

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL**

RESOLUCION **001104** de 2021

(13 SEP 2021)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ARCHIVA UNA AVERIGUACION PRELIMINAR”

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 1º al 7º de la Resolución 00404 del 22 de Marzo de 2012, Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes,

Expediente. ID 14763695

Radicación. 01EE2019736800100008640 del 22 de agosto de 2019

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Proviene el despacho a proferir acto administrativo de archivo, dentro de la presente actuación, adelantada en contra de **HIELO Y AGUA ANTARTICO SAS** cuyo Representante Legal es el señor **CRISTIAN JOSE MORALES LAZARO** quien se identifica con la cedula de ciudadanía número 13718676.

IDENTIDAD DEL QUERELLADO.

Se solventa en el presente proveído la responsabilidad que le concurre a **HIELO Y AGUA ANTARTICO SAS** con NIT 900207981-5 cuyo Representante Legal es el señor **CRISTIAN JOSE MORALES LAZARO** quien se identifica con la cedula de ciudadanía número 13718676; dirección de notificación judicial en la

carrera 7 N 7 – 37 Casco Antiguo del municipio de Floridablanca Santander y/o Calle 51 N 21-4 Barrio Colombia Barrancabermeja Santander. email. hieoantarticojl@gmail.com

IDENTIDAD DEL QUERELLANTE.

La discordia que dio comienzo a la actual averiguación fue exteriorizada por persona ANONIMA

RESUMEN DE LOS HECHOS:

Mediante canal de recepción presencial se allega a esta territorial exigencia laboral procedente del quejoso, persona ANONIMA, en la concerniente queja, se suplica gestión urgente a fin de que se proceda a requerir al empleador, **HIELO Y AGUA ANTARTICO SAS** para que provenga al pago de prima de servicios, vacaciones, afiliación a ARL y pago total de liquidaciones definitivas por terminación del contrato.

No se acerca junto con la queja, prueba documental alguna que permita colegir situación diferente a la requerida por el descontento.

Con fecha 8 de noviembre de 2019 se procede a responder al quejoso respecto al radicado que reposa en el Ministerio, manifestando la voluntad de inicio de la investigación administrativa que corresponda.

Mediante Auto 000444 del 21 de febrero de 2020 se establece iniciar Averiguación Preliminar y se acredita a un funcionario adscrito al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la D. T. Santander, para avanzar la averiguación y practicar las diligencias que considere pertinentes y conducentes para procurar la aclaración de los hechos por hipotéticas conductas violatorias del canon laboral.

El día 28 de febrero de 2020 el auxiliar administrativo del Grupo de PIVC comunica el auto de trámite de la averiguación preliminar 000444 al querellante a través del correo electrónico suministrado con tal propósito. La comunicación fue debidamente recibida por el destinatario.

El día 28 de febrero de 2020 el auxiliar administrativo del Grupo de PIVC comunica el auto de trámite de la averiguación preliminar 000444 al querellado a través del operador logístico 4/72 mediante la planilla interna número 041 del 28 de febrero de 2020. La comunicación fue debidamente recibida por el destinatario.

El día 11 de marzo de 2020 mediante oficio dirigido al investigado, Hielo y Agua Antártico SAS, se procede a requerirle para que aporte los documentos que considere necesarios, puedan desvirtuar el dicho del quejoso.

Mediante comunicación vía correo electrónico dirigida al investigado, se le exhorta por tercera vez, para que allegue una serie de documentos necesarios para dar trámite a la investigación, diligencia adelantada a través del operador logístico 4/72 mediante la planilla interna número 064 del 18 de junio de 2021. La comunicación fue debidamente recibida por el destinatario.

Se hace necesario ampliar la queja presentada, por tanto, se le fija fecha y hora con tal propósito, la persona citada hace caso omiso al requerimiento.

El día 23 de julio de 2021 el Representante Legal de la empresa requerida, allega la información solicitada.

En virtud de lo expuesto se procede a realizar el siguiente,

ANALISIS DE LAS PRUEBAS:

El investigado aporta:

Listado del personal vinculado durante el año 2019,

Relación de pago de cesantías.

