

Pereira 2 de octubre 2023

Fecha: 2023-10-02 03:28:28 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN,
Depen: VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: SYSCO SAS
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2023726600100005949

Señor
LIZETH VIVIANA MEJIA RIASCO
Representante Legal
SYSCO S.A.S.
Calle 19 No. 6-27 Local 1 Edificio Pindana
Pereira



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

ASUNTO: **NOTIFICAR AVISO Resolución 0377 del 22-8-2023**
RAD.08SI2022706600100000233
QUERELLADA: SYSCO S.A.S.

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICAR POR AVISO** al (a) señor (a) **LIZETH VIVIANA MEJIA RIASCO, Representante Legal SYSCO S.A.S.,** de LA Resolución 0377 del 22 de agosto-2023, Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio, Proferida por el INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (8) 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 3 al 9 de octubre 2023, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso.

Atentamente,

MARIA PATRICIA GALEANO CASTAÑO
Auxiliar Administrativa
Dirección Territorial Risaralda

Anexo: Ocho (8) folios por ambas caras



ID 14988007

MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS -
CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

Radicación: 08SI2022706600100000233
 Querellado: SYSCO SAS

RESOLUCION No. 0377
 (Pereira 22 de agosto de 2023)

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio”

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO ADSCRITO AL 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 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

I. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2, representado legalmente por la señora Lizeth Viviana Mejía Riascos identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.087.959.608 y/o quien haga sus veces con domicilio principal en Carrera 69 B No 100 - 67, Bogotá D.C., teléfono 3138284730 - 5331601, y en la ciudad de Pereira calle 19 No 6 - 27 Local 1 Edificio Pindana, teléfono 3138284708 3340890 correo gerencia@sysco.com.co de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

II. RESUMEN DE LOS HECHOS

Mediante oficio radicado número 02EE202241060000007016 del 8 de febrero de 2022, se recibe en este despacho queja interpuesta en contra del empleador SYSCO S.A.S. en la cual se expresó que dicha empresa se encuentra vulnerando derechos laborales al no conceder la licencia de paternidad a sus colaboradores, exceder en las horas extras laborales permitidas y el no reconocimiento económico de las mismas entre otras normas laborales. (Folios 1 al 14).

Mediante Auto No 358 del 4 de marzo de 2022, se inicia la Averiguación Preliminar en contra del empleador SYSCO S.A.S., actuación comunicada a la querellada por medio de radicado No 08SE2022726600100001090 -08SE2022726600100001092 del 9 de marzo de 2022, enviado con guía de correo 472 No. YG284040877CO, en el cual se solicitaron los siguientes documentos:

1. Solicitar al empleador copia del certificado de existencia y representación legal no mayor a 30 días.
2. Solicitar al empleador copia del RUT.
3. Solicitar al empleador copias de las nóminas y desprendibles de pago de salarios desde el mes septiembre de 2021 a febrero del 2022, en los que se detalle ingresos, salarios, descuentos, novedades y demás relacionados de los trabajadores de la sucursal Pereira.
4. Solicitar al empleador copias de los pagos de seguridad social integral septiembre de 2021 a febrero del 2022 de los trabajadores de la sucursal Pereira.
5. Solicitar al empleador listado de trabajadores vinculados a la empresa desde el mes de septiembre de 2021 a febrero del 2022, donde se identifique nombres completos, número de identidad, cargo,

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

dirección, teléfono, correo electrónico, fecha de inicio del contrato de los trabajadores de la sucursal Pereira.

6. Solicitar al empleador listado de trabajadores que laboran en la sucursal Pereira, los cuales han sido padres y a los que se les ha reconocido licencia de paternidad durante los últimos seis meses.
7. Solicitar al empleador copia de la Autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.
8. Solicitar al empleador registro de las horas extras laboradas por sus colaboradores, relacionando nombre de cada trabajador que las laboró, número de horas extras, valor, si son diurnas o nocturnas, causadas desde octubre de 2021 a febrero del 2022
 - a. (Folios 15 a 20)

Mediante correo electrónico juridicogep2017@gmail.com el cual fue radicado con el No. 05EE2022726600100001607 del 25 de marzo de 2022, se recibe respuesta por parte de la querellada al requerimiento realizado por el despacho mediante Auto No.358 del 04/03/2022. (21 a 64).

