

AVISO

ACTO QUE SE NOTIFICA: RESOLUCION No. 0411 del 10 de abril de 2024, “Por la cual se ordena el cierre de una Averiguación Preliminar y el archivo del expediente”

En cumplimiento del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, se **NOTIFICA POR AVISO**, al querellante ANÓNIMO, de la **RESOLUCION No. 0411 del 10 de abril de 2024**, expedido por el (la) Inspector (a) de Trabajo **MARIA ALEJANDRA MARTINEZ BOLIVAR**, adscrito al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Atlántico, teniendo en cuenta la imposibilidad de surtir la notificación personal, debido a que se desconoce la información respecto a su nombre y lugar de domicilio, en tanto se reservó en el anonimato.

Se advierte, que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.

Se anexa copia íntegra del acto administrativo que se notifica por aviso, y se le advierte que frente al mismo proceden los recursos de reposición y apelación, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación, en los términos del artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Se anota a continuación, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo:

Reposición y apelación, los que, de ser formulados, deberán interponerse por escrito, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación por aviso o la publicación; ante el funcionario que dictó la decisión. El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición; éste será resuelto por el Inspector de Trabajo del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, y aquel por el inmediato superior administrativo o funcional, Director (a) Territorial del Atlántico.

El presente AVISO, se fija en cartelera ubicada en el área de atención al público de la Entidad, por el término de cinco (05) días hábiles, y en la página web www.mintrabajo.gov.co, para dar cumplimiento al mandato del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

En constancia se fija a las 8:00 de la mañana del día **03/05/2024**

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

El presente Aviso se desfija a las 5:00 de la tarde del día **10/05/2024**, después de permanecer fijado por el término de cinco (05) días hábiles.



DAYANA PAOLA PONTON JIMENEZ
Auxiliar Administrativo



**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLÁNTICO
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

Radicación: 11EE2021730800100002296 de 24 de febrero de 2021

Querellante: ANONIMO

Querellado: SIOMLAB IPS SAS

Id: 14959597

**RESOLUCIÓN NÚMERO 0411
(Abril 10 de 2024)**

“Por la cual se ordena el cierre de una averiguación preliminar y el archivo del expediente”

**LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN,
INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL ATLANTICO**

En uso de sus facultades legales, en especial las otorgadas por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Código Sustantivo del Trabajo, Resoluciones Ministeriales 4283 de diciembre 23 de 2003, 3238 de noviembre 3 de 2021, 3455 de noviembre 16 de 2021, y

I. ANTECEDENTES

1. El Ministerio recibió un traslado de la Superintendencia Nacional de Salud el 24 de febrero de 2021, donde se describieron hechos laborales reportados de forma anónima por un ciudadano. Se presentó una querrela contra la empresa SIOMLAB IPS SAS, bajo el número 11EE2021730800100002296, por presuntamente no cumplir con las normas laborales, incluido el no pago del salario mínimo legal vigente y otras posibles violaciones a estas normas.
2. Mediante Auto No. 2051 de 14 del diciembre 2021, se procedió a COMISIONAR la Averiguación Preliminar y/o Procedimiento Administrativo Sancionatorio a el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, MANUEL VASQUEZ RIPOLL, así mismo se avocó el conocimiento de una actuación administrativa, se inició la averiguación preliminar y se decretaron pruebas en contra de la empresa SIOMLAB IPS SAS siendo comunicada al querellante a través de oficio radicado bajo número 3236 del 22 de marzo de 2022.
3. En fecha 18 de enero de 2023, La empresa SU OPORTUNO SERVICIO LIMITADA, allegó Planilla integrada de Liquidación de Aportes a la seguridad social con las respectivas novedades, correspondientes al pedido de marzo a agosto del 2020; Copia de las nóminas correspondientes al periodo de marzo a agosto de 2020.
4. Mediante Auto 1331 de 18 de julio de 2022, se reasignó el proceso a la Inspectora de trabajo y seguridad social BIASNEY SALAS CASTILLO, así mismos mediante Auto 2487 del 28 de noviembre de 2022 se reasigno a la Inspectora de trabajo y Seguridad Social, CLAUDIA CRISTAL CARRILLO LOPEZ.
5. Mediante auto No. 2590 de 20 de diciembre de 2022, se procedió a REASIGNAR la Averiguación Preliminar y/o Procedimiento Administrativo Sancionatorio a la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, Dra. MARIA ALEJANDRA MARTINEZ BOLIVAR, para continuar con el conocimiento de la actuación administrativa, por la presunta violación a normas laborales relacionadas con el no pago de salario mínimo legal vigente.

