

	No. Radicado	08SE2017721500100000545
	Fecha	2017-11-01 11:08:52 am
Remitente	Sede	D. T. BOYACÁ
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario	ISAIAS PINZON GARCIA	
Anexos	0	Folios 1
		
COR08SE2017721500100000545		

Tunja, 01 de noviembre de 2017

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor:

ISAIAS PINZON GARCIA

Propietario

ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS

KR 18 11 A – 97

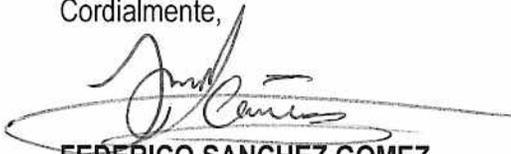
Sogamoso – Boyacá

Asunto: Notificación por Aviso Resolución No. 000189 de 28 de julio de 2017

Respetado Señor:

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al Señor **ISAIAS PINZON GARCIA**, propietario del establecimiento de Comercio **ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS**, identificado con la cedula de ciudadanía No. 7.231.522, de la decisión de fecha 28 de julio de 2017, a través de la cual se resuelve un Procedimiento Administrativo Sancionatorio proferida por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y se **SANCIONA** al Señor **ISAIAS PINZON GARCIA**, se le informa que contra dicha decisión proceden los recursos de reposición ante este Despacho y de apelación ante la Dirección Territorial de Boyacá en la ciudad de Tunja, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del termino de publicación, según corresponda. Es pertinente advertirle que la presente notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del Aviso en el lugar de destino, así mismo se adjunta copia íntegra del citado acto administrativo.

Cordialmente,



FEDERICO SANCHEZ GOMEZ

Auxiliar Administrativo

Anexo: Aviso, Resolución No. 000189 de 2017
c.c. Expediente





MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 000189 DE 2017

(28 de Julio)

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO”

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA, CONTROL,
RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACIONES DE BOYACA

En uso de sus atribuciones legales y especial las conferidas en el Decreto No. 4108 de 2011 y la Resolución No. 2143 de 2014 proferida por el señor Ministro del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015, y

I. CONSIDERANDO:

1. Que fue recibida en esta Dirección Territorial queja presentada por la señora **GLADYS MARTINEZ ACEVEDO** el día 15 de mayo de 2015 radicada bajo el No. 1851 en contra del Establecimiento **ASADERO CAPACHOS**, en la citada queja manifiesta que laboraba en un horario comprendido entre las 7 a.m. a 4 p.m, de lunes a domingo, incluyendo festivos, que durante el tiempo laborado nunca fue afiliada a riesgos laborales, ni salud, ni subsidio de transporte, ni dotación, tampoco le pagaban horas extras, ni dominicales ni festivos, que fue despedida sin causa justificada y no ha querido liquidar.(FI 1)
2. Que como consecuencia de lo anterior con Auto No. 713 de 05 de junio de 2015 la suscrita Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos- Conciliación, ordena el inicio de una Averiguación Preliminar en contra del Establecimiento **ASADERO CAPACHOS**, por presunta vulneración a los artículos 158, 161, 168, 173, 159, 259 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 2 del artículo 162 del C.S.T y artículo 99 de la Ley 50 de 1990 (FI 3)
3. Que una vez concluida la Averiguación Preliminar con Auto No.1366 de fecha 22 de octubre de 2015, la suscrita Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos- Conciliación, ordena Formulación de Cargos en contra del **ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO CAPACHOS**, por presunta vulneración al artículo 158 de la ley 1233 de 2008, artículos 161, 168, numeral 2 del artículo 162, 173, 306 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1,2,3 y 4 de la ley 50 de 1990 (FI.15 a 16)
4. Que el Auto anteriormente relacionado fue notificado Personalmente al apoderado del Investigado el día 06 de noviembre de 2015 (FI. 19)
5. Que mediante Auto No. 043 de fecha 19 de Enero de 2016 la Suscrita Coordinadora decreta un periodo probatorio de diez (10) días. (Fol.29).
6. Que mediante Auto No. 219 de fecha 11 de Marzo de 2016 la Suscrita Coordinadora ordena correr traslado para Alegar de conclusión (Fol.33).
7. Que con Auto No. 1039 de 5 de agosto de 2016 el despacho ordena subsanar un procedimiento Administrativo Sancionatorio, con el cual se aclaró el nombre del investigado. (FI 40)

8. Que el Auto anteriormente referido se Notificó Por Aviso al Investigado según oficio No.2895 de 2 de septiembre de 2016. (FI 67 y 68)
9. Que con escrito radicado bajo el No. 248 de 1 de julio de 2016 en la Inspección de Trabajo de Sogamoso, el señor **ISAIAS PINZON GARCIA** propietario del Establecimiento de Comercio **ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS** da respuesta al Pliego de Cargos fuera del termino previsto para tal fin.(FI 46 a 66)
10. Que con Auto No. 537 de 17 de marzo de 2017 la suscrita Coordinadora del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos ordena correr trasladado para alegar de conclusión teniendo en cuenta que se dejó sin efecto lo actuado a partir del 19 de enero de 2016 inclusive lo actuado (FI 76)

II. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO.