El día 13 de abril de 2022 la inspectora comisiona practica visita administrativa especial a la empresa SYSCO S.A.S. ubicada en la calle 19 No. 6-27 local 1 Edificio Pindana en la ciudad de Pereira, en la cual se ubica el Almacén UBER que se dedica a venta de prendas de vestir dama y caballero. (Folio 65).

Por medio de Auto No 0785 del 15 de junio de 2022 se comunica a la señora LIZETH VIVIANA MEJIA RIASCOS, representante legal de la empresa SYSCO S.A.S. la existencia de mérito para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio, actuación comunicada por medio de radicado No 08SE2022726600100002651 del 21 de junio de 2022, guía de correo 472 No. YG287810353CO. (Folios 66 a 71).

El día 29 de junio mediante correo electrónico la señora la señora Shirley Eriksen Tonguino Titistar en calidad de representante legal de la empresa SYSCO SAS allega autorización para notificar electrónicamente (folio72 a 81)

Mediante Auto 00998 del 25 de julio de 2022, se inicia proceso administrativo sancionatorio y se formulan cargos contra la empresa SYSCO S.A.S. identificado con NIT: 814.004.954-2, representado legalmente por la señora Lizeth Viviana Mejia Riascos. Mediante oficio No. 08SE20222600100003189 del 26/07/2022 se comunica el acto administrativo referido al correo electrónico gerencia@sysco.com.co y al suministrado por la querellante, en el cual se anexa copia integra del mismo. (Folios 87 a 94)

El día 23 de agosto del 2022 radicado interno No. 11EE2022726600100004184, la señora Shirley Eriksen Tonguino Titistar en calidad de representante legal de la empresa SYSCO SAS allega documentación (folios 95 a 107)

Mediante Auto No. 01378 del 27 de septiembre de 2022 se decreta la práctica de pruebas, en la cual se solicitan todas las decretas en la formulación de cargos debido a la no respuesta por parte del querellado. Con oficio radicado No. 08SE202226600100004506 del 14/10/2022 se comunica el auto referido. Mediante correo electrónico gerencia@sysco.com.co del 18/10/2022 (Folios 108 a 110).

Con oficio No. 08SE2022726600100004507 del 14/10/2022 se cita a los señores Claudia Jeannette Martinez, Steven Ríos León y Diana Patricia Garcia Morales, para escucharlos en declaración. El día 2 de noviembre de 2022. (Folios 111 a 115).

Con Auto No. 01841 del 11/11/2022, se dio traslado a la empresa para presentar alegatos de conclusión, auto que fue comunicado con oficio No. 08SE2022726600100000904 del 20/02/2023 al correo gerencia@sysco.com.co, mediante correo electrónico certificado 4/72 el día 20/02/2023 y guía YG293919385CO de acuerdo con lo señalado en el código de Procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y a lo reglado en el artículo 4 del decreto 491 del 28 de marzo de 2020. (Folios 116 a 119).

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

Mediante auto No. 44 del 21 de marzo del 2023 la coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia y control del Ministerio del trabajo dirección territorial Risaralda reasigna a la suscrita inspectora de trabajo para adelantar y decidir investigación en material laboral en contra de la empresa referenciada. (Folio 120).

Por lo tanto, el investigado no presentó alegatos de conclusión.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

A través del Auto No. 00998 del 25 de julio del 2022, este despacho inició procedimiento administrativo sancionatorio y formuló cargos los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO

Presunta violación a los artículos 161, 162, 167, del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. Del decreto 1072 de 2015, por exceder la jornada máxima legal y sin autorización del Ministerio de Trabajo

CARGO SEGUNDO

Presunta violación los artículos los artículos 179, 180 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo, por laborar los días domingos y festivos sin el reconocimiento de los recargos y no reconocer día de descanso compensatorio remunerado.

CARGO TERCERO

Presunta violación a los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo por realizar descuentos a los trabajadores sin autorización escrita para cada caso.

