentido, es inadmisibles que el Grupo de Prevención, Vigilancia y Control - Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo aduzca en sus argumentos que las partes no pactaron la jornada contenida en el artículo 165 del C.S.T., por cuanto no existían pruebas que acreditaran esa situación.

Con lo anterior el Grupo de Prevención, Vigilancia y Control - Dirección Territorial de Tolima del Ministerio del Trabajo, se aparta de su función legal y su responsabilidad como parte de la administración pública, pues no tuvo en cuenta los medios probatorios acaudalados al expediente por parte de mi representada, como era el contrato de trabajo, la declaración del representante Emerson Furero y las los desprendibles de nómina en los que se podía evidenciar la jornada por turnos, en la cual se encuentra inmerso el querellante, lo que generó el desconocimiento de la norma, y la interpretación errónea de la realidad que vulneraron desde todo punto de vista los derechos de mi representada.

Si bien el Ministerio del Trabajo propende en forma acertada con el cumplimiento de las jornadas laborales, la misma no puede suponer la imposición de sanciones en simples apreciaciones o manifestaciones sin sustento probatorio, pues la violación de la ley y el incumplimiento de las obligaciones por parte de SCHLUMBERGER SURFNGO S.A., debe demostrarse, lo cual no se hizo, y fundamentarse en criterios jurídicos conducentes y pertinentes que permita ver algún tipo de infracción. Lo contrario, supondría ejercer la facultad sancionatoria de los organismos de inspección y vigilancia con fundamento en meras apreciaciones, suposiciones no demostrables.

Por ello, se solicita que el Grupo de Prevención, Vigilancia y Control - Dirección Territorial de Tolima del Ministerio del Trabajo, ajuste su actividad a la ley, como lo exige la Constitución y realice un estudio de legalidad concreto apartado de interpretaciones subjetivas que puedan sesgar su juicio. Sin perjuicio del análisis probatorio QUE NO SE HIZO DENTRO DEL PROCESO desconociendo los hechos reales del caso concreto y las condiciones particulares del mercado petrolero colombiano.

En conclusión, la Resolución No. 297 de fecha 29 de junio del 2018 no contiene los requisitos mínimos exigidos por el Artículo 49 de la Ley 1437 del 2011, puesto que no se hizo un análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la sanción, solo se remitió a relacionarlos y tener en cuenta lo alegado por la empresa investigada, pues sin razón aparente desecha los argumentos expuestos por mi representada frente a las jornadas especiales con las se pactaron con los trabajadores, argumentos que contienen las razones y las explicaciones a los reportes o marcaciones que el señor Mejía realizó en el sistema Load Chart, el cual se aportó.

### **III. Vulneración al debido proceso por parte de la Coordinadora de PIVC de la Dirección Territorial Huila del Ministerio de Trabajo.**

El artículo 29 de la Constitución Política Colombiana establece que "el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Esta disposición reconoce el principio de legalidad como fundamental en el ejercicio de las funciones tanto judiciales como administrativas, razón por la cual, siempre se deberá observar las formas propias de cada juicio y asegurar la efectividad de todas aquellas normas que permitan a los administrados presentar, solicitar y controvertir pruebas, integrando una serie de garantías en defensa de los asociados con el objeto de obtener una pronta y cumplida justicia.

"En este orden de ideas, el debido proceso se entiende como la regulación que previamente delimita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de los administrados, de forma tal que ninguna actuación judicial o administrativa dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta a procedimientos señalados en la ley y en los reglamentos".

La H. Corte Constitucional, en consideración a la noción del debido proceso y el correcto seguimiento a los procedimientos establecidos en la normativa, estableció en la sentencia T-982/04-

En virtud de lo anterior, en el caso que nos ocupa son tan visibles los yerros que ha cometido la Coordinadora de PIVC de la Dirección Territorial Huila, consistente en que el señor Jhon Mauricio Mejía, durante toda la investigación preliminar como en la formulación de cargos, estuvo constantemente allegando pruebas y requerimientos al Ministerio, en diferentes fechas, tal como la propia resolución lo evidencia en el relato de los hechos, cuando no era la oportunidad procesal para adjuntar más documentos, pues dicha etapa para aportar pruebas había fenecido, además, documentos a los cuales a mi representada no tuvo conocimiento dentro del trámite procesal, como quiera que no le comó traslado para controvertir y/o refutar los mismos ni tampoco fue notificada de las actuaciones adelantadas por el quejoso, por lo que nos encontramos ante una inseguridad jurídica y vulneración de derechos fundamentales, razón por la cual en pro de garantizar la protección efectiva solicitamos sean acogidas las manifestaciones aquí planteadas.

#### **IV. Falta de proporcionalidad en la sanción**

En cuanto a la sanción impuesta a SCHLUMBERGER SURENCO S.A. se debe resaltar que el principio de proporcionalidad en materia sancionatoria administrativa exige que la falta descrita como la sanción correspondiente, resulte adecuada a los fines de la norma, esto quiere decir que a la realización de los principios que gobiernan la función pública, la sanción no puede resultar excesiva en rigidez frente a la gravedad de la conducta ni tampoco carece de importancia frente a esa misma gravedad.