“Por la cual se ordena el cierre de una averiguación preliminar y el archivo del expediente”

6. La reasignación de expediente, así como el conocimiento de una actuación administrativa, el inició la averiguación preliminar y el decreto de pruebas en contra de la empresa SIOMALAB IPS SAS fue comunicado respectivamente a los por oficio radicados bajo número 0263 del 15 de enero de 2024.
7. En fecha 18 de enero de 2024, La empresa SIOMALAB IPS SAS, allegó escrito en el cual manifiestan que la motivación de estos cambios contractuales se dio a necesidad del servicio que inicio en época de Pandemia y que tuvo continuidad debido a esta nueva forma de trabajo, así mismo, con el escrito aporta los siguientes documentos:
 - Informe Claro y detallado de los hechos narrados por el querellante anónimo.
 - Constancia de pago de salarios de los empedados comerciales y de la Sra. Glendys, correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio de dos mil veinte.
 - Constancias de pago de prestaciones sociales de los Empleados comerciales y de la Sra. Glendys, que laboraban del periodo marzo, abril, mayo, junio y julio de dos mil veinte.
 - Las demás pruebas que la empresa SIOMLAB IPS SAS considere necesarias para la aclaración de la presente averiguación preliminar que serían las siguientes:
 - Otro si a contrato laboral para la disminución de jornada laboral y home offices.
 - Certificación del área contable y financiera.
 - Certificación del área de laboratorio clínico y toma de muestra
 - Distintivos de habilitación.
 - Estado actual de inscripción como proveedores de servicio salud
 - Licencia de salud ocupacional.
8. Mediante oficio con Rad. 3866 del 08 de abril de 2024, se le solicito al querellado informara fechas de ingreso y retiro del personal que realizaba labores comerciales.
9. En fecha 10 de abril de 2024, el querellado remitió información solicitada.

II. CONSIDERACIONES

Este despacho es competente para pronunciarse sobre el caso puesto en su conocimiento, de conformidad con los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo; y la Resolución 3455 de 16 de noviembre de 2021, artículo 2° parágrafo 3. Numeral 8.

(...). **8.** *Ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes.*

Y en la resolución 3238 de 2021, funciones del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

(...). **16.** *Adelantar y decidir investigación administrativo laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, sobre el cumplimiento de las normas que rigen el trabajo de niños, niñas y adolescentes y demás normas sociales que sean de su competencia.*

Revisados los elementos probatorios pertinentes, procede este Despacho a la calificación de los mismos, a efectos de determinar la continuación o no de procedimiento administrativo sancionatorio, o en su defecto adoptar decisión de archivo, conforme al artículo 47 de la Ley 1437 de 2011, la ley 1610 de 2013 y el procedimiento Administrativo Sancionatorio (IVC-PD-02).

“Por la cual se ordena el cierre de una averiguación preliminar y el archivo del expediente”

Agotada la etapa de averiguación preliminar, vistos los informes y elementos probatorios pertinentes, procede el Despacho a la calificación de estas, a efectos de determinar la procedencia o no de procedimiento administrativo sancionatorio; o en su defecto, adoptar decisión de archivo, conforme al artículo 47° Ley 1437 de 2011.

Caso concreto: Se inicia Averiguación Preliminar con fundamento en lo expresado al escrito de querrela presentada radicada bajo No. 11EE2021730800100002296 de 24 de febrero de 2021, contra la sociedad SIOMLAB IPS SAS, por presuntos hechos de pago menor a salario mínimo legal vigente y demás conductas que pudieran infringir las normas laborales.

