

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2018726600100000710
		Fecha	2018-03-06 10:27:13 am
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN	
Destinatario	ULTRA POLLO Y PIZZA		
Anexos	0	Folios	1
			
COR08SE2018726600100000710			

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Pereira, 6 de marzo 2018

Señora
ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL
Representante Legal
ULTRA POLLO Y PIZZA
Carrera 14 12-72 Edificio Araucarias
Santa Rosa de Cabal Risaralda

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al señor ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL, Representante Legal de la empresa ULTRA POLLO Y PIZZA, de la Resolución 0080 del 14-2-2018, proferida por la COORDINADORA GRUPO PIVC RC-C., a través del cual se resuelve procedimiento administrativo sancionatorio

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en 7 folios por ambas caras, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 6 al 12 de marzo 2018, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr diez (10) días hábiles para presentar los descargos de ley.

Atentamente,



MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: Siete (7) folios.

Transcriptor: Elaboró: Ma. Del Socorro S.



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION No. 0080
(14 de febrero de 2018)**

"Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CONCILIACIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014 y Resolución 3111 de 2015.

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.093.225.787, ubicada en la carrera 14 número 12 72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal Risaralda en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **ULTRA POLLO Y PIZZA**, y teniendo en cuenta los siguientes:

II. HECHOS

El día 16 de enero de 2017 se recibió en esta Coordinación memorando 9066682-007 de la Inspectora de Trabajo de Santa Rosa de Cabal, a través de la cual remitió a este despacho escrito donde pone de presente presuntas violaciones a la normatividad laboral por parte de la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**. (f. 4).

En virtud de la solicitud este despacho mediante auto 0252 del 27 de enero de 2017 decidió iniciar averiguación preliminar en contra la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**. (f. 5), a través de oficio 9066682-014 del 03 de febrero de 2017 el despacho comisionado requirió a la señora Antonella Valencia Aristizabal para que presentara certificado de existencia y representación legal, copia del RUT, copia de las nóminas detalladas de los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2016 y enero de 2017, copia de autorización para laborar horas extras, copia de reglamento de trabajo, copia de actas de suministro de dotación de los años 2015 y 2016 con sus respectivas facturas de compra, listado de trabajadores con sus datos de contacto (f. 7).

El día 08 de febrero de 2017, el señor **JAIDIVER CASTRO**, en calidad de administrador, presentó ante el despacho comisionado los siguientes documentos: copia de certificado de matrícula de persona natural de la señora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, copia del RUT, copia de nóminas quincenales de octubre, noviembre, diciembre de 2016 y enero de 2017, copia de planillas integradas de autoliquidación de aportes de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, copia de reglamento de trabajo, copia de actas de entrega de dotación sin fechas y listado de trabajadores con sus datos de contacto (f. 8 al 13)

El día 07 de abril de 2017 se recibieron las declaraciones de los señores **LUZ ADRIANA VASQUEZ GARCIA** y **MARIA FERNANDA BERRIO BORDA** (f. 62 y 63)

El día 27 de abril de 2017, La inspectora de trabajo comisionada practicó visita general al establecimiento de comercio **ULTRA POLLO Y PIZZA** (f. 64 y 65)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

El día 02 de mayo de 2017 la señora MARIA FERNANDA BERRIO, en calidad de secretaria, presentó copia de contrato de compraventa de establecimiento de comercio a través del cual la señora ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL vende el establecimiento ULTRA POLLO Y PIZZA al señor JAIRO ENRIQUE ARISTIZABAL HOYOS suscrito el 30 de marzo de 2017, copia de contrato de arrendamiento de establecimiento de comercio suscrito entre los señores JAIRO ENRIQUE ARISTIZABAL HOYOS y JHON ALEXANDER JARAMILLO LOPEZ el día 03 de abril de 2017, copia de inventario, copia de registro ante Cámara de comercio de Santa Rosa de Cabal de arrendamiento de establecimiento de comercio, copia de contratos de trabajo suscritos entre JHON ALEXANDER JARAMILLO LOPEZ y los trabajadores LUZ ADRIANA VASQUEZ GARCIA, JUAN CAMILO BARBOSA SALAZAR, JOSE RUBIEL SANCHEZ CASTRO, MARIA FERNANDA BERRIO BORDA, JAIDIVER CASTRO MARIN, todos ellos sin firma del empleador, copia de nóminas quincenales de cinco (5) trabajadores por los meses de febrero, marzo y abril de 2017, copia de planilla de pago de aportes a seguridad social del mes de enero de 2017 de la empleadora DANIELA PIÑEROS BERRIO del mes de enero de 2017, copia de planilla de aportes a seguridad social de los meses de febrero, marzo de 2017 de la empleadora ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL, por seis y cinco trabajadores respectivamente, copia de pago de prima de segundo semestre de 2016 (sin fecha), copia de liquidación de intereses a las cesantías del año 2016 canceladas a los señores MARIA FERNANDA BERRIO BORDA, LUZ ADRIANA VASQUEZ GARCIA, JOSE RUBIEL SANCHEZ CASTRO, JOSE JAVIER VILLA y JAIDIVER CASTRO MARIN, copia de actas de entrega de vestido y calzado de labor (sin fechas), copia de reglamento de trabajo (f. 66 al 138)

