



MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL CALDAS

RESOLUCION No. 010
Enero 15 de 2020

"Por medio de la cual se archiva una Averiguación Preliminar"

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCION, VIGILANCIA, CONTROL Y
RESOLUCION DE CONFLICTOS- CONCILIACIONES TERRITORIAL CALDAS

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por el Código Sustantivo del Trabajo, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo ley 1437 de 2011 Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la sociedad STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA., identificada con Nit: 900.619.863-2, registrada en la Cámara de Comercio de Bogotá, con domicilio principal en Bogotá D.C. y representada legalmente por el gerente general señor REINALDO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ.

II. HECHOS

PRIMERO: Mediante escrito anónimo, allegado a esta dirección territorial del Ministerio de Trabajo en fecha 30 de agosto de 2019, al que se le asignó el radicado 11EE201972170010002251, se pone en conocimiento presuntas irregularidades relacionadas con incumplimiento a la normativa laboral por parte de la sociedad STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA "*...lo cual atenta los principios laborales como derecho a trabajo igual salario igual, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.*"

SEGUNDO: Refiere el querellante que en los centros de trabajo de Lérída, Gualanday, Neiva, Caldas y Vasconia, los trabajadores son contratados bajo la modalidad de contrato por obra o labor; que anteriormente prestaban sus servicios para la empresa MASA STORK COMPANY, pero que en el año 2014, fueron cambiados de empresa para ser contratados por STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA, lo cual significó una reducción en sus salarios pues manifiesta que en al año 2014 devengaban como salario la suma de \$2.200.000, pero desde el año 2014 al 2019 se redujo a \$1.600.000.

Solicita el quejoso a la Dirección Territorial Del Ministerio del Trabajo, se efectuó "**Visita Especial en cada uno de los centros de trabajo según sea la competencia, para que salvaguarden los derechos de los trabajadores y que no se desmejoren los salarios así haya cambio de empleador.**"

III. ACTUACIONES REALIZADAS

PRIMERO: Mediante Auto No. 1189 del 12 de septiembre de 2019, el Coordinador el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, Resolución de Conflictos y Conciliaciones para la época Doctor Hernan Prada Rincon dio inició Averiguación Preliminar por la presunta conducta incumplimiento las

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

obligaciones laborales, relacionadas con la remuneración mínima, vital y móvil, ordenándose el traslado de la querrela a la sociedad STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA y solicitando información necesaria. (f. 17).

SEGUNDO: El 12 septiembre de 2019 a través de Auto No. 1189, se cumple comisorio y a través de oficio No. 7217001 - 857 se traslada la queja a la sociedad STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA (f. 17).

TERCERO: Mediante oficio con número de radicado 11EE2019721700100003085 del 28 de noviembre de 2019 la sociedad STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA (f. 17).realiza pronunciamiento frente a la querrela presentada y allega pruebas documentales (f 22 a 55).

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Téngase como tales de acuerdo con su valor legal y de acuerdo con la sana crítica los documentos obrantes en el legajo, dentro de ellos:

Parte QUERELLADA

1. Por parte de este despacho se anexó al expediente el certificado de existencia y representación legal de la sociedad STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA, el cual fue consultado en el RUES, y que obra a folios 5 al 14.
2. Desprendible de nómina del trabajador TAPIA REYES JOSE NILSEN, correspondiente al periodo 1/12/2014 al 31/12/2014.
3. Desprendible de nómina del trabajador TAPIA REYES JOSE NILSEN, correspondiente al periodo 1/09/2019 al 30/09/2019.
4. Desprendible de nómina del trabajador TORRES QUIÑONES OSWALDO, correspondiente al periodo 1/12/2014 al 31/12/2014.
5. Desprendible de nómina del trabajador TORRES QUIÑONES OSWALDO, correspondiente al periodo 1/09/2019 al 30/09/2019.
6. Desprendible de nómina del trabajador DUARTE LOAIZA JOSE FRANCISCO, correspondiente al periodo 1/12/2014 al 31/12/2014.
7. Desprendible de nómina del trabajador DUARTE LOAIZA JOSE FRANCISCO, correspondiente al periodo 1/09/2019 al 30/09/2019.
8. Desprendible de nómina del trabajador LOAIZA SILVA FRANCISCO ADOLFO, correspondiente al periodo 1/12/2014 al 31/12/2014.
9. Desprendible de nómina del trabajador LOAIZA SILVA FRANCISCO ADOLFO, correspondiente al periodo 1/09/2019 al 30/09/2019.