Frente al caso que se examina, se debe tener presente que la sanción impuesta se da en razón a presunciones frente a incumplimiento de derechos laborales por parte de SCHLUMBERGER SURENCO S.A. situación que a lo largo del proceso administrativo no se logró demostrar, toda vez que el Ministerio del Trabajo, equivocadamente aduce que en el presente caso se incumplieron normas que ni siquiera son aplicables al caso en concreto respecto a la jornadas del querellante, situación contraria a la realidad fáctica de la presente investigación, pues en ningún momento el Director logró probar falta u omisión alguna de mi representada respecto al cumplimiento de las normas laborales por las cuales fundamento su sanción.

Motivo por lo cual en el presente caso se genera una desproporcionalidad manifiesta al imponer una multa de tal valor en razón a meras presunciones. En efecto, dicha sanción no atiende a parámetros de equidad y razonabilidad ya que no se evidencia en el proceso administrativo falta leve o falta grave alguna. En tal virtud se desconoce el fundamento mediante el cual el Ministerio del Trabajo cuantifica dicha sanción y aún más impone la misma.

Tan es así que, los fundamentos esgrimidos por la autoridad administrativa, obedecan a un indebido análisis del acervo probatorio aportado en la presente diligencia, además de realizar solicitudes genéricas que a su juicio no fueron satisfechas, cuando evidentemente mi representada aportó oportunamente los documentos que probaban el cumplimiento de la norma laboral en el caso del señor Mejía.

Así las cosas, no hubo tasación y medición consciente y razonable de la sanción impuesta en contra de mi representada, es decir no se efectuó una adecuada valoración técnica del material probatorio, ni mucho menos de los atenuantes que se presentaron en el presente caso.

#### **B. RAZONES DE ORDEN SUSTANCIAL**

##### **I. CARGO PRIMERO: Haber incurrido en la presunta violación a la disposición del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.**

Como primera medida, resulta necesario indicar que mi representada en ningún momento ha violado lo dispuesto por el artículo 161 del C.S.T., como equivocadamente lo afirmó la Coordinadora de PIVC de la Dirección Territorial Huila, porque, en primer lugar, la Compañía en la situación particular con el señor Jhon Mauricio Mejía no aplica esta disposición normativa, habida cuenta que la jornada que implementó mi representada SCHLUMBERGER SURENCO S.A. con dicho trabajador, teniendo en cuenta las actividades petroleras que desarrolla, como se evidencia del Certificado de Existencia de representación legal de la Cámara de Comercio, es la establecida como jornadas especiales, concretamente la dispuesta en el artículo

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

165 del C.S.T., situación que fue manifestada y probada a lo largo de la investigación y que fue rechazada por parte del Despacho, aduciendo que la cláusula del contrato del trabajador en la cual se establecía la jornada, no probaba tal circunstancia, por lo cual, el Despacho, primero, se alejó de la realidad, pues en efecto, como se demostró, la jornada pactada entre las partes era la de por turnos del artículo 165 del C.S.T. (Declaración de Emerson Forero, desprendibles de nómina y certificación que se adjunta) y segundo, la Coordinadora realizó una valoración de los hechos que solo un juez laboral en el ejercicio de su potestad judicial, podría declarar.

Para el efecto, conviene indicar que el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone:

"ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS. "..."

Del análisis de la norma transcrita, se infiere que la aplicación de la jornada especial de trabajo por turnos tiene dos condiciones: 1) que la naturaleza de la labor no exija actividad continua; y 2) que se lleve a cabo por turnos de trabajadores, con la consecuencia que la jornada puede ampliarse en más de 8 horas diarias y 48 semanales, ampliación que no constituye trabajo suplementario, siempre que el promedio de las horas laboradas en un periodo no superior a tres semanas no exceda de 8 horas diarias ni de 48 a la semana. condiciones que, sin lugar a dudas, cumplía mi representada SCHLUMBERGER SURENCO S.A. y que no fueron valoradas acertadamente por este Ministerio, en el caso del señor Jhon Mauricio Mejía.

En consideración a la naturaleza de las actividades que desarrolla mi protegida, como una empresa dedicada a la industria petrolera, es perfectamente válido que se acoga a lo previsto en esta disposición para efectos de la determinación de la jornada de trabajo, como en efecto, se hizo con el señor Jhon Mejía y se hace con todos los trabajadores de campo y, de hecho, en varias oportunidades la Sala de Casación Laboral de la H Corte Suprema de Justicia así lo ha entendido.

En razón a lo anterior, tal jornada especial fue pactada expresamente con el señor Jhon Mauricio Mejía, tal como lo corroboran los documentos que fueron aportados en su oportunidad procesal, como también lo acredita la certificación que se allega en esta instancia.

En este sentido, si las horas de trabajo de los funcionarios en tres (3) semanas no superan el promedio de 48 horas de trabajo, resulta completamente viable que los funcionarios trabajen 21 días continuos y descansen 7 días, dentro de los cuales se deberá reconocer los descansos compensatorios por los domingos laborados, días y horas que en la realidad trabajaba el quejoso, pues así lo demuestran los desprendibles de nómina.

