



Libertad y Orden

RADICADO 154206 DEL 21 DE AGOSTO DE 2015

RESOLUCION No.

002991

DE

22 JUN 2016

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL Y SE IMPONE UNA SANCIÓN A LA EMPRESA "INDUSTRIAS BODY LINE SAS"

La Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Bogotá, en uso de sus facultades legales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en especial la establecida en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1437 de 2011, la Ley 1610 de 2013, la Resolución 2143 de 2014, demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Este Despacho como garante del cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social, procede a emitir el presente acto administrativo de primera instancia como resultado de la averiguación preliminar y el Procedimiento Administrativo Sancionatorio adelantado contra la INDUSTRIAS BODY LINE SAS. NIT 900.710.196-6, por la presunta violación a las normas laborales y de seguridad social de acuerdo con los hechos expuestos en el radicado 154206 del 21 de Agosto de 2015, presentada por Anónimo, que se narran más adelante.

2. IDENTIFICACION DEL SANCIONADO

Razón o Denominación social:	INDUSTRIAS BODY LINE SAS
Número de identificación:	900.710.196-6
Dirección judicial completa:	CRA 64 No 4D – 85 en la ciudad de Bogotá D.C.
Email de notificación judicial:	industriastbodyline@yahoo.com
Representante legal:	JOHN ANTONIO PARRA SOLANO
No. De Identificación	79.519.180 de Bogotá

3. RESUMEN DE LOS HECHOS

El anónimo sustentó su reclamación con los siguientes fundamentos fácticos en los cuales manifestó:

"(...)“ La presente es para informarles sobre esta empresa Body Line, ya que explota a sus empleados haciéndolos trabajar más de 12 horas diarias y 8 horas los sábados más de las 48 horas legales y hasta los hacen trabajar de pie todo el tiempo, trabajan con una solución para pegar látex y tienen que almorzar en el puesto de trabajo con el olor de esta solución, los sábados no le dan tiempo para comer algo sino trabajar de largo, la de salud ocupacional no hace nada para mejorar la situación laboral de la gente, va mira y se va solo cuando ella va dan un tapa bocas y después nada hasta la próxima visita, no sé si ustedes puede visitar la empresa(...)" fl del 1 al 3.

4. TRAMITE PROCESAL

4.1 Mediante Auto No. 5322 del 8 de Septiembre de 2015, el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, asignó a la Inspección Veinticuatro de Trabajo con la finalidad de adelantar

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

averiguación preliminar y/o continuar con la investigación Administrativo Laboral contra la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, teniendo en cuenta la solicitud suscrita por el anónimo. (fl 4).

4.2 Mediante Auto 7311000-180361 de fecha 22 de Septiembre de 2015, la Inspectora de conocimiento dio respuesta al correo electrónico del reclamante, informándole sobre el auto de asignación, en relación a la queja instaurada. (fl. 9 y 10).

4.3 El 22 de Septiembre de 2015 mediante auto de trámite, la Inspectora a cargo avocó conocimiento y decreto pruebas (fl. 11).

4.4 Mediante radicado Melba 7311000-180436 de fecha 22 de Septiembre de 2015, (fl. 12), la Inspectora comisionada solicitó al Representante Legal de INDUSTRIAS BODY LINE SAS, la siguiente información:

- a. 5 Contratos de trabajo del personal operativo de la empresa.
- b. Copias de las afiliaciones a la seguridad integral del personal que envíen los contratos.
- c. Copias planillas de pagos a la seguridad social integral donde se evidencie la fecha de pago, correspondiente a los últimos seis meses del personal de la empresa
- d. Copias de las Nóminas del periodo antes mencionado donde se verifique fecha de pago consignación bancaria o transferencia electrónica.
- e. Autorización del Ministerio de trabajo para laborar horas extras.
- f. Registros de ingreso y egreso (Entradas/ Salida) del personal de la empresa.
- g. Copias de la entrega de dotación firmada por el personal operativo del año 2014 y 2015.
- h. Practicar las demás pruebas que se estimen conducentes, pertinentes y necesaria o las que los reclamantes o reclamados soliciten y que conduzcan a esclarecer los hechos, materia de la actuación administrativa.