Con el escrito inicial presentado por el quejoso anónimo que dio pie a la apertura de la presente actuación, no fue allegada prueba alguna.

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y las conferidas por el numerales 14 y 26, del ordinal c, del artículo segundo y, numeral 1 del artículo séptimo de la resolución 02143 del 28 de mayo de 2014.

En uso de la facultad de Inspección, Vigilancia y Control prevista en la Ley 1610 de 2013, en concordancia con el artículo 40, 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas concordantes, se practicaron las pruebas conducentes dentro de las Averiguaciones Preliminares, a fin de establecer la existencia o no de mérito para iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionatorio por presunto incumplimiento a la Ley.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del procedimiento particular, todas pruebas disponibles, y determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad y cumpliendo lo ordenado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este Despacho a resolver.

Primeramente, reiterar que la Averiguación Preliminar como actuación facultativa de comprobación, tiene por finalidad, determinar la posible existencia de una falta o infracción normativa, identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una imputación clara, precisa y circunstanciada, en otras palabras, esta actuación permite determinar si existe merito suficiente para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio eficaz, eficiente y efectivo y evitar que se precipiten procesos sancionatorios innecesarios.

Solicita el peticionario en su escrito, el cual dio inicio a las presentes actuaciones preliminares, "se efectuó **Visita Especial** en cada uno de los centros de trabajo según sea la competencia, para que salvaguarden los derechos de los trabajadores y que no se desmejoren los salarios así haya cambio de empleador

Una vez trasladada la queja a la empresa querellada, esta, a través de su representante legal para asuntos judiciales, aporta documentación relativa a los trabajadores que prestan sus servicios personales en el municipio de La Dorada, Departamento de Caldas, de los cuales manifiesta lo hacen bajo la modalidad de contratos de obra o labor, consistentes en la ejecución del otrosi No. 13 al Contrato No. C14 0202 suscrito entre STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA y el cliente HOCOL S.A.

Con relación a los trabajadores anteriormente referidos, la querellada en su escrito hace la siguiente comparación entre el salario básico inicial y el salario básico actual, así:

| Nombre del Empleado | Nombre del Cargo | Sueldo básico inicial | Sueldo básico actual |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|----------------------|
| Jose Francisco Duarte Loaiza | Auxiliar de Servicios Generales | 1.400.000 | 1.714.496 |
| Francisco Adolfo Loaiza Silva | Electricista A | 2.623.177 | 3.212.447 |
| Oswaldo Torres Quiñones | Técnico de Comunicaciones | 2.631.294 | 3.222.388 |
| Jose Nisel Tapias Reyes | Auxiliar de Servicios Generales I | 2.189.634 | 2.681.514 |

Para soportar su defensa, la empresa querellada, allega en su escrito de contestación, desprendibles de nómina de estos trabajadores, correspondientes a los periodos de diciembre del año 2014 y de septiembre de 2019, indicando que " Se explica al despacho que no es cierto como se explica de manera anónima y sin soporte alguno la exposición de una serie de situaciones que se logran desestimar con los soportes allegados por cuanto no se ha realizado alguna desmejora salarial ni se ha vulnerado algún derecho de los trabajadores", solicitando al Ministerio del Trabajo, el archivo de las actuación administrativa por cuanto no existe incumplimiento de la normas de carácter laboral por parte de STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA.

Antes de entrar a decidir, se hace necesario efectuar un recuento sobre el concepto del **salario y su protección** bajo los instrumentos internacionales, normas internacionales del derecho del trabajo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional en aplicación al bloque de constitucionalidad y la normativa interna colombiana.