Relación de pago de prima de servicios 2019.

Relación de vacaciones otorgadas

Relación afiliación a ARL y EPS.

EN CUANTO AL PAGO DE SALARIOS

Se trae a colación que los salarios se deben pagar una vez se haya cumplido el periodo de pago pactado entre las partes en el contrato de trabajo.

Al firmar el contrato de trabajo, las partes acuerdan el periodo de pago, y según ese periodo acordado se define la fecha en que el empleador debe pagar los salarios.

Al respecto señala el artículo 134 del código sustantivo del trabajo:

«1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo 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 periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.»

De acuerdo a lo anterior, el periodo de pago puede ser diario, semanal, quincenal o mensual. En todo caso, el periodo de pago no podrá ser superior al mes y en el caso de quienes laboran mediante la figura de jornales, el periodo de pago no podrá ser superior a una semana.

No obstante, se puede pactar un periodo de pago mensual, por ejemplo, pero que el pago se haga el primer día hábil del mes siguiente, o que se pague el último día del mes, o de la quincena, etc.

Quiere decir esto, que tan pronto como se termine el periodo pactado, el empleador debe pagar el salario a sus trabajadores.

El artículo 134 del código sustantivo del trabajo contempla una excepción en cuanto al plazo para pagar el trabajo suplementario y el recargo nocturno, que se pueden pagar en el periodo siguiente, lo que implica que el empleado sólo podrá exigir su pago en el siguiente periodo.

El código sustantivo del trabajo no contempla una consecuencia expresa para el empleador que no paga los salarios en la fecha en que le corresponde, pero señala el numeral 6 del literal B del artículo 62 del código sustantivo de trabajo, respecto a las justas causas que tiene el trabajador para terminar el contrato de trabajo:

«El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.»

Una de las obligaciones del empleador es pagar el salario en las fechas acordadas, y si no lo hace naturalmente está incumpliendo con su obligación, pero ese incumplimiento configura justa causa de renuncia siempre que sea sistemático, es decir, siempre que se vuelva la norma general, y que el pago retardado sea representativo.

EN CUANTO AL PAGO DE LA LIQUIDACION DEFINITIVA

Es de precisar, que muchas veces, cuando finalizamos un vínculo laboral (independientemente del motivo) surgen diferentes preguntas como el pago de liquidaciones.

El código sustantivo del trabajo no estableció ningún plazo para que el empleador pague los salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás pagos adeudados a la terminación del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo puede ser terminado por cualquiera de las dos partes, con o sin justa causa.

Que la ley de forma expresa no hay establecido un plazo, no significa que el empleador esté autorizado para tomarse el tiempo que quiera para pagar la liquidación al trabajador.

Esa falta de fijación legal de un plazo para pagar la liquidación se debe interpretar como una inexistencia de plazo, quedando el empleador obligado a pagar a liquidación el mismo día en que se termine el contrato de trabajo.

De hecho, la ley considera que se debe pagar una indemnización al trabajador en los casos en que no se le pague la liquidación al terminar el contrato.

Al respecto dice el artículo 65 del código sustantivo del trabajo en su primer inciso:

“Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, 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”.

De allí se desprende que el empleador debe pagar todos al empleado el mismo día en que se termine el contrato de trabajo; si se demora un solo día, ya debe pagar la indemnización de un día de salario por cada día de retraso de que trata el artículo del código sustantivo del trabajo arriba transcrito.

Indemnización o sanción moratoria por el no pago de liquidación al terminar el contrato de trabajo.

Desafortunadamente esta es una de las muchas normas laborales inobservadas o burladas, puesto que la realidad es muy distinta, donde en muchos casos ni siquiera se consigue que la empresa pague el valor adeudado, mucho menos se puede esperar que pague la indemnización por mora en el pago de la liquidación, pues esta no opera de forma automática, sino que corresponde al juez imponer esa sanción

si a su juicio considera que el empleador actuó de mala fe, lo que significa que el pago de esa indemnización sólo se puede conseguir por intermedio de una demanda laboral.