A través del auto 01595 del 13 de julio de 2017, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empleadora ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL (f. 141 al 143), el cual fue notificado personalmente a la empleadora el día 26 de julio de 2017 (f. 144)

Mediante auto de octubre de 2017, se decretó la práctica de las siguientes pruebas: a) solicitar al Coordinador del Grupo de ACT para que remita copia de resolución por medio de la cual se autorizó a la empleadora Antonella Valencia Aristizabal a exceder la jornada máxima laboral durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.

Con memorando 9066682-001 del 02 de enero de 2018 se solicitó al Coordinador del Grupo ACT copia de la resolución de autorización para exceder la jornada laboral a favor de la empleadora Antonella Valencia Aristizabal (f. 153).

El día 12 de enero de 2018 la técnica administrativa del Grupo de ACT de la Dirección Territorial Risaralda, respondió al memorando con correo electrónico donde informó que no se encontró solicitud de autorización para laborar horas extras durante el año 2016 por parte de la señora Antonella Valencia Aristizabal, propietaria del establecimiento Ultra Pollo y Pizza (f. 154).

Por medio del auto del 16 de enero de 2018, este despacho dispuso correr traslado a la investigada por el término de tres (3) días para presentar alegatos de conclusión (f. 155), el cual fue comunicado mediante oficio 9066682-005 del 19 de enero de 2018 (f. 156).

El 24 de enero de 2018 la señora Antonella Valencia Aristizabal presentó alegatos de conclusión (f. 157 al 160). Adjunto a su escrito de alegatos la señora Valencia presentó copia de acta de entrega de dotación al señor José Javier Villa Montes, Juan Pablo Toro Gil, Rubiel Sanchez, Luz Adrián Vásquez (f. 161 al 164)

III. AUTO DE FORMULACIÓN DE CARGOS.

A través del Auto No. 01595 del 13 de julio de 2017, este despacho formuló cargos y ordenó la apertura de Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1093225787, ubicada en la carrera 13 número 12 - 72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal, por las presuntas violaciones a la Normatividad Laboral vigente.

Los cargos imputados fueron:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

PRIMERO: Presunta violación a los artículos 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 en concordancia con los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo, al presuntamente exceder la jornada máxima legal durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016

SEGUNDO: Presunta violación a los artículo 179 del C.S.T. ya que al parecer no canceló el valor del recargo dominical de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.

TERCERO: Presunta violación a los artículos 2 de la Ley 15 de 1959 y 1 del Decreto 2553 de 2015, ya que al parecer no canceló el valor correspondiente al auxilio de transporte durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.

CUARTO. Presunta violación a los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presunto no suministro de la dotación completa a los trabajadores, en las condiciones establecidas por la ley."

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Aportadas por parte de la empleadora a solicitud del Ministerio del Trabajo:

1. Copia de certificado de matrícula de persona natural, folio 9
2. Copia de Rut, folio 10
3. Copia de nóminas quincenales de octubre, noviembre, diciembre de 2016, y enero de 2017, folios 11 al 18
4. Copia de planillas de liquidación de aportes de los periodos de octubre, noviembre y diciembre de 2016, folios 19 al 24
5. Copia de reglamento de trabajo, folios 25 al 45
6. Copia de actas de entrega de camiseta, gorra y calzado sin fecha, folios 46 al 52
7. Listado de trabajadores de Ultra Pollo y Pizza, folio 53
8. Copia de contrato de compra venta del establecimiento de comercio Ultra Pollo y Pizza, folios 67 y 68
9. Copia de contrato de arrendamiento del establecimiento de comercio Ultra Pollo y Pizza, folios 69 al 73
10. Copia de inventario del establecimiento de comercio Ultra Pollo y Pizza, folios 74 al 76
11. Copia de contrato de trabajo celebrado entre los señores Luz Adriana Vasquez García, Juan Camilo Barbosa Salazar, José Rubiel Sanchez Castro, María Fernanda Berrio Borda, Jaidiver Castro Marín, con el señor Jhon Alexander Jaramillo López, folios 78 al 97
12. Copia de nóminas quincenales de febrero, marzo y abril de 2017, folios 98 al 103
13. Copia de planilla de liquidación de aportes de los meses de enero, febrero y marzo de 2017, folios 104 al 108
14. Copia de constancia de consignación de cesantías al fondo porvenir, folio 109
15. Copia de constancia de pago de prima de servicios del segundo semestre de 2016, folio 110
16. Copia de constancia de pago de intereses a las cesantías del año 2016, folio 111
17. Copia de actas de entrega de dotación sin fecha a la señora Luz Adrina Vasquez, José Javier Villa Montes, Rubiel Sanchez Castro, Juan Camilo Barbosa Salazar, Luz Adriana Vasquez García, folio 112 al 117
18. Copia de reglamento interno de trabajo de Antonella Valencia Aristizábal, folio 118 al 138

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Decretadas y practicadas de oficio:

1. Declaración de la señora Luz Adriana Vasquez Garcia, folio 62
2. Declaración de la señora Maria Fernanda Berrio Borda, folio 63
3. Visita de carácter general practicada el 27 de abril de 2017, folio 64 y 65
4. Constancia de no existir solicitud de horas extra para el año 2016 por parte de la señora Antonella Valencia Aristizábal

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La empleadora Antonella Valencia Aristizábal, no presentó descargos y el día 24 de enero de 2018 presentó alegatos de conclusión donde entre otras cosas manifestó:

"Los cargos por los cuales estamos siendo investigados, unos a uno se han ido subsanando; es así que gracias a la colaboración y seguimiento de ustedes como órgano rector en materia laboral la empresa se está poniendo al día con todas sus obligaciones.

- 1- *En cuanto al **CARGO PRIMERO**, manifiesto que el material probatorio recaudado por el ente investigador permite demostrar que durante el tiempo de la investigación no ha habido violación permanente a la jornada máxima legal establecida de 48 horas, ni horas extras en los fines de semana. Se detalla posiblemente se extienda el horario en una o dos horas más los fines de semana, pero los trabajadores se rotan para que se cumpla con las ocho horas legales. En este caso cabe precisar que la empresa necesita del permiso del ministerio para trabajar horas extras, es por ello que el actual propietario está haciendo las gestiones pertinentes para obtener el permiso.*
- 2- *En cuanto al **CARGO SEGUNDO**, manifiesto no ser sancionado toda vez que a los trabajadores se les pagaron los recargos de ley cuando laboraron un domingo o festivo.*
- 3- *En cuanto al **CARGO TERCERO**, referente a que la empresa no cumplió con el pago del **AUXILIO DE TRANSPORTE** durante los meses de la referencia, me permito manifestar que dicho pagos si se realizaron en esas fechas y que en la actualidad se sigue pagando*
- 4- *Dando respuesta al **CARGO CUARTO** uno de los presunto hechos contrariados como lo es el suministro de vestido y calzado de labor, sea lo primero señalar que de acuerdo al acta de visita a folio 62 "Consta de dos camisas, dos pantalones y un par de zapatos, dos gorras y dos delantales..." Ratifico que la empresa si realiza la entrega, en forma gratuita de vestido, calzado y elementos adicionales en tres entregas al año **el 30 de Abril, 31 de agosto y 20 de diciembre**. La visita fue realizada el 27 de abril de 2017 tres días antes de producirse la entrega, por lo tanto no podía exigirse en dicho momento. Ahora, se ha olvidado que muchos trabajadores entran a la empresa en tiempos diferentes a las fechas establecidas en la norma, es por ello que no se podría cumplir con esa fecha. Lo otro es que cuanto un trabajador considera que necesita de dotación la empresa siempre está presta a suministrárselo. Porque algo de lo está seguro la empresa es que la presentación personal de los trabajadores es fundamental.*

Dado lo anterior, manifiesto que la empresa está presta a colaborar con las indicaciones que ustedes consideren pertinentes y que sean propias para mejorar y ajustarnos a la normatividad laboral, y por eso hemos allegado a su despacho la documentación que nos han requerido y siempre haciéndolo en los términos indicados.