Nombre del empleador: **ISAIAS PINZON GARCIA- ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS**
Identificación C.C.No: 72311522-1
Domicilio: Carrera 18 No. 11A - 97
Sogamoso - Boyacá
Teléfono: 3114495207

III. LA INSTANCIA PARA RESOLVER CONSIDERA:

Dio origen al procedimiento administrativo sancionatorio que se concluye, escrito radicado en la Inspección de trabajo de Sogamoso bajo el No.1851 de 15 de mayo de 2015, con el cual la señora **GLADYS MARTINEZ ACEVEDO**, presenta queja en contra del señor **ISAIAS PINZON GARCIA** propietario del Establecimiento de Comercio **ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS**, por presunta vulneración al artículo 158 de la ley 1233 de 2008, artículos 161, 168, numeral 2 del artículo 162, 173, 306 del Código Sustantivo del Trabajo, numerales 1,2,3 y 4 de la ley 50 de 1990.

Es necesario tener en cuenta que los artículos 122 y 123 de la Constitución Política de Colombia establecen los límites que se deben observar en el cumplimiento de las competencias dadas al Ministerio del Trabajo y la competencia se encuentra establecida en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, este último subrogado por el D.L 2351/65, artículo 41, modificado por la ley 584/00, artículo 97 de la ley 50/90 y las conferidas por el Decreto 1293 de 2009.

Este despacho es competente para resolver el presente proceso administrativo sancionatorio según Resolución Ministerial No. 02143 de 28 de mayo de 2014 *"por medio de la cual se crean Grupos internos de Trabajo y se asignan las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo"*

El artículo 486 del C.S.T, modificado por el artículo 7 de la ley 1610 de 2013 da la facultad a esta cartera ministerial para imponer las multas a las personas que infrinjan la normatividad laboral, e igualmente el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, dispone que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, La ley y los tratados internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Conocidas ya las normas que facultan a este despacho, se procede a realizar una verificación del contenido de las pruebas que fueron allegadas al expediente a fin de determinar, si efectivamente el señor **ISAIAS PINZON GARCIA** propietario del Establecimiento de Comercio **ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS**, vulnero las normas que le fueron endilgadas.

En virtud de lo anterior se hace necesario hacer una valoración de las pruebas obrantes a fin de confrontarlas con las presuntas normas vulneradas y así establecer la certeza sobre la responsabilidad o no de la Empresa frente a la infracción que se le endilga.

IV. CARGOS ENDILGADOS EN CONTRA DE LA EMPRESA:

PRIMER CARGO

Artículo 158 de la Ley 1233 de 2008

“JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”

SEGUNDO CARGO

Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo

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

TERCER CARGO

Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo

*“TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. Modificado por el art. 24, Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:***

- 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 161 literal c) de esta ley.*
- 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
- 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
- 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro”*

CUARTO CARGO

Numeral 2 del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo

*“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 sobreremuneración 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”

QUINTO CARGO

Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo

"REMUNERACION. Modificado por el artículo 26, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. *El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.*
2. *Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.*
3. *No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.*
4. *Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.*
5. *Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado"*

SEXTO CARGO:**Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo**

"Toda empresa (de carácter permanente) está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, como prestación especial, una prima de servicios.."

SEPTIMO CARGO**Numerales 1, 2, 3 y 4 del Artículo 99 de la Ley 50 de 1990**

"El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

- 1ª. *El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.*
- 2ª. *El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcional por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.*
- 3ª. *El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.*
- 4ª. *Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos."*

V. RESPUESTA AL PLIEGO DE CARGOS:

El señor **ISAIAS PINZON GARCIA** propietario del Establecimiento de Comercio **ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS** da respuesta al Pliego de Cargos fuera del termino previsto para tal fin con escrito radicado bajo el No. 248 de 1 de julio de 2016 en la Inspección de Trabajo de Sogamoso en los siguientes términos:

(...)