4.5 El 22 de Septiembre de 2015 se trasladó con el radicado No. 7311000-180431, copia de la queja interpuesta a la Coordinación del Grupo de Riesgos, para adelantar averiguación de acuerdo a los hechos descritos. (fl 13)

4.6 El día 05 Octubre de 2017, mediante radicado 190806, INDUSTRIAS BODY LINE SAS. dio respuesta al requerimiento. (fls del 14 al 290).

4.7 Mediante radicado No. 08SE201773110000009375 de fecha 19 de Diciembre de 2017, se envió oficio a Industrias Body Line S.A.S., comunicando la apertura del Procedimiento Administrativo Sancionatorio en referencia al radicado No. 154206 del 21 de Agosto de 2015. (fl 294)

4.8 El 14 de Diciembre de 2017, mediante auto No. 460, se formuló pliego de cargos a INDUSTRIAS BODY LINE SAS (fl 295 al 297 y reverso)

4.9 Mediante oficio No. 08SE201773110000009543 de fecha 20 de diciembre de 2017, el Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control envió citación para notificación personal al Representante Legal o Apoderado de la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS (fl 301)

4.10 El día 14 de Febrero de 2018, se hizo presente el señor Wilmer Alexander Forero Buitrago, como autorizado para notificarse del Auto No. 460 del 14 de diciembre de 2017. (fls 302 al 304)

4.11 El día 07 de Marzo de 2018, mediante radicado No. 11EE201873110000008488, entregado en la Inspección Veinticuatro el día 22 de Marzo de 2018, la Empresa responde el auto No. 460 del 14 de Diciembre de 2017. (fls del 305 al 310).

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

- 4.12 El día 03 de Abril de 2018, se proyectó el Auto No. 0095 por medio del cual se abre período probatorio y se decretan pruebas. (fl 313)
- 4.13 Mediante radicado No. 08SE2018731100000004754, se envió comunicación, junto con el auto No. 0095 del 03 de Abril 2018, por medio del cual se abre periodo probatorio y se decretan pruebas. (fl 314)
- 4.14 Mediante radicado No. 08SE2018731100000004774, de fecha 04 de Abril de 2018, se citó al señor JHON ANTONIO PARRA SOLANO a diligencia administrativa, la cual fue programada para el 9 de Abril de 2018. (fl 315)
- 4.15 Mediante radicado No. 08SE2018731100000004776, de fecha 04 de Abril de 2018, se citó a la señora LUISA FERNANDA DIAZ SUAREZ, a diligencia administrativa, la cual fue programada para el 9 de Abril de 2018. (fl 316)
- 4.16 Mediante radicado No. 08SE2018731100000004779, de fecha 04 de Abril de 2018, se citó a la señora YENNY ESPERANZA RICO MENDEZ, a diligencia administrativa, la cual fue programada para el 10 de Abril de 2018. (fl 317)
- 4.17 Mediante radicado No. 08SE2018731100000004781, de fecha 04 de Abril de 2018, se citó a la señora YEIMY YOLANDA BARRERO FLOREZ, a diligencia administrativa, la cual fue programada para el 10 de Abril de 2018. (fl 318)
- 4.18 El día 10 de Abril de 2018, se hizo presente la señora YENNY ESPERANZA RICO MENDEZ, se adelantó diligencia administrativa laboral en la Inspección 24, en relación con al radicado 154206 del 21 de Agosto de 2015. (fl 319)
- 4.19 El día 10 de Abril de 2018, se hizo presente la señora LUISA FERNANDA DIAZ SUAREZ, se adelantó diligencia administrativa laboral en la Inspección 24, en relación con al radicado 154206 del 21 de Agosto de 2015. (fl 320)
- 4.20 Mediante radicado No. 08SE2018731100000005057, de fecha 10 de Abril de 2018, se citó nuevamente al señor JHON ANTONIO PARRA SOLANO a diligencia administrativa, la cual fue programada para el 13 de Abril de 2018. (fl 321)
- 4.21 El día 13 de Abril de 2018, se hizo presente el señor JHON ANTONIO PARRA SOLANO, se adelantó diligencia administrativa laboral en la Inspección 24, en relación con al radicado 154206 del 21 de Agosto de 2015. (fl 320).
- 4.22 El día 24 de Abril de 2018 se proyectó el Auto No. 115, por medio del cual se declara agota el término probatorio dentro del proceso administrativo sancionatorio y se corre término de traslado para alegatos de conclusión. (fl 323 y reverso)
- 4.23 Mediante radicado No. 08SE2018731100000005691, de fecha 24 de Abril de 2018, se anexo copia del auto No. 115 del 24 de Abril de 2018, donde se resolvió dar traslado de alegatos de conclusión a la Empresa Industrias Body Line S.A.S. (fl 326)
- 4.24 El día 30 de Abril de 2018, mediante radicado No. 11EE2018731100000015069, la Empresa Industrias Body Line S.A.S., respondió el auto No. 115 de 2018. (fls 327 al 334).

5. ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN QUE SE BASA

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

Analizadas en su conjunto y de manera integral los documentos aportados como pruebas obrantes en el expediente de acuerdo con la naturaleza de la queja, como quedo descrito en Auto No. 460 del 14 de Diciembre de 2017, Pliego de cargos, el Despacho pudo establecer que la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS violó la norma Laboral y de Seguridad Social con las conductas que se describen a continuación:

Violación ARTÍCULO 161. DURACION. Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

6. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DEL CARGO, DESCARGOS Y ALEGACIONES

6.1 Esta Coordinación formuló el siguiente cargo la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, el cual se encuentra típicamente establecido en la norma laboral.

CARGO UNICO: Presunta Violación ARTÍCULO 161. DURACION. Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

En el caso que nos ocupa, la Empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, permitió laborar a sus trabajadores, más de 8 horas diarias.

6.2 Sobre los descargos y alegatos de conclusión: A continuación, el Despacho procede a realizar un análisis y valoración jurídica de los descargos y alegatos de conclusión presentados en el proceso sancionatorio y las consideraciones del Despacho para tomar la decisión de fondo.

Al verificar el escrito allegado por el Representante Legal de la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, de descargos (fls del 305 al 310), el empresario manifestó: "(...) El objeto social se cumple en las diversas temporadas de cada año, debido a que la producción que se realiza en la compañía no es continua pues en ocasiones existen picos altos de producción que ameritan la contratación de personal adicional o la extensión de la jornada laboral, en contraposición a aquellas temporadas donde los vientos no son tan favorables y se hace imperativo reducir el personal, claro está respetando sus derechos laborales y cancelando la totalidad de las acreencias causadas; ejemplo de ello estriba en que desde el tiempo de su fundación hasta el presente día, no se ha visto demandada ante la Jurisdicción ordinaria Laboral, por ningún trabajador inconforme o maltratado.

Según la muestra de los turnos de las diferentes personas aportadas como documentales por la empresa donde se verifica la hora de ingreso y hora de salida, durante el periodo de Marzo a Agosto de 2015, se encontraron turnos de lunes a viernes de 12 horas, para los trabajadores: **DAVID ZAPATA, EMILCE MARTINEZ, CENAIDA MARTINEZ, JENIFFER PEREZ, GLORIA CASTRO, JENNY SOLANO, MARCELA ORJUELA, LUCILA ROMERO, JULIO CASTELLANOS, ALEXANDER RUBIO, WILLIAM GARCIA, YURY COLORADO Y JEIMMY MATEUS.**

Por lo cual el Ministerio del Trabajo por intermedio de su delegada indicó: "La solicitud interpuesta hace relación a los tiempos que se excede la jornada laboral ordinaria y los sábados de más de 8 horas en las relaciones de turnos enviadas no se encontró **en ninguna que se labore un sábado, se relaciona de lunes a viernes, para lo cual no se puede determinar el horario mencionado por el anónimo**" (la negrilla es mía).

(...) En virtud de lo anterior resulta que según la facultad normativa de distribución del horario laboral otorgada al empleador, la jornada en el año 2015 para la compañía INDUSTRIAL BODY LINE SAS, era de lunes a viernes distribuidas en 10 horas con un día a la semana de ocho (8) horas en el horario laboral de 6:00 a.m. a 7:00 pm, situación que hacía que ninguno de los trabajadores laborara los fines de semana, es decir se encontraba dentro de los parámetros legales y no habría lugar a sanción por tal proceder. (...)"