CARGO CUARTO

Presunta violación a los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, por no entrega de vestido y calzado de labor a sus trabajadores.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

La empresa aporó como prueba documental la siguiente información:

1. Manifiesta la empresa que no cuenta con autorización del ministerio del trabajo para laborar horas extras.
2. Afirma que no cuentan con registro de horas extras porque los horarios de los almacenes se encuentran organizados de tal forma que los tres trabajadores de la tienda lo cubran sin necesidad de generar horas extras.
3. Adjuntan copia de los comprobantes de nómina desde febrero hasta julio de 2022.
4. Comunica que no existe evidencia de pagos por horas extras porque las mismas no se generan.
5. Adjuntan las autorizaciones de descuento correspondientes de los trabajadores.
6. Adjuntan copia de acta de entrega de dotación de los trabajadores.

Por parte del despacho reposa el siguiente material probatorio:

- Acta de visita a la empresa practicada en las instalaciones de la sociedad SYSCO S.A.S. (Folio 65).
- Declaraciones rendidas por los señores STEVEN RIOS LEON y la señora DIANA PATRICIA GARCIA MORALES. (Folios 112 a 115)

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

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El investigado presentó descargos, adjuntando documentos y manifestando lo siguiente (folios 95 a 107):

"atendiendo al documento emitido por el ministerio del trabajo y notificado a nuestra compañía el día 29 de junio del 2022, mediante el cual solicitan entregar una serie de documentación que relacionan, nos permitimos informarle que SYSCCO SAS, siempre cumplidora de sus deberes, el respeto y observancia de las obligaciones que como empleador le corresponden, emite respuesta a sus requerimientos en los siguientes términos:

1. *Mi representada no cuenta con autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.*
2. *No contamos con registro de horas extras por que los horarios de los almacenes se encuentran organizados de tal forma que los tres trabajadores de la tienda lo cubran sin necesidad de generar horas extras.*
3. *Adjuntamos copia de los comprobantes de nomina desde febrero hasta junio de 2022.*
4. *No existe evidencia de pagos por horas extras porque las mismas no se generan.*
5. *Adjuntamos las autorizaciones de los descuentos correspondiente de los trabajadores.*
6. *Adjuntamos copia de acta de entrega de dotación de los trabajadores.*
7. *Quedamos a la espera de la citación a los trabajadores para que rindan la versión libre conforme lo citado por su despacho.*

El investigado no presento alegatos de conclusión, a pesar de estar debidamente comunicado.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto de conformidad en el código sustantivo del trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3238 de 2021 y Resolución 3455 de 2021.

Tal y como lo indica el Manual del Inspector de Trabajo "...Es labor del Ministerio del Trabajo darle plena vigencia al cumplimiento de la legislación laboral, para hacer efectivo el ordenamiento jurídico en procura del respeto y el bienestar de los trabajadores y sus familias en todo el territorio nacional, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, como nos lo señala nuestra Constitución Política."

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. ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y PRUEBAS

El proceso administrativo sancionatorio que se resuelve en el presente acto administrativo tuvo por origen la queja en contra la sociedad SYSCO S.A.S., en la cual se manifiesta presunta violación de la normatividad laboral referente no tener permiso para laborar horas extras, exceder la jornada máxima legal, no reconocimiento de horas extras laboradas, realizar descuentos no autorizados por los trabajadores y no entrega de vestido y calzado de labor a sus trabajadores.

En atención a los requerimientos realizados por el despacho la empresa aporta: Nóminas de octubre de 2021 a febrero de 2022. Nómina de empleados desde febrero hasta junio del 2022. Autorizaciones de descuento correspondientes de los trabajadores. Acta entrega de dotación.

Una vez analizadas las pruebas aportadas al expediente se observó que el empleador no aportó los siguientes documentos los cuales fueron requeridos por el despacho:

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

1. Autorizaciones firmadas por los trabajadores para realizar descuentos de nómina.
2. Copia de la Autorización del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.
3. Registro de las horas extras laboradas por sus colaboradores, relacionando nombre de cada trabajador que las laboró, número de horas extras, valor, si son diurnas o nocturnas.

En la declaración rendida por el señor STEVEN RIOS LEON realizada el día 2/11/2022 manifiesta:

"...