HECHOS Y FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LOS DESCARGOS

A través del siguiente presento los descargos, para que el despacho considere pertinente, teniendo en cuenta que la empresa ha cumplido aproximadamente el 70% de los requerimientos ordenados por la ley LABORAL:

1. La señora GLADYS MARTINEZ ingreso a trabajar en el establecimiento de comercio ASADERO LOS CAPACHOS en el mes de febrero de 2015.
2. La señora GLADYS MARTINEZ tenía un contrato verbal por días en forma esporádica e intermitente ya que solo se le llamaba y contrataba para los días en que hubiera necesidad del servicio.
3. La señora GLADYS MARTINEZ solo laboraba los días sábados, domingos, festivos, y algunos días martes, no todos.
4. El horario de trabajo era los días sábados de 10:30 a 4 pm el día domingo y festivos ingresaba a las 07:00 a 4 pm. Los martes de 10:30 a 4pm.
5. A la señora GLADYS MARTINEZ, se le cancelaba un salario diario de VEINTE MIL PESOS (\$20.000) más el salario en especie como era el desayuno, almuerzo y comida que llevaba para su casa.
6. El pago de dicho salario se hacía por día trabajado de tal forma que terminando el turno de trabajo se le cancelaba el valor del día.
7. Ante la queja que me colocaron en el MINISTERIO DE TRABAJO me exigieron que debía afiliar a las trabajadoras así trabajaran solo por días.
8. De tal forma que se le requirió a las trabajadoras para que entregaran la documentación y requisitos para poderlas afiliar a seguridad social
9. Ellas no quieren que se afilien para no perder el subsidio de familias es acción y el SISBEN
10. Ante la negativa de las trabajadoras que no querían que las afiliaran a seguridad social tuve que prescindir de sus servicios porque no se dejaron afiliar.
11. En la oficina de trabajo de Sogamoso la señora GLADYS MARTINEZ cobraba una liquidación de \$900.000 a lo que yo solo ofrecí pagar \$200.000.
12. La liquidación obedece a 36 días de trabajo que ella realizo en el restaurante los días sábados domingos y algunos martes no todos en el año 2015.
13. La señora no los quiso recibir, el inspector de trabajo estuvo en el establecimiento de comercio realizando la inspección y corroboró que las empleadas se niegan a afiliarse a seguridad social de eso tenemos testigos que haremos comparecer de ser necesario.
14. Aclaro señora directora que es este establecimiento de comercio solo trabajaban dos personas como auxiliares en la cocina, pues el establecimiento de comercio es un negocio familiar del cual hacen parte mi señor padre, mi esposa, mi hijo y yo como propietario y administrador del mismo
15. Los tres trabajamos sacando adelante este negocio porque de el vivimos, pero no nos pagamos ni salario, ni seguridad social porque apenas y nos alcanza para pagar el arriendo del local, compra de insumos para reinvertir, pago de servicios y pago de las empleadas que solo podemos contratar por días
16. Solo se contrata por día porque el negocio no da para tener empleados y solo vienen los fines de semana cuando tenemos afluencia de público de resto no hay ventas
17. Ahora bien según los requerimientos que me hace el ministerio de trabajo yo tengo que hacer contrato de trabajo para mi señor padre, para mi esposa, para mi hijo, pagar seguridad social, y prestaciones a todos los que realicen una labor en el establecimiento de comercio situación que no es sostenible.
18. Serian cinco trabajadores con cargas laborales que no se pueden sostener con un restaurante de comida criolla donde depende de los clientes y las ventas que se hagan los fines de semana porque a diario solo se vende almuerzo corriente.
19. No sabía que debía afiliar a mi familia cuando todos nos beneficiamos del mismo trabajo y la labor es de subsistencia
20. Los trabajadores independientes, por lo general, son personas emprendedoras, creativas, valientes y pujantes. Ideales para sacar un país como Colombia adelante... Pero ¿Qué hace el Estado? Condenarlos a la miseria
21. **En cuanto al primer cargo.** No hay violación a este artículo del CST teniendo en cuenta que las personas que laboran allí solo lo hacen por días no excediendo la jornada máxima legal como quiera que los tres días que se laboran solo 21 horas a la semana.

Esta es la jornada de trabajo y salario convenido entre las partes pues nunca obligamos a la trabajadora a aceptar estas condiciones y de hecho al exigir afiliación a seguridad social la trabajadora se negó a esta exigencia.

22. **En cuanto al segundo cargo.** *Si bien es cierto que el día domingo la trabajadora debe madrugar un poco mas no está generando ni horas extras ni tampoco recargos nocturnos y ese día se les paga un poco más del día ordinario.*

23. **En cuanto al tercer cargo.** *No hay lugar a pago de horas extras ni recargos nocturnos pues en el restaurante solo se venden almuerzos y no hay más servicios.*

Como pueden formular cargos sin tener evidencias si el restaurante funciona o no entre semana el horario de atención y como lo expreso en mi defensa, es un negocio familiar donde trabajamos los miembros de la familia y solo en días especiales se contrata un auxiliar.