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

En relación a la solicitud del decreto de pruebas donde se entrevistó a personal de la Empresa, incluyendo el Representante Legal e pudo observar:

Diligencia Administrativa laboral adelantada, el día 10 de Abril de 2018, con la señora YENNY ESPERANZA RICO MENDEZ donde se preguntó:

"PREGUNTADO: ¿Sírvese explicar al Despacho, desde que fecha ingreso a la Empresa, cuáles son sus funciones como Jefe de empaque y si tiene que ver con la programación de los turnos laborales que tiene la empresa? RESPONDIDO: Ingrese a la Empresa en mayo del 2016, las funciones son revisión de prendas de bodys que se encuentren bien de calidad, alistamiento de acuerdo a los pedidos de los clientes, para pasarlos a bodega para despachar al cliente, entrega del producto a bodega para que se tenga inventario. No tengo nada que ver nada con programación de turnos. Además no hay turnos.

PREGUNTADO: ¿Conoce el horario de trabajo de la Empresa y podría indicar al Despacho cual es? RESPONDIDO: El horario es de 7:00 a.m. a 5:30 p.m. de lunes a jueves y el día viernes de 7 a 6:00 p.m.

PREGUNTADO: ¿Trabaja tiempo suplementario o de horas extras, conoce si hay personal que labore horas extras? RESPONDIDO: No, laboro horas extras y la Empresa no trabaja horas extras.

PREGUNTADO: ¿La empresa tiene turnos de trabajo, usted trabaja en alguno de esos turnos. RESPONDIDO: La empresa no tiene turnos, solo el horario del que hable anteriormente. Desde que inicie a trabajar con la Empresa no he conocido de turnos.

PREGUNTADO: ¿Conoce si la Empresa ha tenido niveles de producción altos (picos) desde que usted trabaja en ella? RESPONDIDO: No, siempre ha sido normal, por lo tanto se ha trabajado en la jornada normal."

Diligencia Administrativa laboral adelantada el día 10 de Abril, con la señora LUISA FERNANDA DIAZ SUAREZ, donde se preguntó:

"PREGUNTADO: ¿Sírvese explicar al Despacho, desde que fecha ingreso a la Empresa, cuáles son sus funciones como Auxiliar Administrativa y Contable y si tiene que ver con la programación de los turnos laborales que tiene la empresa? RESPONDIDO: Ingrese a la empresa Industrias Body Line S.A.S, desde el 1 de Abril de 2017, mis funciones tienen que ver con la parte administrativa y contable como facturación, nomina, egresos ingresos, causaciones, funciones secretariales. No tengo nada que ver con programación de los turnos.

PREGUNTADO: ¿Conoce el horario de trabajo de la Empresa y podría indicar al Despacho cual es? RESPONDIDO: El horario es de 7:00 a.m. a 5:30 p.m. de lunes a jueves y el día viernes de 7 a 6:00 p.m. Los viernes en mi caso salgo a las 5:30 p.m., tengo un acuerdo con mi Jefe para salir a estudiar.

PREGUNTADO: ¿Trabaja tiempo suplementario o de horas extras, conoce si hay personal que labore horas extras? RESPONDIDO: No, laboro horas extras y la Empresa no trabaja horas extras.

PREGUNTADO: ¿La empresa tiene turnos de trabajo, usted trabaja en alguno de esos turnos. RESPONDIDO: La empresa no tiene turnos, solo el horario del que hable anteriormente. Desde que inicie a trabajar con la Empresa no he conocido de turnos.

46

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

PREGUNTADO: ¿Conoce si la Empresa ha tenido niveles de producción altos (picos) desde que usted trabaja en ella? RESPONDIDO: No, siempre ha sido normal, por lo tanto se ha trabajado en la jornada normal.

