



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 711

(Diciembre 17 de 2019)

“Por medio de la cual se Archiva Una Averiguación Preliminar”

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR

En ejercicio de sus facultades y en especial las conferidas por el Decreto 4108 del año 2011, la Resolución 2143 del año 2014, Decreto 1072 del año 2015, la Resolución 3111 del año 2015 y el artículo Artículo 47 y S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes.

ANTECEDENTES.

Mediante escrito de fecha 20 de noviembre del año 2018 la señora **CARMEN ANGEL AVENDAÑO PINEDA** presento querrela administrativa en contra de la empresa **GRAN TIERRA ENERGY** radicado bajo el No. 08SI201874200010000367, por la presunta violación de normas laborales.

Por lo anterior se consideró pertinente ordenar el inicio de una averiguación preliminar mediante Auto No. 054 del 22 de enero del año 2019. Auto que fue debidamente comunicado al querrellado el día 25 de enero del año 2019 mediante oficio No. 08SE2019973200010000069.

Mediante oficio de No. 0095 del 28 de enero del año 2019 se le solicito a la querrellada aportar las siguientes pruebas documentales:

- Certificado de Existencia y Representación Legal de la empresa GRAN TIERRA, lista de trabajadores vinculados a la empresa, copia de la resolución expedida por el Ministerio de Trabajo autorizando laborar Horas Extras, constancia de entrega de dotación calzado vestido labor a los trabajadores, constancia de consignación de pago de cesantías año 2017, copia del acta de conformidad del comité de convivencia de la empresa y las tres ultimas acta de reunión, copia del reglamento interno de trabajo, constancia de publicación de vacantes ante la agencia de empleo del cesar, constancia cumplimiento al artículo 21 de la ley 50 de 1990 programas de recreación y capacitación.

El día 08 de febrero del año 2019 la querrellada apporto en medio magnético la documentación requerida

INDIVIDUALIZACION DEL IMPLICADO

Se decide de fondo en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTD** identificada con el NIT No 860516431 – 7 con domicilio en la Calle 113 No. 7 – 80 Torre AR Piso 17 de la ciudad de Bogotá D.C, Con correo electrónico: notificacionesjudiciales@grantierra.com, representada legalmente por el señor MANUEL ANTONIO BUITRAGO VIVES o quien haga sus veces al momento de notificación personal.

PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

POR PARTE DE LA QUERELLANTE: NO SE APORTARON PRUEBAS

POR PARTE DE LA QUERELLADA:

- 1) Certificado de existencia y representación legal de la empresa.
- 2) Lista de trabajadores vinculados con la empresa
- 3) Copia de resolución del Ministerio de Trabajo Autorizando horas extras
- 4) Constancia de entrega de dotación
- 5) Constancia de consignación de pagos de cesantías del año 2017
- 6) Copia del acta de conformación del comité de convivencia de la empresa y tres últimas actas de reunión.
- 7) Copia del reglamento interno de trabajo.
- 8) Constancia de publicación de vacantes ante la agencia de empleo del cesar.
- 9) Constancia de cumplimiento de la Ley 21 de la Ley 50 de 1990, programas de recreación y capacitación.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Tenemos que en materia de competencia el artículo 17 del Código Sustantivo del Trabajo, expresa que "La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo. A su vez, el artículo 485 del mismo Código establece que "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 determine".

La Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, a través de la cual se le asigna competencia a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo resolvió en su artículo 2 crear en las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Cesar, Magdalena, Norte de Santander, Santander, y Valle del Cauca. Los siguientes Grupos Internos de Trabajo:

Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Grupo de resolución de Conflictos – Conciliaciones
Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Y le asigno funciones específicas a cada Coordinador de Grupo, en dicha Resolución igualmente se puede ver que en el numeral 5 literal c) del artículo 2 dispuso que una de las funciones del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control es la de ejercer inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de normas laborales en lo individual y colectivo, de seguridad social en pensiones y empleo, e imponer las sanciones previstas en las disposiciones legales vigentes. Luego el caso es competencia de este despacho.

Ahora bien, en el caso concreto, se observa que la señora CARMEN ANGEL AVENDAÑO PINEDA interpuso querrela administrativa contra la empresa GRAN TIERRA ENERGY Básicamente por las siguientes razones que analizaremos de la siguiente manera:

Primero: "Que los albañiles y obreros eléctricos de los campos petroleros trabajan en unas condiciones climáticas que superan los 40° centígrados, por lo que exigen a la empresa una bonificación". Respecto a esta inconformidad que manifiesta la querellante frente a la renuencia que presuntamente mantiene el empleador en hacer un reconocimiento de una bonificación salarial, es importante hacer una precisión legal al respecto para lo que invocaremos el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo en el que se establece que es una bonificación salarial y si esta es o no obligatorio por parte del empleador:

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 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

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

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.

