



Libertad y Orden

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

000371

RESOLUCION

17 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,

RADICACIÓN: EXPEDIENTE 7368001-0315 del 22 de Septiembre de 2014

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO: Procede el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantando en contra de la empresa GRUPO DISTRICOMER S A S GIRON.

IDENTIDAD DEL INTERESADO: Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa GRUPO DISTRICOMER S A S GIRON., con Nit. 900677100-9 con domicilio en la Carrera 17 No. 60 – 170 KILOMETRO 1 VIA CHIMITA BARRIO CHIMITA. GIRON SANTANDER.

HECHOS

Los hechos se originaron por Reclamación Laboral enviada a través de correo electrónico por anónimo, bajo radicado No 1065 de fecha 11 de febrero de 2014, por medio del cual manifiesta en su escrito lo siguiente “... Para informar que en dicha empresa que antes se llamaba DISTRICOMER LTDA., ahora es grupo DISTRICOMER SAS, se ha desmejorado las condiciones de trabajo de los empleados sobre todo de los vendedores, que se les disminuyo el salario a la mitad y los gastos de los mismos siguen siendo los mismos y por si fuera poco se demoran muchísimo en pagar las quincenas a los empleados... aparte de eso no dan dotación, no pagan horas extras...”. (F.s 1 y 2).

Que con Oficio No 7368001 – 0679 de fecha 20 de febrero de 2014, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control requiere al Representante Legal de la empresa DISTRICOMER SAS, allegar a este Despacho la documentación necesaria para establecer los hechos motivos de la presente

“por medio de la cual se decide una averiguación preliminar”

investigación, otorgando un término prudencial para su entrega de cinco (5) días calendarios contados a partir del presente (F. 3).

Que con escrito radicado No 1804 de fecha 05 de marzo de 2014, la Gerente Administrativa OLGA LUCIA GONZALEZ B. allega la documentación requerida dentro del término otorgado por este Despacho (F.s 5 - 51).

Que con Auto de fecha 22 de septiembre de 2014, el Despacho ordena iniciar Averiguación Preliminar, con el fin de verificar presunta vulneración a normas laborales en lo relacionado con desmejoramiento salarial, morosidad en el pago de salarios, posible incumplimiento en el suministro de dotación y no pago de horas extras, para ello se comisiona a un funcionario adscrito al grupo de trabajo (F. 52).

Que con Auto de fecha 01 de octubre de 2014, la funcionaria comisionada avoca conocimiento e inicia la correspondiente Averiguación Preliminar contra la empresa **DISTRICOMER SAS**, por la presunta violación a la normatividad laboral vigente, del mismo modo decreta pruebas y solicita la documentación necesaria para establecer los hechos materia de investigación, enviando la respectiva comunicación (F. 53).

El día 17 de octubre de 2014, se le recepciona declaración a la señora OLGA LUCIA GONZALEZ BALLESTEROS, en calidad de Representante Legal de la empresa GRUPO DISTRICOMER SAS, en la cual manifiesta que cuenta con 60 trabajadores e igualmente respecto de la querrela dice que trae soportes de la entrega de dotación del mes de abril y agosto de 2014, teniendo en cuenta que la fecha de constitución de la empresa fue el 11 de Noviembre de 2013, pero iniciaron actividades el 21 de Enero de 2014, presenta nóminas de pago de los meses julio, agosto y septiembre, de las cuales argumenta que se ha cancelado oportunamente, al igual que las primas y las comisiones las cuales se pagan en la primera quincena y si alguien no cumple no se le pagan y solo ganaría el mínimo; si la persona no da rendimiento se le termina el contrato y se da una indemnización, se envía a examen de retiro; siempre se le garantiza al trabajador el salario mínimo (F. 55).

Se anexan al expediente por parte de la investigada los siguientes documentos (F.s 56-168):

- Actas de entrega de dotación
- Cronograma de capacitación
- Copias de nóminas
- Liquidación de primas de servicios
- Planillas de pago a la seguridad social integral

DE LA QUEJA PRESENTADA

El reclamante anónimo, en su escrito denuncia presuntas irregularidades de carácter laboral entre otras desmejora en las condiciones laborales de los vendedores, demora en el pago de las quincenas, irregularidades en el pago de las comisiones, no entrega de dotación, no pagan horas extras.