Cabe señalar que estamos intentando cumplir al máximo con las obligaciones propias de un empleador. Por lo anteriormente descrito, solicito nos permitan seguir realizando nuestra

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

actividad comercial puesto que de esta empresa se sostienen varias familias del municipio de Santa Rosa de Cabal. Poniendo de antemano que de hallamos responsables de alguno de los cargos, y para atenuar la sanción, nos acogemos a lo establecido en la ley 1610 de 2013, para inicial acuerdos de Formalización Laboral que permiten asumir compromisos que no atenten en lo establecido en la ley 1429 de 2010 y con el acompañamiento del ministerio del trabajo.

En el caso de que nos vayan a aplicar alguna sanción, solicitamos sea lo menos gravosa posible para la empresa, puesto que esto podría acarrear grandes dificultades o daños a la misma. Es de anotar que ULTRA POLLO Y PIZZA cumple una importante labor social, en cuanto a la cantidad de empleados que laboran en ella, que sienten aprecio por la misma y saben del esfuerzo que estamos haciendo para acercarnos a una mejor formalización laboral.

Muchas gracias por la atención prestada, y esperando de todo corazón su colaboración para cumplir y seguir mejorando en nuestro trabajo.

Estamos prestos a seguir colaborando..."

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad con el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

Después de revisar y analizar detalladamente las etapas del Procedimiento en particular, todas las 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 por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, procede este despacho a resolver el respectivo Procedimiento Administrativo.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y PRUEBAS

Respecto del análisis y valoración de todo el material probatorio como lo son las pruebas decretadas, practicadas y las allegadas a la actuación durante este Procedimiento, observamos lo siguiente:

Obra dentro del expediente la declaración de la señora Luz Adriana Vasquez García (f. 62), quien al preguntársele sobre su horario de trabajo en Ultra Pollo y Pizza manifestó:

"El horario mio varia, por ejemplo si entro en la mañana entro a las 11:00 a.m. y salgo a las 3:00 p.m. y vuelvo a las 6:00 p.m. hasta las 9:00 p.m. y a veces entro a las 11:00 a.m. salgo a las 3:00 p.m. vuelvo a las 5:00 p.m. hasta las 10:00 p.m. ese horario es de lunes a viernes. el sábado a veces a las 10:00 a.m. hasta las 9:00 p.m. y otras veces entro a las 12 m. hasta las 9:00 p.m. y el domingo de 3:00 p.m. a 10:00 p.m." (subrayado fuera de texto)

A su vez, la señora María Fernanda Berrio Borda en declaración juramentada al preguntársele si conocía el motivo por el cual la señora Bedoya reclamó ante la inspección en audiencia de conciliación el pago de horas extra, manifestó: "Sí, porque a veces los fines de semana se extiende el horario en una o dos horas más" (f. 63)

En los descargos la señora Valencia, con respecto al cargo primero manifestó: "...Se detalla que posiblemente se extienda el horario en una o dos horas más los fines de semana..." (f. 157)

Aunado a ello, reposa en el expediente correo electrónico de la Técnico Administrativo del Grupo de ACT, a través del cual da respuesta a requerimiento informando que no se encontró solicitud de autorización para laborar horas extra durante el año 2016 por parte de la señora Antonella Valencia Aristizabal, propietaria del establecimiento Ultra Pollo y Pizza (f. 154).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Por lo anterior, considera el despacho que la empleadora Antonella Valencia Aristizábal, excedió la jornada máxima laboral diaria durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 sin contar con la debida autorización de este Ministerio, motivo por el cual deberá ser sancionada.

Dentro de las nóminas de octubre, noviembre y diciembre de 2016 no se aprecian pago de dominicales en dichos meses, a pesar de que en el reglamento de trabajo hubieran estipulado como horario al personal operativo de lunes a domingo, a su vez, la señora Luz Adriana Vasquez Garcia en diligencia de declaración juramentada manifestó que su horario en ultra pollo y pizza era de lunes a sábado, también indicó que en retribución a trabajar los domingos le daban un día de descanso en la semana y a veces dos pero nunca en dinero. (f. 62). Dicho que fue corroborado por la señora María Fernanda Berrio Borda quien en diligencia de declaración al preguntársele sobre el horario de trabajo de las personas que laboran en ultra pollo y pizza señaló: "...Pues ellos manejan varios, por ejemplo hay unos que entran a las 11:00 a.m. salen a las 3:00 p.m. vuelven a las 5:00 p.m. hasta las 9:00 p.m., otro horario es a las 9:00 a.m. hasta las 5:00 p.m. de lunes a domingo y descansan un día a la semana a veces les dan día y medio o dos días..." y cuando se le preguntó por el horario de trabajo de la señora Dian Patricia Bedoya en el establecimiento Ultra Pollo y Pizza y señaló: "...Ellos rotan varios horarios, habian días que entraban a las 12:00 m. hasta las 8:00 p.m. o 9:00 p.m. de lunes a domingo descansando un día a la semana" y más adelante al preguntársele sobre cuantos domingos laboraban los trabajadores de ultra pollo y pizza en el mes señaló: "En el mes creo que unos tres, ellos se van rotando para que descansen un domingo en el mes" (f. 63)