Ahora bien, como es bien sabido, la jornada máxima legal se encuentra diseñada para ser cumplida en seis (6) días, razón está por la cual no se puede aceptar de ninguna manera la inclusión del día domingo en la jornada del artículo 165 del C.S.T. pues se estaría estableciendo que la jornada máxima legal es de 56 horas, siendo lo establecido por la Ley 48 horas.

Adicionalmente del precitado artículo se desprende que se trata para materializar el cálculo del promedio laborado, se deben tomar los periodos de las 3 semanas continuas, considerando aquellos de descanso que se involucran en el esquema de rotación de turnos y, excluyendo el trabajo dominical, en la medida en que el trabajo en días de descanso obligatorio comporta legalmente una naturaleza especial, que por la misma razón no hace parte del concepto de jornada ordinaria.

Frente a esto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado en reiterados pronunciamientos, lo siguiente:

"[...] el artículo 165 brinda al empresario la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo de modo que pueda implementar jornadas que superen las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario, siempre que al computar el tiempo total laborado durante un periodo máximo de tres semanas éste no rebase lo establecido en el artículo 161 del C.S.T. (...) (Subrayado y negrilla fuera del texto original).

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo mediante concepto número 34502 del 31 de octubre de 2014, esta entidad indicó:

"[...] en actividades que se lleven a cabo por turnos y no exijan actividad continua, los trabajadores pueden laborar más de 8 horas diarias, o más de 48 a la semana, siempre que el promedio de las horas trabajadas

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

calculado para un periodo de tres semanas, no pase de 8 horas diarias ni de 48 a la semana, esta ampliación de la jornada sin tener en consideración el número de horas laboradas, no son extras por lo que no tienen recargo" (Subrayado y negrilla fuera del texto original).

igualmente, la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, ha sido reiterativa en señalar que la consecuencia que se deriva del hecho que el promedio semanal para un periodo de tres semanas sea superior a las 48 horas, no es otro que el pago de los recargos por las horas extras laboradas en exceso o con posterioridad a las primeras 144. Así las cosas, la compañía deberá pagar como trabajo suplementario o en horas extras, toda labor que supere la hora 144 en el periodo de tres (3) semanas

En este sentido, la sentencia del 11 de julio de 2007, con pronuncia del Doctor Camilo Tarrquino Gallego, radicado No. 29569, en el que se reclamaba precisamente el pago de las horas extras laboradas con posterioridad a las primeras 8 diarias, la Corte señaló: (...)

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que el Despacho, al multar a mi representada con una sanción de casi ochenta millones de pesos, hizo una indebida valoración de los hechos pues en las pruebas aportadas como los desprendibles de nómina, se puede observar el uso de jornadas especiales como 21x7, 14x10, 10x10 entre otras, que demuestran sin duda alguna, que la jornada laboral pactada con el señor Jhon Mauricio Mejía era la establecida en el artículo 165 del C.S.T., por lo cual resulta, ajeno a la realidad y equivocado, aplicar la jornada del artículo 161 en el presente caso, como lo hizo este Despacho, dado que se reitera, la jornada en la cual el quejoso debía desarrollar sus funciones se enmarcaba y se cumplía bajo los parámetros del artículo 165 del C.S.T.

De conformidad a lo anterior, tenemos que mi representada no ha vulnerado ni incumplido con la normativa laboral vigente, máxime cuando la forma de aplicar la jornada laboral por parte de mi representada se encuentra avalada por el Código Sustantivo del Trabajo y está ligada a los pronunciamientos jurisprudenciales que ha expedido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Bajo esta óptica es evidente que mi representada nunca ha vulnerado los derechos ni se excedió en las horas laborales, pues mi representada siempre actuó con real y manifiesta buena fe,

De otro lado, tenemos que la naturaleza del contrato de trabajo, estudiada en la jurisprudencia, ha señalado,

**Todo o contrato de trabajo envuelve la noción de consentimiento de un acuerdo de voluntades...**

En el presente caso, es evidente que entre SCHLUMBERGER SURENCO S.A. y el trabajador Jhon Mauricio Mejía, desde el comienzo de su vinculación laboral, pactaron que "el trabajador ejercerá sus funciones en el horario que determine el EM PLEADOR" y posterior a ello, estipularon que la jornada que los regularía sería la establecida en el artículo 165 del C.S.T.

2. De igual forma, se observa que no existió la violación del artículo 161 del C.S.T., ya que como se explicó, durante la investigación, el registro allegado de las horas trabajadas, en la realidad no refleja el trabajo suplementario (horas extras) laborado por el quejoso, dado que en dichos reportes aparecen registrados, los pagos especiales denominados "day off", bonos de campo y bonos de disponibilidad, de los cuales se beneficia el trabajador Mejía Solano, por ser afiliado a la organización sindical USO y por ende, se le aplicaba de la Convención Colectiva de Trabajo para el año 2015, en la medida que para el reconocimiento de dichas prerrogativas, todos los trabajadores, inclusive el señor Jhon Mauricio Mejía, debían subir al sistema Lead Chart, esos bonos que como se explicara más adelante, para su pago y materialización, se debían registrar como horas extras, nocturnos y dominicales, pues así lo dispone el acuerdo convencional vigente para el año 2014 - 2016, pero esto no significa que el trabajador laborara estos tiempos.

