



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

**RESOLUCION 000452 de 2015**

( 30 ABR 2015 )

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

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

**IDENTIDAD DEL INTERESADO**

- VICTOR MOTOS SAS
- Nit. 900385258-1
- DOMICILIO: CALLE 111 No. 32-18 EL DORADO
- FLORIDABLANCA SANTANDER.

**RESUMEN DE LOS HECHOS**

La presente investigación se inicia con reclamación laboral anónima radicada con el No. 8685 del 22 de Octubre de 2014, por presunto incumplimiento en el pago de prestaciones sociales, exceso en la jornada laboral, no pago de salarios, inexistencia del COPASO y Reglamento Interno de Trabajo, para lo cual el Coordinador del Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, mediante Auto de fecha 18 de febrero de 2014, se comisiona a una funcionaria adscrita al grupo de trabajo a fin de que adelante la correspondiente averiguación preliminar a la empresa denunciada, conforme al artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 (F.s 1 a 3).

Que mediante Auto de fecha 22 de Diciembre de 2014, la funcionaria avoca conocimiento de la indagación y para ello dispone la práctica de pruebas dentro de ellas requerir documentos y recepcionar declaraciones, enviando las respectivas comunicaciones a las partes (F.s 4-6).

Con oficio radicado con el No. 1395 del 09 de febrero de 2015, el Representante legal de la empresa VICTOR MOTOS SAS, allega los siguientes documentos:

- Certificado de Existencia y Representación Legal (F.s 10 y 11)
- Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía (F. 12)

- Listado de trabajadores (F. 13)
- Copias de las planillas de pagos de aportes a la seguridad social integral (F.s 14-17 y 152-215)
- Copias de contratos individuales de trabajo a término fijo inferior a un año, a término indefinido y contratos de aprendizaje (F.s 18-63 y 65-91).
- Prima de servicios (F. 64, 92 a 113)
- Certificado de horario de trabajo (F.s 114 a 141).
- Liquidación de prestaciones sociales (F.s 142-151)
- Programación de actividades de salud ocupacional (F.s 217-218)
- Registro de asistencia (F. 219)
- Acta de Constitución del Comité Paritario de Salud Ocupacional, Acta de escrutinio y Convocatoria (F. 220-223)
- Reglamento Interno de Trabajo (F.s 224-243)
- Tarjetón de votación (F.s 244-259)

Por todo lo anterior y con el acervo probatorio obrante en el instructivo se procede a efectuar el correspondiente,

### ANÁLISIS

Es muy claro el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1995, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013 artículo 7, en cuanto a la facultad que tienen los funcionarios del Ministerio del Trabajo para *“hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como 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...”*.

La Ley 1610 de 2013 establece:

*“Artículo 7°. Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

*2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para 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 uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la Normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.”*

El convenio 81 de la OIT vigente en Colombia en su artículo 3, sobre el Sistema de Inspección del Trabajo en Colombia está encargado de:

*“1. El sistema de inspección estará encargado de:*

- *(a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su*

profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar

- , empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

....”

El decreto ley 4108 de 2011 en su Artículo 1 establece como objetivos del Ministerio del Trabajo los siguientes:

*“..la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.”*

Ahora en lo relacionado con los temas materia de averiguación preliminar sobre el incumplimiento en el **pago de prestaciones sociales**, valga exponer lo establecido en el Artículo 29 de la Ley 789 de 2002 que establece:

**“Indemnización por falta de pago.** El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

Artículo 65. Indemnización por falta de pago:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. **Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781 de 2003**

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

En lo relacionado con el presunto exceso en la **jornada laboral**, es necesario reiterar a la investigada, el acatamiento a lo establecido en el C.S.T., donde se establece:

**“ARTICULO 133. JORNAL Y SUELDO.** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**ARTICULO 134. PERIODOS DE PAGO.**

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.”

Decreto 13 de 1967, artículo 1

“El numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

*“Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al patrono llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobrerremuneración correspondiente.*

*“El patrono está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.”.*

En cuanto a la inexistencia del COPASO hoy **Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**, modificado su nombre mediante el Decreto 1443 de 2014, cuyo objeto es la promoción la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en adquisición de hábitos seguros y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable de salud ocupacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

Según la Resolución 2013 de 1986 que en su Art 1 y 2 establece:

**“ARTICULO 1º:** *“Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución”*

**ARTICULO 2º:** “Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 1 0 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.”

El COPASST debe reunirse por lo menos una vez al mes dentro de las instalaciones de la empresa en horario laboral y mantener un archivo de las actas de reunión con los soportes de la gestión realizada. La empresa debe proporcionar a los integrantes mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada de trabajo las cuales son destinadas al funcionamiento del comité.

Y finalmente respecto del **Reglamento Interno de Trabajo**, es importante resaltar lo establecido en el **ARTÍCULO 104 del C.S.T., que establece:**

“**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.”

En cuanto a omisión por parte del empleador en la afiliación y pago de aportes a la seguridad social en pensiones y de competencia para el despacho el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 4 de la Ley 797 de 2003, dispone:

“Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.

*La obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.”*

En el presente caso y teniendo en cuenta los documentos allegados al expediente y la legislación correspondiente a cada caso, se observa que la empresa VICTOR MOTOS SAS, allega la documentación requerida donde demuestra estar al día en los hechos materia de investigación, indicando con ello el cumplimiento a sus obligaciones. Sin embargo no sobra advertir a la investigada el cumplimiento a la normatividad legal expuesta anteriormente y su obligación frente a los trabajadores en la normatividad laboral y de seguridad social. Ahora teniendo en cuenta que se trata de anónimo encuentra el despacho difícil analizar el caso subjetivamente y el cumplimiento o incumplimiento por parte de la empresa a la persona reclamante.

Es por lo anterior que este despacho considera proceder al cierre de la presente investigación, al no considerar procedente la formulación de cargos, conllevando con ello al archivo de la presente indagación preliminar, de acuerdo a lo establecido en los artículos 18 a 47 C.P.A. y C.A. y 83 de la C.N.

Que el trámite adelantado se desarrolló en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A.

En mérito de lo expuesto 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 diligencias administrativas adelantadas a la empresa VICTOR MOTOS SAS, con Nit. 900385258-1 y domicilio en la Calle 111 No. 32-18 El Dorado Floridablanca Santander, según querrela anónima interpuesta por correo electrónico: [ashlytifanny@gmail.com](mailto:ashlytifanny@gmail.com), por Cumplimiento a Requerimiento, según las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a los 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, advirtiéndole 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.

#### NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bucaramanga, a los ~~30~~ **30** ABR 2015

**JAIR PUELLO DIAZ**

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyecto: Profilia S.M.  
Revisó/Aprobó: J. Puello Díaz.