PREGUNTADO: Por favor informe al despacho si usted labora para la empresa SYSCO S.A.S, dirección donde presta sus servicios, la fecha de vinculación, tipo de contrato, cargo desempeñado y salario. RESPONDIÓ: Si, laboro para SYSCO S.A.S. en el almacén LBR LUBER ubicado en la calle 19 N° 6-27 edificio pildana, ingrese a la empresa el día 23 de septiembre de 2018, mediante contrato escrito, y me liquidan cada año, desempeño el cargo de asesor comercial cuya función es la atención al cliente en el almacén, y mi salario es un básico de \$200.000 y porcentaje de comisión sobre las ventas, si las ventas no superan la meta me garantizan el salario mínimo, generalmente supero la meta y el salario varia entre \$1'200.000 a \$1'600.000.

PREGUNTADO: Diga al despacho cuál es su horario de trabajo y si incluye domingos y festivos
CONTESTÓ: Nosotros trabajamos los lunes a sábado desde las 9:00 A.M hasta las 7:30 y los domingos y festivos de 10:00 A.M a 4:00 P.M.

PREGUNTADO: Diga al despacho cuanto tiene día de descanso remunerado
CONTESTÓ: ahora me están dando 3 días de descanso al mes, a elección del trabajador. PREGUNTADO: explique al despacho porque manifiesta que ahora. CONTESTO: al inicio del contrato nos daban 4 días de descanso al mes, luego fueron dos días de descanso y a partir de 2022 nos dan tres días de descanso.

PREGUNTADO: Diga al despacho si la empresa reconoce en el salario el valor de las horas extras y recargo dominical y festivo laborado. CONTESTO: en mi salario, solo he visto que me cancelan el salario y la comisión de venta.

PREGUNTADO: Informe al despacho si usted ha autorizado a la empresa descuentos de nómina y por qué concepto. CONTESTO: Si, he autorizado porque la empresa me ha realizado anticipos de nómina o prestamos y me dan varias cuotas para pagarlo, también porque me han dado crédito para comprar mercancía que se vende en el almacén.

PREGUNTADO: informe al despacho si la empresa suministra dotación de vestuario y calzado de labor a los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos y cuantas veces le ha sido entregada la dotación de personal. CONTESTÓ: Hubo un tiempo que, si nos dieron, pero fue antes de pandemia, en cuatro años laborados he recibido en una ocasión una camisa y una corbata, y luego dos camisas y una corbata.

PREGUNTADO: Sirvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTÓ: no, las preguntas han sido claras y he respondido con la verdad.

"..."

Declaración testimonial de la señora DIANA PATRICIA GARCIA MORALES tomada el día 2/11/2022.

"...

PREGUNTADO: por favor informar al despacho si usted labora para la empresa SYSCO S.A.S. , dirección donde presta sus servicios, la fecha de vinculación, tipo de contrato, cargo que desempeña y salario
RESPONDIÓ: yo labore para la empresa SYSCO S.A.S. en el almacén LBR LUBER, ubicado en la calle 19 N° 6-27 Edificio pildana, he laborado en varias oportunidades con la empresa, la ultima fue el 1 de febrero hasta el 31 de octubre de 2022, fecha en que presente la carta de renuncia voluntaria, mi contrato era a termino fijo porque me hacían firmar uno cada 3 meses, pero me liquidaban las vacaciones cada año en dinero porque no reconocen las vacaciones en tiempo, desempeño el cargo de sastre y mi salario era el mínimo

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

PREGUNTADO: Diga al despacho cuál era su horario de trabajo y si incluye domingos y festivos. CONTESTO: nosotros trabajamos de lunes a sábado desde las 9:00 a.m. hasta las 7:00 p.m. y los domingos y festivos de 10:00 a.m. a 4:00 p.m.

PREGUNTADO: Diga al despacho si la empresa reconocía día de descanso remunerado CONTESTÓ: yo descansaba los cuatro domingos del mes, pero si había cinco domingos si laboraba uno, y los festivos siempre se laboraban de 10:00 a.m. a 4:00 p.m.

PREGUNTADO: Diga al despacho si la empresa reconoce en el salario el valor de las horas extras y recargo dominical y festivo laborado. CONTESTÓ no a mí nunca me llegaron a pagar horas extras, mi salario siempre era el mínimo y auxilio de transporte.

PREGUNTADO: Informe al despacho si usted ha autorizado a la empresa descuentos de nómina y por qué concepto. CONTESTÓ: si lo autorice porque la empresa me ha realizado prestamos y los pagaba en cuotas quincenales.