...

...

...

Ahora bien, teniendo en cuenta que el hoy demandante, para el año 2015 se encontraba afiliado a la UNIÓN SINDICAL OBRERA USO, le era aplicable lo establecido en la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO así como las ACTAS EXTRA CONVENCIONALES referidas, por lo que en el reporte allegado al expediente y sobre el cual el Ministerio edificó su acto administrativo, se encuentra registrados esos beneficios de "day

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

off", lo que implica que las horas registradas como trabajo suplementario o nocturno o dominical, en la realidad nunca fueron laboradas, por el señor Jhon Mejía, sino que corresponden beneficios establecidos convencionalmente, dado que ante el sistema de Load Chart, para el pago de los mismo se debían registrar como horas extras: hora nocturnas o dominicales, por expresa discusión de la Convención Colectiva, se reitera: No son horas trabajadas efectivamente por los trabajadores, sino que una forma de registrar los beneficios definidos en la Convención Colectiva de Trabajo y registrados en el Load Chart.

.....

....

Como se evidencia dentro del acta extra convencional del 10 de julio de 2013, el cual se ha extendido por acuerdo entre a las partes a los trabajadores afiliados a la USO, entre ellos al señor Mejía Solano, podían marcar cuando se encontrara en disponibilidad 6 horas extras nocturnas y 1 hora extra diurna de lunes a viernes y 6 horas extras nocturnas y 6 horas extras diurnas los sábados y domingos; cuando se encontrara en el hotel o campamento sin prestar sus servicios, podía registrar también la misma cantidad de horas antes señaladas; así mismo sucede cuando se encuentran disponibles desde casa, y marcan entre 2 y 3 horas extras mientras se trasladan a prestar sus servicios, por lo que se insiste, no era el que trabajador laborara efectivamente esas horas, sino que las podía registrar para acceder a los bonos denominados "day off", por cuanto cumplía algunas de las condiciones establecida en el acta extra convencional.

Por lo anterior, es preciso indicar que dentro de los desprendibles de nómina de los meses de enero y marzo, periodos en los cuales el despacho encontró inconsistencias, se encuentra que el trabajador registró tantas horas extras, que el sistema en el mes de enero le computó 135,5 días trabajados dentro de las horas extras diurnas, 60,5 días trabajados dentro de las horas extras nocturnas, 7 días de horas extras dominicales y 29 días horas extras dominicales nocturnas, dentro de un periodo de tiempo que cuenta con 31 días y 4 domingos, lapso en el cual el trabajador solo prestó sus servicios por 21 días y 3 domingos, de acuerdo a la jornada establecida para su cargo, incluso de los mismos documentos que allegó el mismo querelante.

Así mismo, el trabajador marco en el mes de marzo de 2015, 61 días trabajados como horas extras diurnas, 40,5 días trabajados como horas extras nocturnas, 18 días de horas extras dominicales y 15 días de horas extras dominicales nocturnas, dentro de un periodo de tiempo que cuenta con 31 días y 4 domingos, lapso en el cual el trabajador solo prestó sus servicios por 19 días y 3 domingos, situación con la que se evidencia que los supuestos incumplimiento alegados por el querelante, nacieron con ocasión a la aplicación de pactos frente a marcación de los bonos, más nunca por horas efectivas trabajadas.

....

.....

## **II. CARGO SEGUNDO: Haber incurrido en la presunta violación del numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.**

1. En primer lugar, es notorio que la falta de cuidado, atención y valoración que se efectuó por parte de la Coordinadora en la medida que de manera arbitraria concluyó, sin tener prueba alguna, que mi representada incumplía las normas laborales de los trabajadores y excedía la jornada máxima legal, cuando no validó la información suministrada ni las explicaciones dadas por la empresa, en donde se logra probar que el número de horas reportadas como extra no fue tiempo efectivamente laborado, sino que se registraba en el sistema para acceder a los beneficios establecidos en la convención.

Como se ha expuesto a lo largo del presente recurso, las normas aplicables al presente caso no son los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del trabajo, razón por la cual la presunta violación del artículo 162 carece de total fundamento fáctico, dado que la Compañía aplica lo dispuesto en el artículo 165 del Código, pues las jornadas en la industria del petróleo necesitan la flexibilización de las jornadas en que sus trabajadores desarrollan sus labores.

En ese sentido, es imperativo señalar que la aplicación del artículo 165 no implica que los trabajadores que cuenta con esa jornada estén exentos de realizar trabajo suplementario, motivo por el cual, es preciso indicar que el registro allegado, no refleja el trabajo suplementario, sino que contiene los pagos especiales y bonos



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

de campo acordados con el trabajador, que para efectos del sistema Load Chart, establecidos convencionalmente.

En ese orden de ideas, la presunta violación de la normativa laboral alegada por el trabajador, carece de cualquier sustento, pues la Compañía siempre ha cumplido con lo establecido en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, como hemos expuesto a lo largo del presente recurso, en el caso extraordinario de que la compañía necesitase de los servicios del trabajador en una jornada superior a la máxima legal, la Compañía haciendo uso del artículo 163 del C.S.T., aplicó la excepción a lo dispuesto en el artículo 162 del Código, sin necesidad de permiso por parte del Ministerio del Trabajo, pues así lo dispuso el legislador para estos casos.