Dentro de las nóminas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 aportadas por la empleadora investigada no se evidencia pago de auxilio de transporte, a pesar de que sus descargos presentados por la empleadora investigada se aprecia manifestó que no debía ser sancionada toda vez que a los trabajadores se les pagaron los recargos de ley cuando laboraron un domingo o festivo, manifestación que fue controvertida por la declaración de la señora Vasquez quien refirió que les daban el día de descanso pero que no se las pagaban en dinero, y a su vez la señora Berrio señaló que los trabajadores de ultra pollo y pizza laboraban unos tres domingos en el mes, además en las nóminas aportadas al expediente no se evidencia pago por dominicales trabajadores durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, motivo por el cual deberá ser sancionada.

Por lo anterior, considera el despacho que la empleadora Antonella Valencia Aristizábal no canceló el valor del auxilio de transporte de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 a los señores LUZ ADRIANA VASQUEZ GARCÍA, JOSE JAVIER VILLA MONTES, JOSE RUBIEL SANCHEZ CASTRO, JAIDIVER CASTRO MARIN, MARIA FERNANDA BERRIO BORDA y JUAN PABLO TORO, a pesar de que los mencionados trabajadores registran pagos sobre el salario mínimo en dichos meses.

En descargos la empleadora investigada señaló que la empresa cumplió con el pago de auxilio de transporte durante los meses de la referencia y manifestó que dichos pagos si se realizaron en esas fechas, pero no aportó soporte alguno que demostrará el pago de dicho emolumento, motivo por el cual deberá ser sancionada.

Con respecto al cuarto cargo relacionado con el no suministro de vestido y calzado de labor a sus trabajadores, se encuentra dentro del expediente actas de entrega de dotación hechas a favor de los trabajadores Luz Adriana Vasquez, José Javier Villa Montes, Jaidiver Castro, Rubiel Sanchez, donde se relaciona la entrega de calzado, camiseta y gorra, pero no se señalan las fechas en que se realizan dichas entregas.

De la declaración de la señora Luz Adriana Vasquez Garcia, resalta el despacho que al preguntársele sobre los elementos que le entregan como dotación manifestó: "entregan dos camisas, dos pantalones, un par de zapatos, dos gorras y dos delantales", también indicó que la fecha de entrega de su última dotación fue antes de diciembre de 2016. (f. 62)

Por lo anterior, el despacho considera que la empleadora Antonella Valencia Aristizabal si cumplió con su obligación de entregar vestido y calzado de labor a los trabajadores vinculados durante el año 2016.

B. ANALISIS Y VALORACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

Se procede a realizar la valoración jurídica de los cargos formulados en relación con las normas ~~que~~ se soporta con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan las imputaciones.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Los cargos formulados a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, fueron los siguientes:

"PRIMERO: Presunta violación a los artículos 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 en concordancia con los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo, al presuntamente exceder la jornada máxima legal durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016."

Ante lo expuesto, se hacen necesario transcribir las normas violadas, así

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.2.1.1:

"ARTÍCULO 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

Los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo:

"Artículo 161. Duración. 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

...

Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.

...

2. Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

...

Artículo 167. Distribución 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.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Artículo. Límite del trabajo suplementario. Artículo adicionado por el artículo 22, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: **En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.** Cuando la jornada de trabajo se amplie por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras." (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Del análisis de las pruebas practicadas durante el procedimiento administrativo sancionatorio, considera el despacho que la empleadora excedió la jornada laboral diaria de sus trabajadores durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 sin contar con la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, motivo por el cual deberá ser sancionada porque con su actuación la empleadora puso en riesgo a sus trabajadores al exponerlos a una jornada laboral superior a la máxima legal sin la supervisión de este ente ministerial, además puso en riesgo la atención médica y las prestaciones económicas que pudieran derivarse de accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores en la jornada suplementaria, además dispuso del tiempo de descanso de sus trabajadores sin que se evidenciara que hubiesen recibido remuneración adicional por el trabajo suplementario desarrollado durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.