Como se puede observar en la norma anteriormente transcrita, las bonificaciones no constituyen una obligación para el empleador, es por ello que para este Ministerio resulta improcedente iniciar un proceso administrativo sancionatorio en contra de un empleador que no hace este tipo de reconocimientos, teniendo en cuenta que por mandato legal este reconocimiento es facultativo del empleador.

Segundo: "Que la empresa termina los contratos de los trabajadores y no los vuelven a contratar: Respecto a esta inquietud de la querellante debemos manifestar lo siguiente": El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 61 establece las causas por las cuales termina el contrato, el artículo 62 establece las causas de terminación del contrato por justa causa y el artículo 63 establece la terminación del contrato por justa causa y el artículo 64 establece la terminación del contrato sin justa causa y la indemnización a cargo de la parte que incumpla el contrato.

En este orden de ideas tenemos que las causas de terminación del contrato y las indemnizaciones por incumplimiento del contrato, se encuentran taxativamente reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo y el incumplimiento de las mismas debe ser dirimidas ante la jurisdicción ordinaria laboral ante un juez de la republica teniendo en cuenta que los Inspectores de Trabajo no estamos facultados para dirimir ese tipo de controversias jurídicas que están reservadas a los jueces de la republica lo que nos impide tomar una decisión de fondo por mandato del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece lo siguiente:

*Artículo 486: "Atribuciones y sanciones. 1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán 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 y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. **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 caso como conciliadores...**"*

Tercero: "Que no les pagan la hora del almuerzo": Para hacer claridad respecto a esta inconformidad de la querellante debemos tener en cuenta lo que establece el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo: **ARTICULO 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO.** Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

De la norma anteriormente transcrita se puede observar con suficiente claridad, que el tiempo que el trabajador emplea para tomar sus alimentos no se computa dentro de la jornada de trabajo por lo tanto este no constituye trabajo y no es obligación del empleador remunerarlo. Es obligación del empleador remunerar a su trabajador la jornada ordinaria de trabajo que según el artículo 161 del C.S.T es de ocho (08) horas y adicionalmente las horas extras que labore el trabajador, así como lo establece el artículo 159 del Código Sustantivo de Trabajo Y así mismo lo contemplado en los artículos 168, 169 y 170 del Código Sustantivo de Trabajo en lo relacionado con los diferentes tipos de recargos.

Cuarto: que cambiaron la razón social de PETROLEOS DEL NORTE a GRAN TIERRA ENERGY, pero continúan siendo los mismos": Al respecto este despacho debe manifestar que, con el escrito presentado por la querellada no contamos con los elementos de juicio necesarios para emitir un juicio de valor respecto al mencionado cambio de razón social manifestado por la querellante, sin embargo, para darle un poco de

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

claridad a la querellante respecto a la sustitución patronal o el simple cambio de razón social de una empresa, traeremos a colación la normatividad que rige este tema a la luz del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente manera: Respecto a la Sustitución Patronal, establece el **ARTICULO 67: DEFINICION**. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Así mismo el **ARTICULO 68: MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO**. La sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

Con fundamento a la normatividad anterior, tenemos que el solo hecho del cambio de razón social de la empresa no puede afectar la situación laboral de los trabajadores en la empresa que enfrenta este tipo de cambios de hacerlo podría estar en curso de violación a normas laborales que deben ser resueltas ante un juez de la republica por competencia y no ante este ministerio por mandato legal del artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo.

Quinto: En cuanto a la inconformidad planteada por la querellante relacionada con la presunta negativa por parte de la empresa en el tratamiento de aguas contaminadas para su descontaminación, es pertinente manifestarle a la querellante que ese es un tema que no corresponde a la competencia de este Ministerio y que la entidad competente para tramitar la presunta violación a normas de carácter ambiental son las Corporaciones Regionales Autónomas.

Con base a las consideraciones anotadas, éste despacho considera pertinente, no continuar con la actuación Administrativa y en consecuencia se dispondrá el archivo de la presente Investigación Administrativa.

En mérito de lo expuesto, este despacho

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR LA AVERIGUACION PRELIMINAR iniciada en contra de la empresa GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTD identificada con el Nit. 860516431 – 7 con domicilio en la Calle 113 No. 7 – 80 Torre AR Piso 17 de la ciudad de Bogotá D.C, Con correo electrónico: notificacionesjudiciales@grantierra.com, representada legalmente por el señor MANUEL ANTONIO BUITRAGO VIVES o quien haga sus veces al momento de notificación personal.

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 a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de REPOSICIÓN ante la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Cesar y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del Cesar, interpuestos estos, debidamente fundamentados por escrito 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 CÚMPLASE

Dada en Valledupar a los diecisiete (17) días del mes de diciembre del año 2019


RUBY MARÍA FONTALVO CABARCAS

Coordinador Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control