Lo anterior establece que, mi representada siempre cumplió con la normativa laboral, y que su actuar estaba enmarcado en disposiciones legales diferentes a las que supuestamente se encontraba incumpliendo, que tienen una naturaleza excepcional y obedecen al desarrollo de las actividades propias del sector petrolero que no permiten la ejecución discontinua de los servicios.

Así las cosas, las actividades sancionables por parte del Inspector del Trabajo son aquellas que se realizan para vulnerar derechos laborales, es decir que según lo antes indicado el Inspector del Trabajo realizó una extralimitación de las facultades y funciones, en la medida que declaró probado un sin número de situaciones que si se analizan de manera correcta, se alejarían completamente de la conclusión a la que llegó en su decisión Resolutoria.

En esta orden de ideas, se evidencia una falta al proceso, al procedimiento, a los principios que envuelven las investigaciones administrativas y violación o vulneración a los derechos fundamentales al debido proceso, contradicción y defensa, constituyendo de esta forma las causales correspondientes para que se absuelva a la Compañía.

Teniendo en cuenta lo argumentado antes señalados, respetuosamente solicito al Ministerio del Trabajo, que se revoque la multa que le fue impuesta a mi representada y que en su lugar se absuelva a SCHLUMBERGER SURENCO S.A., compañía que nunca ha vulnerado el ordenamiento laboral colombiano.

Si en el recurso de reposición no se revocara la multa, respetuosamente solicito que se conceda el recurso de apelación.

En todo caso, me reservo la facultad de ampliar los argumentos esbozados en el presente documento.

### III. PRUEBAS

Solicito tener y decretar como pruebas las siguientes:

1. Certificación sobre la jornada del señor Jhon Mejía.
2. Copia del acta extra convencional del 10 de julio de 2013 suscrita entre SCHLUMBERGER SURENCO S.A. y la USO.
3. Copia de la convención colectiva del trabajo suscrita entre SCHLUMBERGER SURENCO S.A. y la USO.
4. Resoluciones adelantadas por el Ministerio de Trabajo, en las cuales se estudia la conducta sancionada y cierran las investigaciones por no encontrar mérito"

### IV. PRUEBAS DECRETADAS Y PRACTICADAS

Mediante Auto No. 049 del 23 de enero de 2019, se dispuso sobre el decreto y práctica de pruebas, así:

**"ARTÍCULO PRIMERO: DECRETAR DE OFICIO**- la siguiente prueba: Requerir al Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C., con domicilio en la carrera 7 No. 32-63 Piso 2 de la ciudad de Bogotá, para que allegue al despacho de la funcionaria Instructora, Copia auténtica de los actos administrativos, por medio de la cual se autoriza a la empresa SCHLUMBERGER

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

*SURENCC S.A., identificada con el Nit 860002175-1, para laborar horas extras con su respectiva constancia de ejecutoria, desde el año 2012 hasta el año 2017."*

Es así, como mediante oficio No. 055120197241001000000049 del 1 de febrero de 2019, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, comisionada para la práctica de pruebas, requiere a la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano Trámites de la Dirección Territorial, para que allegue la prueba decretada en Auto No. 049 del 23 de enero de 2019.

Que mediante correo electrónico de fecha 19 de febrero de 2019, por parte del Grupo de Administración Documental de Ministerio del Trabajo, remite al Despacho de la funcionaria instructora los siguientes documentos:

- Resolución No. 000764 del 28 de marzo de 2012, con su respectiva constancia de ejecutoria de fecha 27 de abril de 2012.
- Resolución No. 000111 del 28 de noviembre de 2013, con su constancia de notificación y expresa renuncia a término de recursos.
- Resolución No. 002158 del 30 de octubre de 2016.
- Resolución No. 001019 del 30 de marzo de 2017.

#### V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

El Derecho al Trabajo en condiciones dignas y justas goza de la especial protección del Estado, conforme a como lo establece el artículo 25 de nuestra Constitución Política.

Corresponde al Ministerio de Trabajo ejercer la Inspección, Vigilancia y Control del cumplimiento de las normas laborales para materializar la protección del derecho fundamental al trabajo.

El Ministerio del Trabajo, basa su actuar en la prevalencia del derecho al trabajo como fundamento del Estado, el cual obliga a que tanto las autoridades administrativas y los habitantes, estén sometidos a las mismas normas, en primer lugar, a la Constitución Política por ser la normatividad de mayor jerarquía, en concordancia con el artículo 4 (ibidem) el cual dispone que los nacionales y extranjeros en Colombia deben acatar la Constitución y la Ley, respetar y obedecer a las autoridades

En este orden, el artículo 85 (ibidem) establece que toda persona está obligada a cumplir tanto la Constitución como las Leyes, y en segundo lugar el acatamiento de las normas que regulan las relaciones laborales, las cuales son de orden público y en consecuencia de obligatorio cumplimiento.