Y esta es quizás la razón por la que muchos empleadores incumplen a los trabajadores, pues la línea jurisprudencial de la corte suprema de justicia juega a su favor, pues obliga a que el trabajador tenga que demandar y luego debe probar ante el juez que además de no haber pagado lo que debía, lo hizo de mala fe.

Lo que popularmente se conoce como liquidación, no es más que la suma de los valores adeudados al trabajador a la terminación del contrato, como pueden ser:

Salarios

Prestaciones sociales.

Indemnizaciones.

Respecto a las indemnizaciones, estas proceden sólo cuando se trata de una terminación unilateral sin justa causa. Del total de la llamada liquidación, el empleador las sumas que el trabajador le adeuda, y los valores que por ley debe retenerle, como aportes a salud, pensión y retención en la fuente cuando sea procedente.

Para el caso en concreto, el querellado allego comprobantes de pago de consignación de cesantías y primas de servicio y vacacione, del listado de personal evidenciado desde el folio 24 a 33.

EN CUANTO AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

El sistema de seguridad social en Colombia tiene como uno de sus componentes el sistema general de riesgos laborales que se encarga de cubrir los riesgos a que se expone todo trabajador asalariado o independiente.

El S.G.R.L es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Forman parte integral del Sistema General de Riesgos Laborales las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En Colombia, la legislación que regula todo lo relación con los riesgos laborales se recoge en la Ley 776 de 2002 y la ley 1562 de 2012, que establece el Sistema General de Riesgos Laborales (S.G.R.L).

El Sistema General de Riesgos Laborales pretende, por una parte, establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, tales como los físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. Por otra parte, también tiene como objetivo fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad Laboral.

Otro de los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales es reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las

contingencias de accidente de trabajo o enfermedad laboral y muerte de origen laboral. Por último, cabe destacar su intención de fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos laborales.

El Sistema General de Riesgos Laborales establece una serie de derechos y deberes para tanto para empleadores como para empleados, que ya estaban recogidos en el Decreto Ley 1295 de 1994. Así, las responsabilidades del empleador son, según el art. 24 de la citada Ley:

- El pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio.
- Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiación.
- Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales (modificado por la Ley 1562 de 2012, art. 26).
- Informar a la entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores.

Respecto a los trabajadores en régimen de teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos Laborales son las definidas por la normatividad vigente (adicionado por la Ley 1562 de 2012). También son obligaciones del empleador las contenidas en las normas laborales y de salud ocupacional, que no sean contrarias a la ley.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores, el artículo 22 de la citada Ley establece las siguientes:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales (modificado por la Ley 1562 de 2012, art. 27).
- Participar en la prevención de los riesgos Laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- Los pensionados por invalidez por riesgos laborales, deberán
- mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
- Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán informar a la entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, en el momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

En lo que se refiere teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en los riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente (adicionado por la Ley 1562 de 2012, art. 26).

El sistema de riesgos laborales está administrado por las ARL o aseguradoras de riesgos laborales, a las que debe afiliarse todo trabajador.

Estas entidades aseguradoras son las de reconocer cualquier contingencia por un accidente o enfermedad laboral, respondiendo por el pago de incapacidades laborales, pensión de invalidez, tratamientos, etc.

Es deber del empleador afiliar a todos sus trabajadores y contratistas a un ARL que cubra cualquier eventualidad que suceda dentro de las instalaciones de la empresa, o por fuera de ella en caso que el afiliado esté desarrollando alguna actividad laboral por cuenta de la empresa.

Para el caso en concreto, el querellado allego comprobantes de pago autoliquidación de aportes a la seguridad social integral del listado de personal, evidenciado desde el folio 34 al 42.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Cabe resaltar que corresponde a este Ministerio en cumplimiento de la Vigilancia y Control y según lo dispuesto en el Artículo 485 del C.S.T. que establece: *"La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen"*.