Para resolver se tiene en cuenta: En el presente caso, tratándose de una averiguación preliminar por la presunta violación de normas legales en materia de derecho individual del trabajo, resulta indiscutible que debería adelantarse el procedimiento administrativo sancionatorio de que trata el citado artículo 47 de la Ley 1437 de 2011.

La conducta objeto de averiguación preliminar se circunscribe a la querrela interpuesta de manera Anónima que presentaban inconformidad por el no pago del salario mínimo legal vigente.

Al respecto, se evidencia que de los documentos aportados por la empresa **SIOMLAB IPS SAS** entre los cuales se encuentran, Informe Claro y detallado de los hechos narrados por el querellante anónimo, Constancia de pago de salarios de los empedados comerciales y de la Sra. Glendys, correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo, junio y julio de dos mil veinte, Constancias de pago de prestaciones sociales de los Empleados comerciales y de la Sra. Glendys, que laboraban del periodo marzo, abril, mayo, junio y julio de dos mil veinte, Otro si a contrato laboral para la disminución de jornada laboral y home offices de los empleados comerciales, Certificación del área contable y financiera, Certificación del área de laboratorio clínico y toma de muestra, Distintivos de habilitación, Estado actual de inscripción como proveedores de servicio salud y Licencia de salud ocupacional. Vistos los soportes allegados, se evidencia que la empresa querrellada cumplió con las ocurrencias laborales correspondientes.

En virtud de las evidencias documentales presentadas, se constata que la empresa experimentó diversas repercusiones durante el período de emergencia nacional ocasionada por la pandemia del COVID-19. Tales circunstancias afectaron a todos los empleadores en la región, quienes se vieron compelidos a modificar las condiciones previamente establecidas para la prestación de servicios, con el fin de adaptarse y mantener su actividad en el mercado. La empresa SIOMLAB implementó la reducción de la jornada laboral de los empleados, llegando a reducir hasta 3 horas diarias, con el objetivo de preservar los puestos de trabajo. En este contexto, se llevaron a cabo otros síes de disminución de salario para los empleados del área comercial, con el propósito de mantener la estabilidad laboral y sin menoscabar los beneficios de seguridad social, tomando como base de cotización el Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV), a pesar de que en solo dos meses los trabajadores del área comercial recibieron un valor menor al SMLV. Además, se evidencia en los volantes de pago que la empresa otorgaba bonificaciones de manera discrecional como un gesto de apoyo a sus trabajadores durante un período de dificultades tanto para la institución como para cualquier empresa en el país.

Ahora bien, en la revisión del caso en concreto, es claro que conforme al Artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) se establece que, *“todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor”*. Es decir, que la reducción del salario solo se podrá hacer cuando haya una alteración en la normalidad económica, o que haya un acuerdo mutuo, para realizar esto. Por tanto, legalmente, se le puede bajar el sueldo a los empleados y esta es por medio de un acuerdo mutuo.

“Por la cual se ordena el cierre de una averiguación preliminar y el archivo del expediente”

En relación con el caso específico, se constata que las partes involucradas acordaron mediante modificaciones (otros síes) la reducción de los salarios durante un período de dificultades económicas y sociales, como lo fue la pandemia de COVID-19. Sin embargo, la modificación de los salarios no fue la única medida adoptada, ya que también se determinó la reducción de la jornada laboral diaria a un promedio de 5 horas, con la posibilidad de realizar labores desde el hogar en apoyo a las actividades propias de la empresa. Esta medida demuestra que se estaba remunerando el tiempo efectivamente trabajado, el cual era inferior a la jornada laboral máxima permitida en ese momento, establecida en 48 horas semanales. En consecuencia, al constatar la continuidad de la relación laboral y la persistencia de las condiciones laborales, derivadas de la observación realizada durante el ejercicio de las funciones propias de la empresa, en la cual se identificó que la realización de las actividades comerciales podía llevarse a cabo en un horario reducido en comparación con el período previo al inicio del confinamiento ocasionado por la pandemia de COVID-19, resulta evidente que la compensación salarial se ajustaba al nuevo lapso diario laboral, por tanto este podría haber sido inferior al Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV). A pesar de la vigencia de estos Otros síes, esta situación se presentó únicamente durante dos meses, dado que posteriormente a pesar de subsistir la vigencia de los otros síes el empleador otorgaba bonificaciones discrecionales, las cuales efectivamente resultaron en un total percibido por el trabajador que excedía el mínimo vital establecido por la ley.