Quiero manifestar que tengo conocimiento que el año 2015, hubo un pico de producción porque en esa época se hacían fajas que necesitan de personal para su elaboración y más tiempo. Aclaro que esto fue de mi conocimiento porque cuando ingrese a la empresa no había auxiliar administrativo y al retomar las funciones, revise los comprobantes de producción para validar los procesos que se hacían anteriormente para que teniendo menos personal se pudiera sacar la producción necesaria, lo que es posible porque ahora es solo la línea bodys no se tienen fajas.

Durante esos picos de producción hubo necesidad de laborar tiempo suplementario o de horas extras.

PREGUNTADO: Tiene conocimiento del promedio de horas extras laboradas por trabajador para el año 2015, teniendo en cuenta los picos de producción? No lo recuerdo o no lo sé."

Diligencia Administrativa laboral adelantada el día 13 de Abril, con el señor JHON ANTONIO PARRA SOLANO Representante Legal de la Empresa, donde se preguntó:

"PREGUNTADO: ¿Sírvese explicar al Despacho, cuántos empleados tenía la Empresa para la fecha de los hechos? RESPONDIDO: Aproximadamente 12 Trabajadores y en el momento solo se cuenta con 7 personas.

PREGUNTADO: ¿Qué tipo de contratos se tenían? RESPONDIDO: Por obra o labor.

PREGUNTADO: ¿Que horario de trabajo se tenía estipulado? Trabajaban por turnos? RESPONDIDO: Horario de 7:00 a.m. a 5:30 p.m. de lunes a viernes. No había turnos.

PREGUNTADO Sírvese explicar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos materia de investigación? RESPONDIDO: Para la época se tuvo un pico de pedidos y se acordó contratar más personal a lo que los colaboradores decidieron hacer ese trabajo, de lo contrario implicaba capacitar nuevas personas para hacer posible la meta de entrega. Por lo cual se les reconocía las extras, se ofrecía una comida y se pagaba el transporte. Además agrego que algunos trabajadores por la distancia llegaban tarde y lo que hacían era reponer el tiempo.

El tiempo de demás se presentó por las fechas de las entregas a los clientes, ya que hacían exigencia en que se entregará en una fecha determinada.

PREGUNTADO: Por cuánto tiempo se presentó esa situación y si antes se había presentado. RESPONDIDO: Esto fue por temporadas, teniendo en cuenta que era un cliente de cadena. Antes no se había presentado. Se presentó porque la empresa fabricaba fajas, y para esa época hubo una demanda bastante alta, ahora no se fabrican este tipo de prenda si no bodys.

Quiero manifestar que la Empresa no cuenta activos fijos, se cuenta con alquiler de máquinas, los índices de producción no son óptimos que reflejen una situación de solvencia en la compañía, se está pensando en la posible liquidación de la compañía dada la situación por la que se atraviesa.

En la actualidad no hay personal del que trabajó para la época de los hechos."

En relación con los alegatos de conclusión la empresa manifestó:

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

Sobre las declaraciones hechas como pruebas testimoniales donde se transcribió textualmente las mismas. Menciona además lo descrito en el literal d) del Artículo 161 del C.S.T., para lo cual dijo "(...) *Industrial Body Line SAS., se encuentra dentro de los parámetros legales conforme al literal de) del Artículo 161 del C.S.T., cuando señala expresamente que la jornada ordinaria no debe exceder las 48 horas semanales, distribuidas las mismas en un máximo de seis (6) días como un límite de diez (10) horas sin necesidad de reconocer recargo por trabajo suplementario; pues nótese que según los documentos aportados con la contestación al primero de los requerimientos y las muestras tomadas por el Ministerio del Trabajo, se evidencia que los trabajadores laboraron de lunes a viernes, es decir cinco (5) días a la semana, que en ciertos días trabajaban diez (10) horas, siendo como suplementario el trabajo en una hora u hora y cuarenta minutos según el caso, descontando la hora de descanso para almorzar. (...)*"

También hace mención al Artículo 163 del C.S.T. "*El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Artículo 261 puede ser elevado por orden del {empleador} y sin permiso del Ministerio del trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El {empleador} debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo*".

En relación a los hechos mencionados se adelantó, la investigación administrativa laboral para verificar el cumplimiento a la normatividad, encontrando que la Empresa incumplió el Artículo 161 del C.S.T. permitiendo al personal laborar más de la jornada máxima legal.