Como primer argumento, señala a la recurrente la falta de competencia de este Despacho, en razón del domicilio principal de la empresa, invocando como sustento la Resolución No. 2143 del 28 de mayo de 2014 y la Resolución No. 3111 de 2015, por lo que a su parecer la competente sería la Dirección Territorial de Bogotá.

Fronto a este primer argumento, debe aclarar el Despacho que mediante Resolución No. 3357 del 25 de agosto de 2016, en su artículo primero de su parte resolutoria, se dispuso:

*"Artículo 1º: El conocimiento y trámite, de acuerdo con los reglamentos vigentes, de las querrelas o reclamos y de investigaciones administrativas a petición de parte, corresponde a los funcionarios del Ministerio del Trabajo adscritos a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, del lugar de la prestación del servicio o del domicilio del querrelante o del querrelado, o a elección del querrelante."* (Negrilla fuera de texto)

En el presente caso, es claro que el señor JHON MAURICIO MEJIA SOLANO, identificado con la Cédula de Ciudadanía No 7.724.826, eligió interponer su querrela administrativa en la Dirección Territorial del Huila, en

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

contra la empresa denominada SCHLUMBERGER SURENCO S.A., por la presunta violación a normas laborales y que conforme a lo dispuesto Resolución No. 3351 del 25 de agosto de 2015, se tiene total competencia para avocar el conocimiento y adelantar las actuaciones administrativas que se consideren pertinentes para esclarecer los hechos materia de querrela.

Relativo también el recurrente, que de conformidad con el artículo 496 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios del Ministerio del Trabajo "no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores". En esa medida, la discusión sobre la eventual aplicación del artículo 165 del C.S.T., constituye un conflicto jurídico que, de acuerdo con la cláusula general de la competencia de la jurisdicción laboral ordinaria es competencia exclusiva de los jueces.

Tal afirmación, tampoco es compartida por el Despacho, pues en ningún momento nos estamos abrogando funciones jurisdiccionales, por el contrario, bajo postulados legales, el Ministerio del Trabajo, como policía administrativa, tiene dentro de sus funciones la actividad sancionatoria, la cual tiene su fundamento en la búsqueda de la realización de los principios constitucionales que gobiernan la función pública, a lo que alude el artículo 209 de la Carta. Por consiguiente, se trata de una potestad que propende por el cumplimiento de los cometidos estatales y de los objetivos que ella se ha trazado en el ejercicio de sus funciones.

Es así, como uno de los objetivos de la potestad sancionadora administrativa, en consecuencia es el de cuestionar el incumplimiento de los deberes, prohibiciones y los mandatos del ordenamiento. La potestad se activa a partir del desconocimiento de las reglas preestablecidas, lo que le permite al Estado imponer sanciones como respuesta a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se ha ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración. Siendo claro, que por expresa disposición legal los funcionarios del Ministerio del Trabajo, tenemos la Inspección, Vigilancia y Control de las normas laborales, las cuales son de orden público y por lo tanto de obligatorio acatamiento.

Respecto al contenido mínimo del acto administrativo sancionador, en el cual a su parecer el Ministerio del Trabajo no tuvo en cuenta los medios probatorios arrojados al expediente, como era el contrato de trabajo, la declaración del representante Emerson Forero y los desprendibles de nómina en los que se podía evidenciar la jornada por turnos que tenía el trabajador, llegándose a una interpretación errónea de la realidad, vulnerándose los derechos de su representada.

Frente a tal argumentación, debe dejar claro el Despacho que todas y cada una de las pruebas allegadas a la actuación administrativa fueron valoradas en su integridad, tal y como se expondrá más adelante en la valoración de los cargos que conllevaron a la imposición de la sanción y que hoy son objeto de recurso.

Respecto a la vulneración al debido proceso aludido por la recurrente, teniendo en cuenta que el señor John Mauricio Mejía, durante toda la actuación administrativa estuvo constantemente allegando pruebas y requerimientos al Ministerio, en diferentes fecha tal como la propia Resolución lo evidencia en el relato de los hechos, cuando no era la oportunidad procesal para aportar más documentos, pues dicha etapa para aportar pruebas había fenecido, documentos a los cuales su representada no tuvo acceso; debe manifestar este Despacho que no se comparte tal apreciación, pues que en el presente caso, el Ministerio de Trabajo en cada una de las instancias del procedimiento administrativo sancionatorio, obrando de conformidad con los principios constitucionales y normativos, ha garantizado en cada una de sus actuaciones el debido proceso y los derechos de defensa y contradicción de todas las personas naturales y/o jurídicas involucradas en los hechos objeto de investigación, notificando a las partes las decisiones proferidas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011 y otorgando la oportunidad de aportar y solicitar pruebas, de contradecir los cargos proferidos: de presentar alegaciones, peticiones y de interponer los recursos pertinentes en los tiempos que señala la Ley. Aunado a ello, el expediente siempre ha estado a disposición de los intervinientes, tal es así, que el Dr. Emerson Forero Acero, en diligencia de fecha 14 de diciembre de 2016, hace referencia precisamente a las documentales aportadas por el señor Mejía en sus diferentes escritos.