PREGUNTADO: informe al despacho si la empresa suministra dotación de vestuario y calzado de labor a los trabajadores que devengan dos salarios mínimos y cuantas veces le ha sido entregada la dotación personal. CONTESTÓ: la empresa nunca me suministro dotación de vestuario y tampoco me entere que lo entregara a los otros trabajadores, los tres que trabajamos en el almacén ganamos menos de dos salarios mínimos.

PREGUNTADO: informe al despacho si usted firmo y le fue entregada la dotación de acuerdo con el documento aportado por la empresa SYSCO S.A.S. como REGISTRO DE ENTREGA DE DOTACION con fecha de 4 de mayo de 2022. CONTESTO: a nosotros los trabajadores del almacén LUBER nos hicieron firmar un documento, pero este no estaba diligenciado, solo coloque mi firma, yo lo firme porque necesitaba el trabajo y pues uno firma lo que pida la empresa para no perder el trabajo. A mí nunca me entregaron dotación durante el tiempo que labore para la empresa.

PREGUNTADO: sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. CONTESTO: No.

..."

En la visita practicada en las instalaciones de la sociedad SYSCO S.A.S. los trabajadores que atendieron la diligencia manifestaron que efectivamente en la empresa los trabajadores laboran de 1 a 9 horas extras semanales y no cuenta con autorización expedida por el Ministerio del Trabajo, es decir que al momento de la visita de la funcionaria del Ministerio del Trabajo no cuentan con autorización para laborar horas extras expedida por el Ministerio del Trabajo.

En la declaración rendida de los trabajadores al interrogarle sobre el tema responde "PREGUNTADO: Diga al despacho cuál es su horario de trabajo y si incluye domingos y festivos CONTESTÓ: Nosotros trabajamos los lunes a sábado desde las 9:00 A.M hasta las 7:30 y los domingos y festivos de 10:00 A.M a 4:00 P.M.."

Con relación a los descuentos no autorizados por los trabajadores, si bien es cierto la empresa en las nóminas aportadas se evidencia relación de descuentos diferentes a los legales por concepto de seguridad social, los trabajadores citados en declaración manifestaron: el señor STEVEN RIOS LEON "PREGUNTADO: Informe al despacho si usted ha autorizado a la empresa descuentos de nómina y por qué concepto. CONTESTO: Si, he autorizado porque la empresa me ha realizado anticipos de nómina o prestamos y me dan varias cuotas para pagarlo, también porque me han dado crédito para comprar mercancía que se vende en el almacén...". Por su parte la señora DIANA PATRICIA GARCIA MORALES en la declaración rendida señaló: "PREGUNTADO: Informe al despacho si usted ha autorizado a la empresa descuentos de nómina y por qué concepto. CONTESTÓ: si lo autorice porque la empresa me ha realizado prestamos y los pagaba en cuotas quincenales..."

La empresa dio respuesta al auto No.00998 del 25 de julio del 2022, en cuanto a la autorización de los trabajadores visible a folios 105 -106 alegatos de conclusión.

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

Así mismo, evidencia este despacho de las pruebas documentales antes relacionadas, que la empresa Sysco SAS, entrego la dotación a los señores Steven Ríos Leon, Claudia J Martinez y Diana Patricia Garcia de la siguiente forma:

Fechas establecidas en el artículo 232 del CST	FECHA DE ENTREGA DE DOTACION A LOS SEÑORES Steven Ríos Leon, Claudia J Martinez y Diana Patricia Garcia	RELACION DE ENTREGA DOTACION	FOLIO PRUEBRA
30 DE ABRIL DEL 2022	04 DE MAYO DEL 2022	1 pantalon y 1 camisa	107-113-1115
31 DE AGOSTO DEL 2022	NO SE EVIDENCIA	NO SE EVIDENCIA	
20 DE DICIEMBRE DEL 2022	NO SE EVIDENCIA	NO SE EVIDENCIA	

De acuerdo con las pruebas aportadas al expediente, el despacho evidencia violación a las normas laborales, al encontrar que el empleador no paga y excedía la jornada máxima laboral establecida en la norma sin contar con la respectiva autorización para laborar horas extras expedida por el Ministerio del Trabajo y no realizo la entrega completa la dotación de calzado y vestido de labor en las fechas establecidas.