Al verificar mediante la prueba testimonial adelantada con el Representante Legal de la empresa, se mencionó que la empresa tenía un horario de 7:00 a.m. a 5:30 p.m. de lunes a viernes. Que no había turnos. (fl 322). Por lo tanto no es válido cuando se acoge el empresario a mencionar lo contenido en el Artículo 161 respecto a la programación de la jornada laboral pues su jornada laboral ya estaba definida, como el mismo lo describió.

Si bien es cierto que se presentan picos en la producción y esto es de conocimiento del empresario este debe prever tal situación, para lo cual debe solicitar la debida autorización al Ministerio y no excusar su responsabilidad, en dicha situación, en este caso específico, no presentó pruebas de ello ni de los registros de las horas extraordinarias que menciona el Artículo 163.

Las personas que fueron citadas no hacían parte de la Empresa, para la fecha de la ocurrencia de los hechos motivo de esta investigación.

7. CONSIDERACIONES

Constituye objeto de la presente actuación, deberes, obligaciones por parte del Estado en cabeza del Ministerio del Trabajo y cumplimiento por parte del investigado: La Constitución Nacional es clara en la protección a los trabajadores, al determinar el Estado Social de Derecho como fundamento de la dignidad humana del trabajador del artículo 53 en unión con el artículo 1 de la Constitución Política. Es así, como el artículo 1 del decreto 995 de 1968 fija prohibición de pactar dentro de la relación laboral excepciones a la jornada máxima legal de trabajo, a menos que exista autoridad especial del Ministerio del Trabajo.

La autonomía de la voluntad encuentra por lo tanto, restricciones en los fundamentos del Estado Social de Derecho y en las normas de orden público, como es el artículo 159 del C.S.T.; su garantía es por lo tanto encomendada al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, quien previa verificación de los requisitos legales podrá conceder la autorización solicitada a realizar trabajo suplementario a la jornada máxima legal de trabajo y en concordancia con el numeral 5 del artículo 1º del Decreto 995 de 1968, <Artículo compilado en el artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015> Numeral 5. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

Consecuentemente el artículo 17 del C.S.T establece: ORGANOS DE CONTROL. "La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo"

Así mismo, la parte tercera del Código en su título primero establece la vigilancia y control de las normas laborales. El artículo 485 establece las autoridades que la ejercita y el 486 las atribuciones y sanciones.

Así las cosas, es importante tener en cuenta la norma que fue violada por el investigado:

ARTÍCULO 161. DURACION. Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Al verificar los documentos allegados y obrantes en el expediente (fl 295 al 297 y reverso), cuadros de resumen en el auto No. 460 del 14 de Diciembre de 2017, se estableció que la empresa INDUSTRIAS BODY LINE S.A.S, claramente violó la norma anteriormente descrita en el CARGO UNICO, al permitir a sus trabajadores, laborar una jornada ordinaria por encima del límite de ley, para los meses de Marzo a Agosto de 2015, en su declaración a folio 322 del expediente el Representante Legal también manifestó: "PREGUNTADO Sírvase explicar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos materia de investigación? RESPONDIDO: Para la época se tuvo un pico de pedidos y se acordó contratar más personal a lo que los colaboradores decidieron hacer ese trabajo, de lo contrario implicaba capacitar nuevas personas para hacer posible la meta de entrega. Por lo cual se les reconocía las extras, se ofrecía una comida y se pagaba el transporte. Además agrego que algunos trabajadores por la distancia llegaban tarde y lo que hacían era reponer el tiempo".

Por otro lado, es relevante traer a colación numeral 1 del artículo 3 del Convenio 81 de la OIT, en donde se vela por el cumplimiento de las disposiciones sobre horas de trabajo:

"Convenio 81 de la OIT Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de: (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones".

Surtidos los trámites procesales conforme a la ley 1437 de 2011 y en concordancia con la Ley 1610 de 2013, sobre el periodo probatorio, esta Coordinación debe tomar medidas correctivas en aras de cumplir la norma laboral para lo cual impondrá una multa, contemplada en el artículo 486 Numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo Modificado por el Artículo 7 de la Ley 1610 de 2013.