DESCRIPCION Y DETERMINACION DE LA CONDUCTA

De las presentes actuaciones, se requirió documentación, con el fin de aclarar los hechos denunciados, dentro de los mismos se observa que la denunciada GRUPO

“por medio de la cual se decide una averiguación preliminar”

DISTRICOMER SAS GIRON, a través de la documentación allegada se observa lo siguiente:

Teniendo en cuenta que la investigación se llevó a cabo a partir de Octubre de 2014, se presentaron:

- Entrega de dotación: 30 de abril de 2014, 16 de mayo de 2014, 13 y 31 de agosto de 2014, 26 de Septiembre de 2014.
- Nóminas donde se observa el pago de comisiones de fechas: 28 de Junio, 10, 16 y 20 de Julio, 10, 16, 20 de Septiembre, 2 de Octubre de 2014 y consignaciones del 16 de Julio 1, 10, 15 y 20 de Agosto , 01 de Septiembre de 2014
- Liquidación de Primas de Servicios: de Enero a Mayo de 2014, de Enero a Junio de 2014
- Liquidación de contratos de trabajo
- Planillas de pago a la seguridad social integral de los meses Septiembre y octubre de 2014

DE LAS CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

De la solicitud interpuesta por presuntas violaciones de carácter laboral por parte de la empresa GRUPO DISTRICOMER SAS GIRON, el despacho tiene en cuenta la siguiente normatividad:

Código Sustantivo del Trabajo, **“ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN.** *La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.*

Artículo 486. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965, modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000, *subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 97, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 que establece:*

1. *“Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellas. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.*
2. *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*

“por medio de la cual se decide una averiguación preliminar”

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.”

Según el **Código Sustantivo del Trabajo** establece:

Salarios.

“ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION. Modificado por el art. 18 de la Ley 50 de 1990, interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002 **El texto modificado por la Ley 50 de 1990 es el siguiente:**

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Según la Doctrina Colombiana, define el Salario como:
“Es la retribución que recibe el empleado por prestar sus servicios y está constituido por el dinero, y todos aquellos valores que reciba en especie como contraprestación directa del servicio (primas, sobresueldos, bonificaciones, descansos obligatorios, porcentajes en ventas, comisiones, subsidios de transporte.”

Según el numeral 4 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, es obligación del empleador pagar al trabajador la remuneración pactada en el contrato de trabajo en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

El ARTÍCULO 127 del C.S.T., establece: **“ELEMENTOS INTEGRANTES.** Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”

ARTICULO 128. “PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

“por medio de la cual se decide una averiguación preliminar”

Según la Guía Laboral 2015, habla sobre el pago de las **comisiones**, como aquellas que debe recibir un trabajador vinculado mediante un contrato de trabajo y que hacen parte del salario y forman parte de la base para el cálculo de los diferentes conceptos de nómina como seguridad social, aportes parafiscales y prestaciones sociales; son una forma de remunerar el trabajo del empleado, y de pagar el rendimiento que este demuestra en la ejecución de sus labores, este tipo de remuneración se utiliza para incentivar al trabajador a que mejore su productividad, pues con ello verá su sueldo incrementado, por lo que se advierte con facilidad, que las comisiones corresponden a una contraprestación directa del servicio prestado por el trabajador.

Respecto a la entrega de dotación según el **ARTÍCULO 230. “SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.”.

Respecto a las horas extras el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, establece aquel “...que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”.

Para su remuneración, se tendrá en cuenta lo dispuesto por el artículo 168 del mismo código, que señala:

“Tasas y liquidación de recargos.

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 (artículo. 161 CST) 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.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.”.

El despacho por tanto observa que la empresa denunciada dentro de la documentación allegada al expediente ha cancelado salarios, prestaciones sociales, pago a la seguridad social integral, bonificaciones, entrega de dotación, entre otros conceptos; motivos por los cuales no encuentra mérito para iniciar el correspondiente proceso administrativo laboral; además teniendo en cuenta que la presente investigación se inició por un querellante anónimo, lo que imposibilita verificar el caso en concreto.

“por medio de la cual se decide una averiguación preliminar”

Teniendo en cuenta lo anterior y para el presente caso, el despacho considera procedente el archivo de las presentes diligencias, dejando en libertad a lo(s) interesado(s) de acudir ante la Justicia Ordinaria Competente, en procura de los derechos que consideren les están siendo vulnerados por parte de la empresa GRUPO DISTRICOMER S.A.S. GIRON, no sin antes advertir al representante legal de la entidad denunciada, que en caso de nueva queja o de oficio se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo 486 del C.S.T., Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes.

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. y artículo 83 de la C.N.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NO INICIAR PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO contra la empresa **GRUPO DISTRICOMER S A S GIRON.**, con NIT: 900677100-9, y domicilio en la Carrera 17 No. 60-170 Kilómetro 1 Vía Chimita Barrio Chimita Giron Santander, email: gonzalez.olga@hotmail.com, por no encontrar méritos y por tanto **ARCHIVAR** las presentes diligencias contenidas en el Expediente 7368001-0315 del 22 de Septiembre de 2014, según lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados el contenido de la presente resolución conforme a lo establecido en el artículo 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011, advirtiéndoles que contra la presente proceden los recursos de reposición ante el mismo funcionario que la emitió y en subsidio el de apelación ante el inmediato superior Directora Territorial del Ministerio del Trabajo de Santander, interpuestos con fundamento al momento de la notificación o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la misma.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bucaramanga a los

JAIR PUELLO DIAZ

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

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