B. ANÁLISIS 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 en que se soportan con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan las imputaciones:

Los cargos formulados fueron:

CARGO PRIMERO

Presunta violación a los artículos 161, 162, 167, del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. Del decreto 1072 de 2015, por exceder la jornada máxima legal y sin autorización del Ministerio de Trabajo

Al respecto, las normas enunciadas plantean.

Así las cosas, la compañía en mención estaría vulnerando los artículos 161, 162 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. Del decreto 1072 de 2015 establecen:

El código sustantivo del trabajo respecto del trabajo suplementario plantea lo siguiente:

"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.**

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

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.*

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 amplíe 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).*

Decreto 1072 de 2015

"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.*

Referente a este primer cargo, y con el sentido cuyo fin es el de esclarecer los hechos objeto de investigación, se revisaron los documentos aportados, no encontrando la autorización por el ministerio de trabajo, por lo cual no fueron aportadas.

CARGO SEGUNDO

Presunta violación los artículos los artículos 179, 180 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo, por laborar los días domingos y festivos sin el reconocimiento de los recargos y no reconocer día de descanso compensatorio remunerado.

"ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

- 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.*

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

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.

ARTICULO 180. TRABAJO EXCEPCIONAL. <Artículo modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO. <Artículo modificado por el artículo 31 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo".

De lo anterior el investigado no presentó documentación alguna que desvirtuara este segundo cargo formulado bajo el articulado enunciado.

CARGO TERCERO

Presunta violación a los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo por realizar descuentos a los trabajadores sin autorización escrita para cada caso.

"Artículo 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial..."

...

Artículo 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses."

Consecuentemente el empleador aporta las autorizaciones realizadas por los trabajadores visibles a folios 105-106 del expediente.

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

Finalmente, en relación con el cargo cuarto en los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo siguiente:

CARGO CUARTO

Presunta violación a los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, por no entrega de vestido y calzado de labor a sus trabajadores.

"ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <Artículo modificado por el artículo 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. <Artículo modificado por el artículo 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."

Para el cargo cuarto en estudio, de acuerdo con las pruebas allegadas a la actuación administrativa, este despacho evidencio que la empresa Sysco SAS entrego a los señores Steven Ríos Leon, Claudia J Martinez y Diana Patricia Garcia dotación de manera incompleta el 4 de mayo del 2022 (camisa y pantalón) y no calzado, toda vez que las fechas de entrega correspondientes del año 2021 y lo corrido al 31 de agosto del 2022 y 20 de diciembre del 2022 no constancia de entrega.

Al realizar la valoración jurídica de los cargos formulados específicamente con los hechos probados y la adecuación típica de este con la presunta normatividad infringida, se decide confirmar los cargos formulados.

C. RAZONES QUE SE FUNDAMENTA LA DECISIÓN

La sanción cumplirá en el presente caso una función de protección al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y concordantes en materia laboral, específicamente en lo que se refiere el despacho que de conformidad con la función de policía administrativa que nos otorga la Ley 1610 de 2013, que la empresa Sysco SAS no dio aplicación y cumplimiento a las normas laborales por no contar con autorización para laborar horas extras, no presentar soporte pago de recargos dominicales y festivos y no entregar dotación de manera completa y las fechas establecidas; posición que obedece al resultado del análisis de todo el material probatorio arrojado a la investigación en relación con los cuatro (4) cargos formulados en el Auto No. 00998 del 25 de julio de 2022 y lo hace objeto de la sanción de multa.

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 empresa SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2, no dio aplicación ni cumplimiento a las normas laborales descritas en los cargo formulados al exceder la jornada máxima legal y sin autorización del Ministerio de Trabajo, por laborar los días y festivos sin reconocimiento, no entrega de vestido y calzado de labor a sus trabajadores como lo establece la ley (artículos 161, 162, 167, 179, 180, 181, 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo).

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

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

La gravedad de la falta, la acción del empleador contraría 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 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:

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

Según el acervo probatorio recolectado dentro de la inspección realizada a la empresa y la averiguación preliminar donde se evidencian una serie de irregularidades por parte de la querellada cuando en la documentación aportada no se refleja la autorización para laborar horas extras, el pago las horas extras y de los dominicales y festivos de las mismas en las planillas de nóminas, no entrega de vestido y calzado de labor a los trabajadores y además con el hecho que se les había realizado visita de inspección y adelantado averiguación preliminar y en estas etapas los documentos presentados, no correspondían ni tenían las especificaciones dadas por este despacho, la investigada no cumplió con estos requisitos evidenciándose con claridad que, la empresa se encuentra violando normas laborales relacionadas con los aspectos anteriores, lo cual se constituye en daño o peligro en el cumplimiento de las ordenes impartidas por tanto normativamente como por el suscrito en representación de esta Dirección Territorial.