Preciso es entonces rememorar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, pues en su artículo 23, en lo que respecta al trabajo y el salario establece:

"Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social..."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

También el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que entró en vigor el 3 de enero de 1976, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, reza en su artículo 7, lo siguiente:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ..."

El Protocolo de San Salvador, aprobado por Colombia mediante la Ley 319 de 1996, en su artículo 6º y con referencia al derecho al trabajo, reza:

"ARTICULO 6o. DERECHO AL TRABAJO.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada..."

Tratándose de normas internacionales de trabajo, en lo que tiene que ver con empleo y ocupación, no se puede pasar por alto el Convenio 111 de 1958, de la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, que por versar sobre derechos fundamentales, se toma en aquellos de obligatoria observancia para sus miembros, independiente de su ratificación o no, esto al tenor de lo dispuesto por la "Declaración Relativa a Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo" de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de 1998; en especial los artículos 1º y 2º de dicho convenio que prohíben las distinciones o exclusiones que anulen o alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Cabe recordar que en nuestro ordenamiento jurídico, el derecho al trabajo y a la igualdad son considerados como fundamentales, así establecido por nuestra Constitución Política en sus artículos 1, 5, 13, 25 y 53, en los que queda claro que el derecho al trabajo goza de la especial protección del Estado, y entre ellos la garantía de unos principios mínimos fundamentales tales como "Igualdad de oportunidades para los trabajadores; **remuneración mínima vital y móvil**, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo".

El concepto de remuneración mínima vital y móvil, que no puede confundirse con salario mínimo, ha sido abordado por la Honorable Corte Constitucional de Colombia, en múltiples pronunciamientos, entre ellos la Sentencia SU-995 de 1999, al decir:

"Si bien ciertos criterios económicos permiten fijar un salario mínimo, como base ineludible para la negociación colectiva o individual del salario entre las partes de una relación laboral, ésta es una medición que no agota el aludido concepto de mínimo vital protegida por la Constitución, ni puede identificarse con él sin dar al traste con la cláusula del Estado Social de Derecho y desnaturalizar el principio de igualdad. En efecto, cada individuo que ingresa al mercado laboral - independientemente del estrato que ocupe-, recibe una retribución económica que, en principio, constituye la base de los gastos de manutención que plausiblemente espera cubrir y de las carencias que aspira superar. De ahí, que la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (v.gr. vestido, alimentación, educación, salud, recreación), no va ligada sólo con una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida."

En particular sobre la connotación de movilidad del salario, también la H. Corte Constitucional en la referida Sentencia SU-995 de 1999, lo determinó como:

"la movilidad del salario, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios. Al respecto la Corte ha afirmado: "Los incrementos salariales, que en cualquier momento y de acuerdo con distintos criterios puede fijar el Gobierno pueden tornarse útiles o indispensables para atender a las necesidades de los trabajadores, golpeados por el proceso inflacionario, o para restablecer condiciones económicas de equilibrio en áreas de la gestión pública en las que ellas se hayan roto por diversas razones"."

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Finalmente, en este recuento normativo no se puede pasar por alto lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo en lo que tiene que ver con el salario, en especial para el asunto que nos ocupa, lo contemplado en los artículos 22,23 y 143:

ARTICULO 143. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. <Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Ahora bien, se contrae este pronunciamiento por parte de la autoridad de trabajo, en determinar si existen elementos de los cuales se pudiera inferir que la empresa STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA, de alguna manera estuviere vulnerando la normativa laboral relativa a salarios y en específico lo atinente a la remuneración mínima, vital y móvil, entendida aquella en palabras de la Corte Constitucional como "una retribución económica que, en principio, constituye la base de los gastos de manutención que plausiblemente espera cubrir y de las carencias que aspira superar", la misma que debe ser móvil, esto es, que conserve su poder adquisitivo en el tiempo, teniendo en cuenta las fluctuaciones monetarias.