Y el Artículo 486 Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965, modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000, modificado por la Ley 50 de 1990, que dice:

ATRIBUCIONES Y SANCIONES

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. Modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo 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 una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA." (Subrayado y cursiva del despacho).

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 C.P.A y de lo C.A 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 la formulación de cargos, por presunto incumplimiento a la Ley.

El accionar del Ministerio tiene entre ellas las funciones de ejercer prevención, inspección, vigilancia y control sobre las empresas para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social integral, como ente estatal, procede de conformidad con el Convenio 81 de 1947 de la OIT, lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Legislativo 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20 y Resolución 404 de 2012, que le atribuye a determinados funcionarios, facultades de policía administrativa laboral para efectos de la vigilancia y control que deben ejercer 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, y le otorgó funciones de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, entre otras funciones: "Ejercer control, inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas laborales de seguridad social, empleo, menor trabajador, convenciones, pactos colectivos, laudos arbitrales y normas del Sistema General de Pensiones e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes".

Así las cosas, resulta importante advertir que el querellado no determina en concreto los trabajadores afectados, ni la clase de contrato suscribió con el empleador, ni aporta prueba de su reclamación, por lo que en contraposición a la documentación allegada por el empleador, no cuenta este Despacho con material documental que permita alcanzar el grado de convicción sobre la infracción, a tenor del artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, esto es **"Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen"**, suficiente para fundar que no se encuentra mérito para proseguir el procedimiento. Sin embargo el Despacho **EXHORTA** al empleador a dar cumplimiento estricto de sus obligaciones laborales generales para con sus trabajadores y específicas previstas en el artículo 57 CST.

Considerando así pues al amparo del principio constitucional de la Buena Fe del artículo 83 de la Constitución Política de Colombia "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante estas" así como en aplicación de los principios propios de las actuaciones administrativas, estipulados en el artículo 3 del C.P.A y de lo C.A., es de recibo la respuesta del querellado y se archivar la presente Averiguación Preliminar la cual no arroja méritos para el inicio del Proceso Administrativo Sancionatorio en relación al cumplimiento de las normas labores,.

Por otra parte, se le advierte a la empresa que ante queja o de oficio se procederá nuevamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del C.S.T., antes mencionado, y demás disposiciones concordantes, a realizar diligencia de inspección y/o solicitud de documentos para constatar el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a estos aspectos y demás a que haya lugar aclarándose que esta determinación es independiente de cualquier otra actuación que se haya adelantado o se efectué en otros casos específicos.

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

RESUELVE

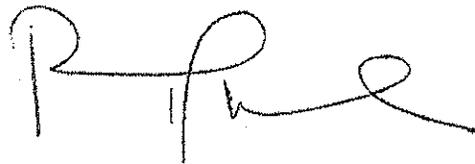
ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR las averiguaciones preliminares adelantadas en el expediente ID14763695 seguidas en contra de **HIELO Y AGUA ANTARTICO SAS** con NIT 900207981-5 cuyo Representante Legal es el señor **CRISTIAN JOSE MORALES LAZARO** quien se identifica con la cedula de ciudadanía número 13718676; dirección de notificación judicial en la carrera 7 N 7 – 37 Casco Antiguo del municipio de Floridablanca Santander y/o Calle 51 N 21-4 Barrio Colombia Barrancabermeja Santander. email. hieloatarticojl@gmail.com, según lo expuesto en l parte motiva del presente proveido.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a **HIELO Y AGUA ANTARTICO SAS** con NIT 900207981-5 cuyo Representante Legal es el señor **CRISTIAN JOSE MORALES LAZARO** quien se identifica con la cedula de ciudadanía número 13718676; dirección de notificación judicial en la carrera 7 N 7 – 37 Casco Antiguo del municipio de Floridablanca Santander y/o Calle 51 N 21-4 Barrio Colombia Barrancabermeja Santander. email. hieloatarticojl@gmail.com , - al quejoso – **ANONIMO** - y a los jurídicamente interesado en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndolo que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, que podrán ser 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los

13 SEP 2021



RUBY MAGNOLIA VALERO CORDDOBA

Coordinador Grupo Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