Ahora bien, es necesario mencionar que el querellado indicó que anteriormente, el Ministerio del Trabajo a través de Inspector de la territorial Atlántico ya habían realizado investigación frente a este mismo punto, la cual tuvo como decisión el cierre y archivo de la Función Preventiva. Teniendo en cuenta lo anterior, se indagó frente a la decisión mencionada, donde se pudo establecer que a través de Auto 0952 del 19 de mayo de 2022 el inspector de trabajo decisor determinó en el resuelve del documento “Proferir auto de cierre de la FUNCIÓN PREVENTIVA adelantada en la actuación radicada 05EE2020700800123000232 de 2020-09-24 en Contra la empresa SIOMLAB IPS S.A.S. identificada con NIT 900.703.047 - 8.”.

La anterior decisión fundamentada en que se entiende que, de las pruebas allegadas por el querellante, no habían violado de manera objetiva norma alguna, sobre la cual se haya derivado perjuicios que hayan afectado los derechos ciertos e indiscutibles de los reclamantes. Teniendo en cuenta que el presente hecho ya fue objeto de investigación dentro de este Ministerio, es menester mencionar el PRINCIPIO NON BIS IN IDEM, el cual como lo expresó la Corte Constitucional ha mencionado en su sentencia C-870/02:

“El principio non bis in idem prohíbe que una persona, por el mismo hecho, (i) sea sometida a juicios sucesivos o (ii) le sean impuestas varias sanciones en el mismo juicio, salvo que una sea tan solo accesoria a la otra.”

Ahora bien, este principio a pesar de ser utilizado y tener una interpretación en principio de carácter penal, se ha extendido a todas las actuaciones sancionatorias del estado, entendiéndose que el mismo busca la protección de la seguridad jurídica y la justicia material, conforme lo expresado por la Corte Constitucional en su sentencia C-870/02:

“El principio non bis in idem puede estar dirigido a la protección de diferentes sujetos activos. Lo anterior tiene consecuencias en la amplitud del principio non bis in idem. De esta manera, la normatividad puede proteger con dicho principio a todas las personas, lo cual extendería su aplicación a la totalidad de los regímenes del Estado, o restringir el alcance del principio únicamente a los sindicatos penalmente, lo cual llevaría a la aplicación del principio exclusivamente en el régimen penal.”

Como se observa en el artículo 29, quienes son protegidos por la prohibición al doble juicio son los “sindicados”, lo cual ubica este principio dentro del régimen penal. Por eso, esta Corte ha admitido

“Por la cual se ordena el cierre de una averiguación preliminar y el archivo del expediente”

que quien está siendo juzgado o ha sido juzgado penalmente pueda también ser llamado a responder, por ejemplo, en un juicio civil o fiscal por los mismos hechos.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha extendido el principio non bis in idem a un ámbito diferente al penal, puesto que ha estimado que éste forma parte del debido proceso sancionador. De tal manera que cuando la finalidad de un régimen es regular las condiciones en que un individuo puede ser sancionado personalmente en razón a su conducta contraria a derecho, este principio es aplicable. En efecto, la palabra sindicado puede ser interpretada de diferentes maneras, es decir, en sentido restringido o en sentido amplio. Como se observa en el inciso primero del artículo 29 Superior, el ordenamiento constitucional colombiano ha escogido la segunda de las opciones, pues establece que los principios constitutivos del debido proceso penal se extienden, en lo pertinente y en el grado que corresponda dada la naturaleza del proceso no penal, a todas las “actuaciones judiciales y administrativas” sancionatorias.”

Por consiguiente, en el presente caso frente al hecho relatado por el querellante ANONIMO, no es viable pronunciarnos de manera distinta al Auto 0952 del 19 de mayo de 2022 conforme al PRINCIPIO NON BIS IN IDEM, máxime aun cuando revisando nuevamente la documentación se observa que la compañía no violó normatividad legal vigente.