8. RAZONES DE LA SANCION

La Ley 1610 de 2013. Artículo 7°. Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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 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

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

El Artículo 25 de la Constitución Política, establece, *el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*. La Constitución Nacional es clara en la protección a los trabajadores, al determinar el Estado Social de Derecho como fundamento de la dignidad del trabajador y la protección de la vida, igualdad de oportunidades para los trabajadores, a la salud, estabilidad en el empleo. Igualmente, los derechos sociales, económicos y culturales. Además el artículo 53 reza: *"Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales"* (...), subrayado fuera de texto.

En este sentido el Despacho advierte la violación que la Empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, incurrió en una violación a la norma laboral, al permitir laborar a los trabajadores más de la jornada ordinaria máxima.

En ese sentido, la sanción tiene dos finalidades, (i) que el empresario no vuelva a cometer la conducta que se le reprocha pues conoce las consecuencias jurídicas; (ii) que a nivel general los empleadores entiendan la importancia de la remuneración del mínimo vital proporcional a la cantidad de trabajo como lo indica la ley.

Ante el incumplimiento de la normatividad laboral por parte de la empresa investigada, corresponde a este ente Ministerial, dentro de su actuar como policía administrativa que es definida *"como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad"*; sancionar a los responsables del incumplimiento de la norma laboral, empleando constantemente el principio de proporcionalidad.

9. GRADUACION DE LA SANCION:

Son criterios de graduación de la sanción los contemplados en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013 por ser norma especial, que además reúne los contenidos en el artículo 50 de la ley 1437 de 2011.

9.1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.

En el caso bajo estudio los intereses jurídicos tutelados son el derecho al trabajo a un mínimo vital y móvil proporcional a la cantidad de trabajo. En efecto, se observó que la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, laboró por encima de la jornada máxima legal permitida en el año 2015, pasando por alto esta autoridad del trabajo, a sabiendas que estaba cometiendo una falta. Lo que es una violación a los derechos humanos fundamentales de los trabajadores, porque la extensión de la jornada más allá de lo permitido atenta contra la integridad física de ellos, así exista anuencia y pago de la labor suplementaria.

9.2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.

En el presente caso no se logra establecer que la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, haya obtenido algún beneficio económico por la realización de trabajo suplementario sin autorización de la autoridad competente, pues de las pruebas recaudadas se evidencia que estas fueron pagadas conforme lo estipula la Ley.

9.3. Reincidencia en la comisión de la infracción.

En el presente caso no se logró probar en el expediente que la empresa haya sido sancionada por los mismos hechos, si bien es cierto los hechos que originaron la queja datan del año 2015, en los soportes documentales se evidencia las horas trabajadas por algunos de sus colaboradores. El mismo Representante Legal se manifestó a este respecto.

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

9.4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.

Este Despacho encontró que la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS fue muy colaborativa, allegó la documentación solicitada por el Inspector de Instrucción, dio las explicaciones correspondientes y en ningún momento se pudo detectar renuencia o evasión al llamado de la policía administrativa laboral. Aspecto que se tendrá en cuenta y será atenuante de la sanción.

9.5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.

No se observa al plenario ni está probado que la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, haya utilizado medios fraudulentos o interpuesta persona para ocultar información.

9.6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.

Este punto trata el tema de la culpabilidad. Para el caso en concreto es evidente que la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, sabía sobre la jornada máxima legal permitida, sin embargo lo hizo violando así la normatividad laboral. Es decir, que su grado de prudencia y diligencia no fueron los adecuados, mereciendo la multa que más adelante se impone.

9.7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.

Este Despacho debe resaltar que la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, fue oportuna a los llamados que le realizó la Inspección de Instrucción. Allegó la documentación requerida, dio las explicaciones correspondientes y en ningún momento se pudo detectar renuencia o evasión al llamado de la policía administrativa laboral. Sin embargo para efectos de la notificación del pliego de cargos fue necesario hacerla por aviso.

9.8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.

En el escrito de descargos el Representante Legal manifestó: INDUSTRIAS BODY LINE SAS, *que no es una violación a lo dispuesto en el artículo 161 del C.S.T.*

9.9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.