Con respecto al siguiente cargo, este despacho el 13 de julio de 2017 mediante auto 01595 imputó:

"SEGUNDO: Presunta violación a los artículo 179 del C.S.T. ya que al parecer no canceló el valor del recargo dominical de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016."

El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Modificado por el art. 26, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

PARÁGRAFO 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario."

Dentro de las nóminas de los meses de octubre noviembre y diciembre de 2016 aportadas por la empleadora investigada, no se aprecia pago de recargo dominical, a pesar de que en diligencia de declaración juramentada tanto la señora Luz Adriana Vasquez Garcia, como la señora Maria Fernanda Berrio Borda, manifestaron que el horario de las personas que laboraban en ultra pollo y pizza era de lunes a domingo, adicional a ello la señora Vasquez manifestó que por trabajar los domingos o festivos le daban un día a la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

semana, a veces dos, pero en dinero no. A su vez en el reglamento interno de trabajo de la empleadora Antonella Valencia Aristizábal, se aprecia horario de personal operativo de lunes a domingo.

En la etapa de alegatos la empleadora manifestó con respecto a este cargo que a los trabajadores se les pagaron los recargos de ley cuando laboraron un domingo o festivo, manifestación que no logra desvirtuar el cargo imputado por el despacho, contrario a ello, las pruebas obrantes dentro del expediente son suficientes para obtener certeza del incumplimiento de la empleadora de la obligación de haber cancelado los recargos dominicales de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.

Con respecto al siguiente cargo, este despacho formuló el siguiente cargo:

"TERCERO: Presunta violación a los artículos 2 de la Ley 15 de 1959 y 1 del Decreto 2553 de 2015, ya que al parecer no canceló el valor correspondiente al auxilio de transporte durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016."

Con respecto al auxilio de transporte el artículo 2 de la Ley 15 de 1959, en concordancia con el artículo 1 del Decreto 2553 de 2015 establecen:

"ARTICULO 2o. Establece a cargo de los patronos en los Municipios donde las condiciones de transporte así lo requieran, a juicio del Gobierno, el pago de transporte desde el sector de sus residencias hasta el sitio de su trabajo, para todos y cada uno de los trabajadores cuya remuneración no exceda de un mil quinientos pesos. (\$ 1.500.00) mensuales. El Gobierno podrá decretar en relación con este juicio las exoneraciones totales o parciales que considere convenientes, así como también podrán graduar su pago por escala de salarios, o número de trabajadores, o monto del patrimonio del respectivo taller, negocio o empresa".

Artículo 1 Decreto 2553 de 2015 que establece:

"Artículo 1. Auxilio de transporte. Fijar a partir del primero (1°) de enero de dos mil dieciséis (2016), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devenguen hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de SETENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS pesos mensuales (\$77.700.00), que se pagará por los empleadores en todos los lugares del país, donde se preste el servicio público de transporte".

En atención a este cargo, en las nóminas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 aportadas por la empleadora, no se evidencian pagos por concepto de auxilio de transporte a los trabajadores durante dichos periodos, a su vez, de la declaración de la señora Vasquez señaló que ella recibía sólo el mínimo, a pesar de vivir en un lugar diferente a su sitio de trabajo.

En diligencia de declaración la señora Berrio señaló que en el año 2017 no cancelaban el auxilio de transporte en la nómina, que lo cancelaban aparte, a su vez la empleadora en descargos señaló que la empresa cumplió con el pago del auxilio de transporte en esas fechas, manifestaciones que no encuentran asidero legal, ya que dentro del expediente no se observa recibo de pago de dicho emolumento y con la declaración de la señora Vasquez le queda suficientemente claro al despacho que los trabajadores devengaron el valor del salario mínimo y no recibieron el correspondiente pago del auxilio de transporte durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, a pesar de que no residía en el lugar de trabajo.

Con relación al siguiente cargo, se tiene que el despacho imputó lo siguiente:

"CUARTO: Presunta violación a los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presunto no suministro de la dotación completa a los trabajadores, en las condiciones establecidas por la ley."

Ante lo expuesto, se hacen necesario transcribir las normas mencionadas, así:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

"ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Modificado por el art. 9. Decreto 617 de 1954. Modificado por el art. 7o. de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador."

ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA. Modificado por el art. 8o. de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre".