De acuerdo con lo anterior, no se evidencia elemento de juicio alguno que nos permita inferir que la empresa **SIOMLAB IPS SAS** hayan incumplido o violado norma alguna relacionada con los hechos por los cuales se inició la averiguación preliminar, De otro lado, no corresponde a esta instancia dejar sin efectos o desconocer los otrosíes que modificaron los contratos de trabajo, como consecuencia de situaciones económicas. Por ende, dado que todo material probatorio tiene como fin único determinar la existencia de los elementos del mérito, y no la demostración del cometimiento de una conducta sancionable, resulta viable la terminación de la presente actuación y el consecuente archivo, en razón a la inexistencia de mérito para el inicio de un procedimiento sancionatorio.

Adicional a lo anterior, lo que se busca con el Procedimiento Administrativo Sancionatorio establecido en el Artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 y en concordancia a lo contenido en el Numeral 2 del artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, es determinar la existencia de la responsabilidad o no de un presunto infractor de la normatividad laboral y a través de su función de policía administrativa imponer medidas coercitivas de sanciones y/o multas a quien las cometiere. No obstante, si el querellado a reconocido los derechos laborales, como lo son el pago de prestaciones sociales e indemnizaciones pertinentes al caso.

En razón a las consideraciones señaladas en la presente actuación administrativa y fundamentados en la competencia de la Inspectoría de trabajo y seguridad Social asignada al grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, conferida por las Resoluciones 3238 del 3 de noviembre de 2021, 3455 del 16 de noviembre de 2021, este Despacho.

RESUELVE

ARTÍCULO 1°. Declarar terminada la Averiguación Preliminar adelantada a las empresas **SIOMLAB IPS S.A.S.**, . identificada con NIT 900.703.047 - 8.

ARTÍCULO 2°. **ARCHIVAR** la actuación administrativa radicada con 11EE2021730800100002296 de 24 de febrero de 2021, adelantada de manera **ANONIMA**, contra las empresas **SIOMLAB IPS S.A.S.**, . identificada con NIT 900.703.047 – 8 de conformidad con la parte motiva de la presente providencia.

ARTÍCULO 3°. Notificar personalmente o en su defecto por aviso, el contenido del presente acto administrativo a los interesados, a través de sus representantes legales, o a quien éstos autoricen, en los términos previstos en los artículos 66 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011.

“Por la cual se ordena el cierre de una averiguación preliminar y el archivo del expediente”

- **SIOMLAB IPS S.A.S**, identificada con NIT 900.703.047 – 8 al correo electrónico gerencia@ipssiom.com o en su efecto al domicilio en la CR 49 No 74 - 157 en Barranquilla – Atlántico.

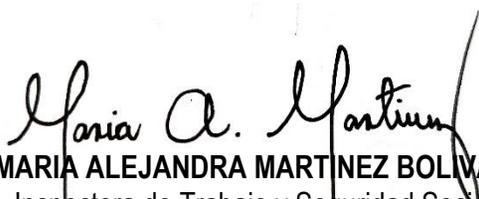
ARTÍCULO 4°. En cumplimiento del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, NOTIFICAR POR AVISO al querellante ANÓNIMO, el contenido de la presente resolución al correo electrónico gestionhumanabarranquilla2020@gmail.com.

ARTÍCULO 5°. Contra el presente acto administrativo proceden los recursos legales de reposición y apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los que, de ser formulados, deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, ante el funcionario que dictó la decisión y el recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición; éste será resuelto por el Despacho de la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, y aquel por el inmediato superior administrativo o funcional, Dirección Territorial del Atlántico.

ARTÍCULO 6°. Ejecutoriada la presente resolución, archívese el expediente de la presente averiguación preliminar.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, a los 10 días del mes de abril de 2024.


MARIA ALEJANDRA MARTINEZ BOLIVAR
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó/ Aprobó: Maria A. Martinez
Revisó: Sandra Barraza M.