Son graves los hechos que se presentaron en el caso bajo estudio, pues la norma que violó la empresa INDUSTRIAS BODY LINE S A S, corresponde a una obligación social, que se fundamenta en los derechos sociales, económicos e igualdad para los trabajadores a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. En ese sentido se presentó violación a los derechos humanos de las y los trabajadores de la empresa INDUSTRIAS BODY LINE S A S., teniendo en cuenta las labores que se realizaban los trabajadores en el sector económico donde se encuentra la Empresa.

Con los anteriores argumentos se impondrá la multa correspondiente así:

10. IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN

El artículo 7 de la ley 1610 de 2013 modificó el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedó así:

"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 cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

(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.

"La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias."

Entonces, este Despacho tiene la facultad para moverse en un rango de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, teniendo en cuenta la graduación de la sanción que en párrafos anteriores se indicó. Así las cosas, tenemos que la conducta cometida por la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS, fue típica, antijurídica, culpable y violó derechos fundamentales y sociales de los trabajadores la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS. También se tendrá en cuenta la capacidad de pago con la que cuenta la Empresa. Se suma a lo anterior que la compañía a la luz de lo público ha obrado de buena fe y colaboró con los requerimientos, solicitudes y llamados que realizó la autoridad administrativa del trabajo.

Por lo anterior, se impondrá una multa de **Tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes**, tomando como base la suma de (\$781.242), que equivalen a **DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL SETECIENTOS VEINTI SEIS PESOS M/CTE (\$2.343.726)**. Suma con destino al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA**, la cual se debe cancelar dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria del presente Acto Administrativo *so pena* de cobro de intereses moratorios a la tasa legalmente prevista.

En mérito de lo expuesto esta Coordinación,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR a la empresa INDUSTRIAS BODY LINE SAS con NIT 900.710.196-7, domicilio de notificación Carrera 64 No. 4D 85 de la ciudad de Bogotá, por intermedio de su Representante Legal, JOHN ANTONIO PARRA SOLANO, identificada con cédula de ciudadanía No. 79.519.180 y/o quien haga sus veces, con multa de **DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL SETECIENTOS VEINTI SEIS PESOS M/CTE (\$2.343.726)**, equivalente a **TRES (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes**, con destino al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA**, En caso de NO realizar consignación del valor de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa, deberá cancelar los intereses que se causen a partir de la fecha de ejecutoria hasta la fecha en que se haga efectivo el pago, liquidados sobre el capital de la deuda a la tasa del 12% efectivo anual, según el artículo 9 de la ley 68 de 1923. Dicho pago debe efectuarse a través de la página web del SENA: www.sena.edu.co, en el banner PSE pago en línea, una vez registrado, realizar las instrucciones para su pago, por transferencia o cupón (en efectivo o cheque de gerencia).

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de REPOSICIÓN ante esta Coordinación y en subsidio de APELACIÓN ante el Director Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bogotá D.C, los cuales deben interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez días (10) hábiles siguientes a ella o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación según el caso, de acuerdo con el artículo 76 de la ley 1437 de 2011. Las comunicaciones o avisos deberán enviarse a las siguientes direcciones:

Empresa: INDUSTRIAS BODY LINE SAS, con dirección de notificación CARRERA 64 No. 4D 85 de la ciudad de Bogotá D.C.

Correo electrónico: industriasbodyline@yahoo.com

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL"

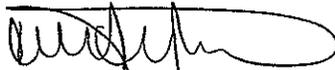
RECLAMANTE: Al correo electrónico registrado en la queja interpuesta.

ARTICULO TERCERO: ADVERTIR al sancionado que en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la presente resolución, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista y se procederá al cobro de la misma.

ARTICULO CUARTO: La presente presta mérito ejecutivo de acuerdo a lo ordenado en el Art. 99 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 1437 de 2011; por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

ARTICULO QUINTO: LIBRAR las comunicaciones pertinentes.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



TATIANA ANDREA FORERO FAJARDO
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control

Proyectó, Elaboró: Nutia L.
Revisó: Lady Carolina P.
Aprobó: Tatiana F.