En el expediente se aprecia constancia de entrega de calzado, camiseta y gorra, sin establecer la fecha de la misma, pero en diligencia de declaración la señora Luz Adriana Vásquez García señaló que su empleadora hizo entrega de vestido y calzado de labor, motivo por el cual considera el despacho que deberá abstenerse de sancionar por el mencionado cargo

Por lo tanto al realizar la valoración jurídica de los cargos formulados específicamente con los hechos probados y la adecuación típica de estos con la presunta normatividad infringida, se decide confirmar los cargos primero, segundo y tercero imputados en el auto de cargos 1595 del 13 de julio de 2017.

Con respecto a la solicitud de la empleadora de acogerse a lo establecido en la Ley 1610 de 2013 para iniciar acuerdos de formalización laboral, procederá el despacho a analizar la petición, inicialmente relacionando la normatividad aplicable en casos de formalización laboral.

A través del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010

"ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave."

A su vez los artículos 13 y 14 de la Ley 1610 de 2013 establece:

"Artículo 13. Definición. Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en la formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

Artículo 14. Objetivos. Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

1. Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 de 2010 y las que la modifiquen o adicionen.

2. Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.

3. Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo."

Lo que buscan las normas transcritas, es la vinculación directa de los trabajadores que fueron contratados a través de cooperativas, precooperativas de trabajo asociado, sociedades por acciones simplificadas, cooperativas multiactivas, empresas asociativas de trabajo, asociaciones mutuales, empresas de servicios temporales u otras figuras de tercerización y/o instituciones que funjan como empresas de colocación de empleo o de servicio temporal, ejerciendo actividades de intermediación laboral o suministro de trabajadores en misión, sin estar autorizadas, o cuando estando autorizadas, ejerzan dicha actividad por fuera de los parámetros de ley.

La presente investigación se adelantó por incumplimiento de normas laborales y no por actividades tendientes a deslaboralizar la relación laboral, contrario a ello, en la investigación se pudo verificar que los trabajadores de la señora Antonella Valencia Aristizabal estaban vinculados directamente por la empleadora, por lo cual no es viable acceder a su solicitud de celebración de acuerdo de formalización laboral.

C. RAZONES EN LAS QUE SE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

Considera el despacho de conformidad con la función de policía administrativa que nos otorga la Ley 1610 de 2013, que la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1093225787, ubicada en la carrera 14 12-72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal, no dio aplicación ni cumplimiento a las normas laborales en materia de exceder la jornada máxima legal sin contar con la debida autorización del Ministerio del Trabajo. (Artículo 2.2.1.2.1.1. Decreto 1072 de 2015 y artículos 161, 162 y 167 del C.S.T.), no canceló el valor de los recargos dominicales de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 (artículo 179 del C.S.T.), no canceló el valor correspondiente al auxilio de transporte durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 (artículo 2 de la Ley 15 de 1959 y artículo 1 del Decreto 2553 de 2015), lo que la hace objeto de la sanción de multa de acuerdo a lo establecido en el artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo.

La sanción cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral.

D. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Adicional a los criterios relacionados anteriormente, este despacho refiere presupuestos legales necesarios para la imposición de una sanción y que dan sustento a sus funciones de policía administrativa laboral:

La vigencia o subsistencia del quebrantamiento normativo: la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, no dio aplicación ni cumplimiento a las normas laborales ya que extendió la jornada máxima legal sin contar con la debida autorización del Ministerio del Trabajo durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016. (Artículo 2.2.1.2.1.1. Decreto 1072 de 2015 y artículos 161, 162 y 167 del

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

C.S.T.), no canceló a sus trabajadores los correspondientes recargos dominicales durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 (Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo), no canceló el auxilio de transporte durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 (artículo 2 de la Ley 15 de 1959, y artículo 1 del Decreto 2553 de 2015)

Tasación de la sanción: Finalmente observados los presupuestos expuestos el Despacho y en particular por la violación de la normatividad vigente, teniendo en cuenta:

La gravedad de la falta, la acción del empleador contraria el espíritu del legislador, atenta contra el orden jurídico-institucional que pretende hacer valer los derechos fundamentales del trabajo.

Según el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013:

"Artículo 12. Graduación de las sanciones. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios:

- 1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*
- 2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.*
- 3. Reincidencia en la comisión de la infracción.*
- 4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.*
- 5. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.*
- 6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.*
- 7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.*
- 8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.*
- 9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores"*

Para el caso en particular, la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL** y para efectos de determinar la graduación de la sanción con base en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se observa la concurrencia de los siguientes criterios establecidos en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013:

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

La empleadora investigada no fue diligente en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, ya que durante los meses de octubre a diciembre de 2016 sus trabajadores laboraron trabajo suplementario sin la debida autorización de este Ministerio, a su vez, omitió cancelar el correspondiente recargo dominical a pesar de que sus trabajadores laboraban de manera habitual los domingos, aunado a ello, no canceló durante octubre a diciembre de 2016 el correspondiente auxilio de transporte a sus trabajadores que devengaban el salario mínimo y no residían en su lugar de trabajo, por lo tanto considera el despacho que no existe justificación alguna para no dar aplicación a las disposiciones en materia laboral.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

VII. RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.093.225.787, ubicada en la carrera 14 numero 12 72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal Risaralda en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **ULTRA POLLO Y PIZZA**, con multa de **TRES (3) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES**, es decir, con la suma de **DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL SETECIENTOS VEINTISEIS PESOS MONEDA CORRIENTE** (\$2.343.726.00)

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

por violación a la ley laboral por exceder la jornada laboral sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo, según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución y de acuerdo al cargo primero del auto de formulación de cargos.

ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.093.225.787, ubicada en la carrera 14 numero 12 72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal Risaralda en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **ULTRA POLLO Y PIZZA**, con multa de **TRES (3) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES**, es decir, con la suma de **DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL SETECIENTOS VEINTISEIS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.343.726.00)** por violación a la ley laboral por no cancelar el recargo dominical durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución y de acuerdo al cargo segundo del auto de formulación de cargos

ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.093.225.787, ubicada en la carrera 14 numero 12 72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal Risaralda en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **ULTRA POLLO Y PIZZA**, con multa de **TRES (3) SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES**, es decir, con la suma de **DOS MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL SETECIENTOS VEINTISEIS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.343.726.00)** por violación a la ley laboral por no cancelar el auxilio de transporte durante los meses de octubre a diciembre de 2016, según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución y de acuerdo al cargo tercero del auto de formulación de cargos

ARTÍCULO CUARTO: ABSTENERSE DE SANCIONAR a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.093.225.787, ubicada en la carrera 14 numero 12 72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal Risaralda en calidad de propietaria del establecimiento de comercio **ULTRA POLLO Y PIZZA**, según lo expuesto en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO QUINTO: ADVERTIR a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1093225787, ubicada en la carrera 14 12-72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal, que las multas descritas en los artículos primero, segundo y tercero de la presente resolución deberán ser canceladas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ejecutoria de la presente resolución, so pena de incurrir en mora, cuyos intereses se cobraran a la tasa legalmente prevista.

ARTÍCULO SEXTO: INFORMAR a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1093225787, ubicada en la carrera 14 12-72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal, que los valores de las multas establecidas en los artículos primero, segundo y tercero, serán con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ubicado en la carrera 8ª entre calles 26 y 27 de la ciudad de Pereira y deberá consignarse ante la Tesorería de la misma entidad.

ARTÍCULO SEPTIMO: SOLICITAR a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1093225787, ubicada en la carrera 14 12-72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal, que aporte dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación, copia de la Consignación del valor de la multa a la Dirección Territorial de Risaralda del Ministerio del Trabajo, ubicada en la Calle 19 No. 9-75 piso 5 de Pereira y al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA ubicado en la carrera 8ª entre calles 26 y 27 de la ciudad de Pereira. Esta información se remite con oficio, en el cual se indique nombre de la persona natural o jurídica sancionada, número del NIT o documento de identidad, ciudad, dirección, número y fecha de la resolución que impuso la multa y el valor consignado en pesos y salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ARTÍCULO OCTAVO: INFORMAR a la empleadora **ANTONELLA VALENCIA ARISTIZABAL**, identificada con cédula de ciudadanía número 1093225787, ubicada en la carrera 14 12-72 Edificio Araucarias del municipio de Santa Rosa de Cabal, que las sanciones impuestas de la presente providencia, no eximen al empleador del cumplimiento de las obligaciones laborales o de la imposición de futuras sanciones por incumplimiento de las mismas.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio"

ARTÍCULO NOVENO: COMUNICAR a los interesados que, contra la presente providencia proceden los recursos de reposición ante este despacho y el de apelación ante el Director Territorial Risaralda del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Pereira, los que deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella ó a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación.

ARTÍCULO DECIMO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas de conformidad con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los catorce (14) días del mes de febrero del año dos mil dieciocho (2018).



LINA MARCELA VEGA MONTOYA
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Elizabeth R.
Revisó: Jessica A.
Aprobó: Lina Marcela V.

Ruta electrónica C:\Users\lvegal\Dropbox\2018\RESOLUCIONES\SANCIOM\12. RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA ANTONELA VALENCIA, ULTRA POLLO Y PIZZA.docx