Respecto del cargo número: "Haber incurrido en la presunta violación a la disposición contenida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo", refiere la sancionada que en la situación particular del señor John Mauricio Mejía no aplica esta disposición normativa, habida cuenta que la jornada que implementó su

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

representada, teniendo en cuenta las actividades petroleras que desarrolla, es la establecida como jornadas especiales, concretamente la dispuesta en el artículo 165 del C.S.T., situación que fue rechazada por el Despacho, sin tener en cuenta las pruebas allegadas al proceso. Que entre su representada y el trabajador, desde el comienzo de su vinculación laboral, pactaron que "el trabajador ejercerá sus funciones en el horario que determine el FMPEI ADOR" y posterior a ellos, estipularon que la jornada que los regularía será la establecida en el artículo 165 del C.S.T.

Frente a esta primera argumentación, debe dejar claro el Despacho que las decisiones aquí tomadas deben ser basadas en las pruebas allegadas al proceso, y frente al caso particular, se tiene que efectivamente en diligencia llevada a cabo el 4 de diciembre de 2016, el Dr. Emerson Honero Acero, menciona que la Jornada Laboral del Trabajador Jhon Mauricio Mejía, es de conformidad con lo dispuesto en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo y que los documentos que el señor Mejía entrega relacionados, con load chart, es un mecanismo interno para contabilizar no solamente las jornadas laborales de trabajo si no los pagos especiales y bonos de campo que reciben este tipo de operadores cuando realizan ciertas actividades.

Aunado a ello, al verificarse el registro de trabajo suplementario aportado por la empresa, se tiene la existencia de turnos de trabajo 21\*7, lo que es totalmente permitido bajo la premissa del artículo 165 del Código Sustantivo de Trabajo, siendo confirmado con la certificación expedida por la señora Pilar Nayibe Rosas en su calidad de Representante Legal, al manifestar que el señor Jhon Mejía, entre los años 2011-2015 prestó sus servicios de acuerdo a las jornadas especiales de la norma en cita.

Frente a ello, es importante traer a colación un extracto de la sentencia del 11 de julio de 2007, radicación 29569, citada en sentencia de 14 de agosto anterior radicación 30098, en la cual se expone:

*"De otro lado, como ya tuvo la oportunidad de sostenerlo la Corte, en las sentencias de marzo 6 y mayo 16 de 2007, radicaciones 30204 y 29539, el Tribunal decidió la controversia correctamente, porque aunque el artículo 165 brinda al empresario la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo de modo que pueda implementar jornadas que superen las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario, siempre que al computar el tiempo total laborado durante un periodo máximo de tres semanas éste no rebase lo establecido en el artículo 161 del C.S.T., ello no significa que en aquellos casos en que lo exceda no haya lugar al pago de horas extras, pues lo que en rigor ocurre es que la organización del trabajo que se acreditó en este proceso no se beneficia de las ventajas que ofrece al empleador aquella norma, lo que impone entonces la aplicación del régimen ordinario y el pago del trabajo adicional como lo dispone el artículo 168 ibidem.*

*"Ahora bien, dice el documento que el razonamiento del Tribunal lleva a excluir unas 4 horas extras semanales, pero la Corte no comparte ese planteamiento, porque efectivamente tres semanas equivalen a 144 horas de trabajo; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario y como el Tribunal así procedió, no pudo incurrir en la infracción legal denunciada"*

Aunado a lo anterior, refiere la apoderada que tal y como se explicó durante toda la investigación el registro allegado de las horas trabajadas, en la realidad no refleja el trabajo suplementario (horas extras) laborado por el quejoso, dado que en dichos reportes aparecen registrados, los pagos especiales denominados "day off", bonos de campo y bonos de disponibilidad, de los cuales se beneficia el trabajador Mejía Solano, por ser afiliado a la organización sindical USO. Que con base en ello, el trabajador incluido el quejoso, debían subir al sistema Load Chart, esos bonos para su pago y materialización, debiendo registrar como horas extras, nocturnos y dominicales, pues así lo dispone el acuerdo convencional para el año 2014-2016, pero esto no significa que el trabajador laborara esos tiempos.

Que teniendo en cuenta lo anterior, los trabajadores afiliados a la USO, podían marcar cuando se encontrara en disponibilidad 6 horas extras nocturnas y 1 hora extra diurna de lunes a viernes y 6 horas extras nocturnas y 6 horas extras diurnas los sábados y domingos; cuando se encuentra en el hotel o campamento sin prestar sus servicios, podía registrar también la misma cantidad de horas antes señaladas; así mismo sucede cuando se encuentran disponibles desde casa, y marcan entre 2 y 3 horas extras mientras se trasladan a prestar sus

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

servicios; por lo que se insiste, no era el que trabajador laborara efectivamente esas horas, sino que las podía registrar para acceder a los bonos denominados "day off", por cuanto cumplía algunas de las condiciones establecida en el acta extra convencional.

Señala que es por ello, que dentro de los desprendibles de nómina de los meses de enero y marzo, períodos en los cuales el despacho encontró inconsistencias, se encuentra que el trabajador registró tantas horas extras, que el sistema en el mes de enero le computó 135.5 días trabajados dentro de las horas extras diurnas, 80.5 días trabajados dentro de las horas extras nocturnas, 7 días de horas extras dominicales y 29 días horas extras dominicales nocturnas, dentro de un periodo de tiempo que cuenta con 31 días y 4 domingos, tpsa en el cual el trabajador solo prestó sus servicios por 21 días y 3 domingos, de acuerdo con la jornada establecida para su cargo, incluso de los mismos documentos que allegó el mismo querellante.