Conocido esto, procede la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que relativiza la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico, establecido para este caso en el artículo 486 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 7, Ley 1610 de 2013, el cual consagra que los funcionarios del Ministerio del Trabajo están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente más alto según la gravedad de la infracción y mientras subsistan, lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad sino que la Ley ha impuesto el parámetro en que desenvuelve el funcionario.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 201 de la ley 1955 de 2019 "por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022, pacto por Colombia, pacto por la equidad" que establece:

ARTÍCULO 201. FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT). Créase el Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

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

El Fondo estará conformado por las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

PARÁGRAFO. El Gobierno nacional reglamentará el presente artículo en el plazo máximo de seis (6) meses.

Artículo reglamentado por el decreto 120 del 28 de enero de 2020, a su vez el ministerio de trabajo con memorando interno 08SI2020330000000000098, del 3 de enero de 2020, estableció las directrices y lineamientos para el trámite y recaudo de multas impuestas por el Ministerio del trabajo con destino al fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social (FIVICOT).

Mediante memorando 08SI2023331000000004623 del 7 de marzo de 2023 proferido por el subdirector de inspección relacionado con los lineamientos de la aplicación de lo dispuesto en la resolución 4277 De 2021 y decreto 2642 DE 2022. Establece:

"De conformidad a lo establecido en el artículo 1 de la resolución 4277 de 2021, a partir de su vigencia (27 de diciembre del 2021), todas las multas, sanciones, tasas, y tarifas que en su momento se liquidaban con base en el salario mínimo mensual legal vigente SMLMV, obligatoriamente deberán ser calculadas por los servidores públicos del Ministerio del Trabajo en términos de la Unidad de Valor Tributario "UVT" y para efectos de facilitar el manejo contable y de cobro coactivo deberá establecerse en el acto administrativo su equivalencia en pesos".

En consecuencia,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR en el expediente 08SI2022706600100000233 contra SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2, representado legalmente por la señora Lizeth Viviana Mejía Riascos identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.087.959.608 y/o quien haga sus veces con domicilio principal en Carrera 69 B No 100 - 67, Bogotá D.C., teléfono 3138284730 - 5331601, y en la ciudad de Pereira calle 19 No 6 - 27 Local 1 Edificio Pindana, teléfono 3138284708 3340890 correo gerencia@sysco.com.co, por infringir el contenido de los artículos 161, 162, 167, del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. Del decreto 1072 de 2015, por exceder la jornada máxima legal y sin autorización del Ministerio de Trabajo

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2 una multa de 109.40 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a cuatro millones seiscientos cuarenta mil pesos moneda corriente (\$4.640.000) y/o cuatro (4) SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12%) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

PARAGRAFO: Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner **PUNTO VIRTUAL - Pagos Electrónicos (PSE)** del sitio web del **BANCO AGRARIO**

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

(<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtrisaralda@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, tesoreria@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO TERCERO: SANCIONAR en el expediente 08SI2022706600100000233 contra SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2, representado legalmente por la señora Lizeth Viviana Mejía Riascos identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.087.959.608 y/o quien haga sus veces con domicilio principal en Carrera 69 B No 100 - 67, Bogotá D.C., teléfono 3138284730 - 5331601, y en la ciudad de Pereira calle 19 No 6 - 27 Local 1 Edificio Pindana, teléfono 3138284708 3340890 correo gerencia@sysco.com.co, por infringir el contenido de los artículos los artículos 179, 180 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo, por laborar los días domingos y festivos sin el reconocimiento de los recargos y no reconocer día de descanso compensatorio remunerado.