Se conduele el quejoso anónimo en su escrito introductorio, que la empresa querellada, para el año 2014, pagaba como salario a sus trabajadores la suma de \$2.200.000, pero que desde el año 2014 al 2019 dicha remuneración bajó a \$1.600.000, esto sin invocar nombres específicos de trabajadores y mucho menos cargos de los mismos.

Revisada la prueba documental, casi que a simple vista se puede determinar, con la información suministrada por la empresa querellada, que los salarios no se redujeron, y por el contrario a lo manifestado por el quejoso, en efecto si ha existido un incremento en la remuneración que obtienen los trabajadores de STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA y que prestan sus servicios en el municipio de La Dorada Caldas, veamos:

| Nombre del Empleado | Nombre del Cargo | Sueldo básico inicial | Sueldo básico actual | Incremento de salario en pesos | Incremento del salario en porcentaje |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| Jose Francisco Duarte Loaiza | Auxiliar de Servicios Generales | 1.400.000 | 1.714.496 | 314.496 | 22.4 |
| Francisco Adolfo Loaiza Silva | Electricista A | 2.623.177 | 3.212.447 | 589.270 | 22.4 |
| Oswaldo Quiñones Torres | Técnico de Comunicaciones | 2.631.294 | 3.222.388 | 591.094 | 22.4 |
| Jose Nisel Tapias Reyes | Auxiliar de Servicios Generales I | 2.189.634 | 2.681.514 | 491.880 | 22.4 |

Visto lo anterior, y sin necesidad en entrar en mayores elucubraciones, huelga concluir que en el presente asunto, no le asiste razón al quejoso, pues la empresa de STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

SUCURSAL COLOMBIA, ha demostrado con la información suministrada y la prueba documental allegada (a la cual se le dará plena validez bajo el principio de la buena fe que se presume de las actuaciones de los particulares frente a las autoridades administrativas), que a sus trabajadores si se les ha venido incrementando su remuneración y que en tal sentido se cumple con los postulados constitucionales de remuneración mínima, vital y móvil.

Con base en las consideraciones anotadas, este despacho no encontró mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio y en consecuencia se dispondrá el archivo de la actuación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente Averiguación Preliminar respecto de STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA., identificada con Nit: 900.619.863-2, domiciliada en Bogotá D.C. y representada legalmente por su gerente general el señor REINALDO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, o por quien haga sus veces, de conformidad con lo anotado en la parte motiva de esta resolución.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JUAN MANUEL OSORIO MORALES
Coordinador

Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control
y Resolución de conflictos – Conciliación

Proyectó: R Rincon

Revisó y Aprobó: JM Osorio

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/josorio_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/Coordinacion I.V.C/Inspectores Procesos/Ricardo/Stork/Resolucion de Archivo.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/josorio_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/Coordinacion%20I.V.C/Inspectores%20Procesos/Ricardo/Stork/Resolucion%20de%20Archivo.docx)

No. Radicado: 08SE2020721700100003986
Fecha: 2020-11-17 11:53:35 am
Remitente: Sede: D. T. CALDAS
GRUPO DE
Depen: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: QUERELLANTE ANÓNIMO STORK
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2020721700100003986

Manizales, 17 de noviembre de 2020

Señores,
QUERELLANTE ANÓNIMO EN CONTRA DE STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA
Representante legal y/o quien haga sus veces
Manizales - Caldas



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO EN PÁGINA ELECTRÓNICA O EN LUGAR DE ACCESO AL PÚBLICO
Radicación 11EE201972170010002251

Respetados Señores,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a **QUERELLANTE ANÓNIMO EN CONTRA DE STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA**, identificada con Nit No. 900054478-3 de la Resolución No. 010, de 15 de enero de 2020 proferido por el COORDINADOR PIVC -RCC, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia se publica el presente aviso por un término de cinco (5) días así como también un anexo que contiene en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 2 folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente del retiro de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante COORDINADOR PIVC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante COORDINADOR PIVC si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

Isabel Cristina García Garzón
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.