Quo de todo anterior, procede a revisar el Despacho las documentales aportadas al proceso, encontrando efectivamente en: manifestación realizada por el diligencia llevada a cabo el 14 de diciembre de 2016, el Dr. Emerson Forero Acevedo, menciona que la Jornada Laboral de Trabajador Jhon Mauricio Mejía, es de conformidad con lo dispuesto en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo y que los documentos que el señor Mejía entrega relacionados, con load chart, es un mecanismo interno para contabilizar **no solamente** las jornadas laborales de trabajo si no los pagos especiales y bonos de campo que reciben este tipo de operadores cuando realizan ciertas actividades. De igual manera se evidencia a folio 1036 y ss del expediente documentos denominados "ACTA DE ACUERDO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DE NOMINA EN SCHLUMBERGER SURENCO S.A." "CONVENCIÓN COLECTIVA SUSCRITA ENTRE LA UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO U.S.O. Y SCHLUMBERGER SURENCO S.A. 2014-2016", en donde efectivamente la empresa demuestra lo mencionado en su escrito de recurso, respecto a lo acordado en actas convencionales.

Respecto al segundo cargo: "Haber incurrido en la presunta violación del numeral 2 del artículo 162 del Código sustantivo del Trabajo", refiere que como se ha expuesto a lo largo del recurso, las normas aplicables al presente caso no son los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual la presunta violación del artículo 162 carece de total fundamento fáctico, dado que la Compañía aplica lo dispuesto en artículo 165 del Código, pues las jornadas en la industria del petróleo necesitan flexibilización de las jornadas en que sus trabajadores desarrollan sus labores.

Insiste que el registro allegado al Despacho, no refleja el trabajo suplementario, sino que contiene los pagos especiales y bonos de campo acordados con el trabajador, que para efectos del sistema Load Chart, establecidos convencionalmente.

Conforme a ello, es preciso indicar que si bien es cierto mediante Auto No. 0049 del 23 de enero de 2019, por parte del Despacho se decretó de oficio la práctica de pruebas, con el fin de tener certeza sobre la conducta imputada en el cargo segundo, obra en el expediente a folio 1093 y ss, los respectivos actos administrativos expedidos por el Ministerio del Trabajo, mediante los cuales se autoriza a la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A., para laborar horas extras. De igual manera, para este cargo, es preciso tener presente lo expuesto en el cargo primero.

Teniendo en cuenta lo anterior, este Despacho determina que los cargos formulados y que conllevan a la imposición de una sanción no están llamados a prosperar.

Teniendo en cuenta lo anterior;

#### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR** lo dispuesto en Resolución No. 0297 del 28 de junio de 2018, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a SCHLUMBERGER SURENCO S.A., identificada con número de NIT 860.002.75-1 y/o los jurídicamente interesados al contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

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

**ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR** en la diligencia de notificación que contra la presente resolución no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ERNESTO MEDINA  
COORDINADOR

Neiva, 12 de agosto del 2019

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SE2019724100100002265
		<b>Fecha</b>	2019-08-12 11:09:52 am
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. HUILA	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - SCHLUMBERGER SURENCO S.A.	
<b>Destinatario</b>	SCHLUMBERGER SURENCO S.A.		
<b>Anexos</b>	1	<b>Folios</b>	1
			
COR08SE2019724100100002265			

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor(a), Doctor(a),  
**SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**  
[Juanita.galvis@asesoreslaborales.co](mailto:Juanita.galvis@asesoreslaborales.co)  
Calle 100 N.º 13 – 21 piso 21  
BOGOTA D.C

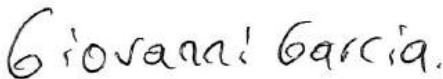
**ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO**  
**Radicación: No.003508/2016**

Respetado Señor(a), Doctor(a),  
Por medio de la presente se **NOTIFICACION POR AVISO** a **SCHLUMBERGER SURENCO S.A.** De Resolución N.º **00371 de 25 Julio del 2019** proferido por COORDINADOR(A) DEL GRUPO DE PIVC RC-C, a través del cual se resuelve un recurso de reposición.

Se advierte que esta notificación se considerará cumplida al finalizar el día siguiente al de la **FECHA DE ENTREGA** de este Aviso, con el presente se allega el acto administrativo en siete (07) folios, según lo previsto en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Contra la presente providencia procede el Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presente notificación, el primero ante la Coordinación que expidió la presente resolución y el segundo ante la Dirección Territorial del Huila de este Ministerio, según lo previsto en el artículo 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Atentamente,

  
**GERMAN GIOVANNI GARCIA ORTIZ**  
**Auxiliar Administrativo DT Huila Grupo PIVC RC-C**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede D.T. Huila**  
**Dirección:** Calle 5 No. 11 - 29  
Barrio Altico  
**Teléfonos PBX**  
(57-8) 8722544

**Sede Principal Bogotá D.C.**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