ARTICULO CUARTO: IMPONER a SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2 una multa de 109.40 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a cuatro millones seiscientos cuarenta mil pesos moneda corriente (\$4.640.000) y/o cuatro (4) SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12%) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

PARAGRAFO: Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtrisaralda@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, tesoreria@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO QUINTO: SANCIONAR en el expediente 08SI2022706600100000233 contra SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2, representado legalmente por la señora Lizeth Viviana Mejía Riascos identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.087.959.608 y/o quien haga sus veces con domicilio principal en Carrera 69 B No 100 - 67, Bogotá D.C., teléfono 3138284730 - 5331601, y en la ciudad de Pereira calle 19 No 6 - 27 Local 1 Edificio Pindana, teléfono 3138284708 3340890 correo gerencia@sysco.com.co, por infringir el contenido de los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo por realizar descuentos a los trabajadores sin autorización escrita para cada caso

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

ARTICULO SEXTO: IMPONER a SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2 una multa de 109.40 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a cuatro millones seiscientos cuarenta mil pesos moneda corriente (\$4.640.000) y/o cuatro (4) SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12%) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

PARAGRAFO: Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtrisaralda@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, tesoreria@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO SEPTIMO: SANCIONAR en el expediente 08SI2022706600100000233 contra SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2, representado legalmente por la señora Lizeth Viviana Mejía Riascos identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.087.959.608 y/o quien haga sus veces con domicilio principal en Carrera 69 B No 100 - 67, Bogotá D.C., teléfono 3138284730 - 5331601, y en la ciudad de Pereira calle 19 No 6 - 27 Local 1 Edificio Pindana, teléfono 3138284708 3340890 correo gerencia@sysco.com.co, por infringir el contenido de los artículos 230 y 232 del Código Sustantivo del Trabajo, por no entrega de vestido y calzado de labor a sus trabajadores.

ARTICULO OCTAVO: IMPONER a SYSCO S.A.S con NIT 814.004.954-2 una multa de 109.40 unidades de valor tributario (UVT), equivalente a cuatro millones seiscientos cuarenta mil pesos moneda corriente (\$4.640.000) y/o cuatro (4) SMLMV, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT** y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARAGRAFO: Advertir que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12%) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

PARAGRAFO: Advertir que una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la sanción, la suma correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO (<https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>), en la Cuenta denominada DTN – FIVICOT MINISTERIO DE TRABAJO, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando

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

que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT).

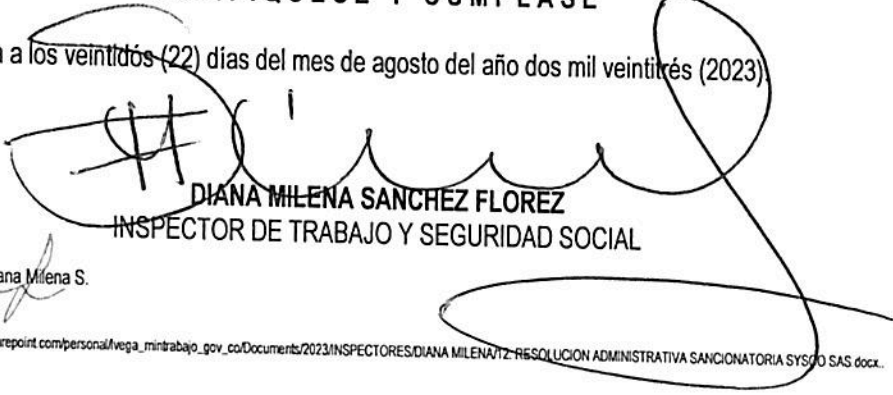
Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtrisaralda@mintrabajo.gov.co y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, tesoreria@mintrabajo.gov.co

ARTÍCULO NOVENO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados en los términos de los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO DECIMO: ADVERTIR en la diligencia de notificación que contra el presente acto administrativo, proceden los recursos de reposición, ante quien expidió la decisión y el de apelación, ante el inmediato superior, interpuestos en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira a los veintidós (22) días del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023).


DIANA MILENA SANCHEZ FLOREZ
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaboró/Transcriptor: Diana Milena S.

Revisó: Lina Marcela V.

Aprobó: Diana Milena S.

Ruta: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/vega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/DIANA MILENA/12-RESOLUCION ADMINISTRATIVA SANCIONATORIA SYS/OO SAS.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/vega_mintrabajo_gov_co/Documents/2023/INSPECTORES/DIANA%20MILENA/12-RESOLUCION%20ADMINISTRATIVA%20SANCIONATORIA%20SYS/OO%20SAS.docx).