24. **En cuanto al cuarto cargo,** *no hay lugar a este cargo como quiera que no se trabajan horas extras ni tiempo suplementario por la actividad que se realiza no hay lugar a solicitar permisos para exceder la jornada laboral.*

25. **En cuanto al quinto cargo.** *Tiene derecho al descanso dominical remunerado, los empleados que hayan laborado todos los días de la semana, y si llegaren a faltar debe haber sido por justa causa o por culpa o disposición de la empresa, de lo contrario se pierde el derecho al descanso dominical remunerado*

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en día u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado

Aclaro que la trabajadora descansa lunes, miércoles, jueves y viernes y que solo se cancela el día que trabaja y ese valor depende del turno que le corresponde hacer

26. **En cuanto al sexto cargo.** *Las trabajadoras ocasionales o por días que laboran para el restaurante no se les ha pagado prima como quiera que ninguna de ellas alcanzo a cumplir el tiempo para pedirla sin embargo cuando solicitaron el pago de su liquidación se les pago computando los días laborados.*

27. **En cuanto al séptimo cargo.** *No es cierto que hayamos infringido este articulo como quiera que la trabajadora si se le reconoce el pago de sus cesantías pero calculadas por los días realmente laborados y no calculadas como si ella trabajara los 30 días del mes.*

Pues para el caso de marras vuelvo aclaro que el restaurante los capachos es solo un establecimiento donde vendemos almuerzos y que no se trabaja sino hasta las 4 de la tarde y que la prestación del servicio por parte de trabajadoras externas solo se hace por días correspondientes al fin de semana.

Que en esta realidad se liquidó las prestaciones de la trabajadora con un total de \$200.000 que la trabajadora no quiso recibir.

28. *Aclara a la DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO que mediante poder otorgado a un profesional del derecho en el mes de noviembre se le entregaron los documentos y pruebas para que presentara los debidos descargos al igual que él era conocedor de la situación que le acaecía al establecimiento público para que realizara la defensa oportuna.*

29. *Con gran sorpresa me entere que el pasado 28 de junio de 2016 que mi apoderado no presento los descargos pertinentes y que tampoco realizo alguna actuación en mi defensa para aclarar al Ministerio los hechos y razones que me asisten como propietario del establecimiento de comercio dentro de los cargos que me acusan como infractor de la ley laboral.*

30. *En este momento me fue imposible localizarlo ya que el señor se encuentra fuera del departamento y al no expedir el debido paz y salvo, ningún profesional del derecho se responsabilizó del caso*

pues es necesario que el apoderado renuncie al poder o que haya una revocación del mismo mediante paz y salvo para que se posesione un abogado nuevo.

31. Ruego a su señoría aceptar mis descargos presentados en nombre propio como quiera que para este asunto específico existe un apoderado reconocido que no realizó ningún acto en mi defensa por tanto opero la falta de defensa técnica según el artículo 75 del CGP no puede actuar simultáneamente más de dos apoderados en la misma causa y por la misma persona.
32. De igual forma contando con una asesoría jurídica sería me comprometo a presentar ante ustedes un plan de mejora continua en los procesos administrativos con el fin de satisfacer los requerimientos de la ley laboral como es la adopción de una planilla de nómina con discriminación de los días laborados, horas trabajadas, salarios devengados afiliaciones y pagos de seguridad social para las personas que laboraban en el establecimiento de comercio asadero restaurante los capachos.
33. Pues soy consciente que si realice los pagos a estos valores de prestaciones sociales como son salarios, cesantías primas y vacaciones pero en recibos de caja menor que aporto como pruebas.
34. De igual forma le solicito al despacho que tenga en cuenta que mi familia y yo somos desplazados por la violencia que llegamos a la ciudad de Sogamoso en el año de 2014 y que lo único que hacemos en este establecimiento de comercio es ganarnos la vida en una forma digna y honrada sin hacerle daño a nadie.
35. Que nunca fue nuestra intención vulnerar los derechos de algunos a nadie y que por el contrario estábamos generando oportunidad de empleo y que aunque el negocio no da para pagar empleado, si permitimos que personas que no tienen los medios de subsistencia se ganen un pesito de forma digna.
36. Le ruego al despacho exonerarme de la multa o sanción que imponen por los cargos imputados ya que esto ocasionaría que ya no pudiésemos seguir laborando y que la única forma de subsistencia que tiene mi familia y yo se vea truncada

La empresa se compromete a allegar los reportes de cumplimiento en cada mes, como documentos de pruebas a tener en cuenta

LICITUD Y APORTE DE PRUEBAS

Solicito tener en cuenta las siguientes pruebas:

1. Recibos de pago por días laborados a algunas personas que nos han colaborado en forma transitoria
2. Copia de formularios de afiliación a seguridad social de las personas que actualmente se encuentran colaborando en el establecimiento de comercio
3. Copia de planillas de pago del mes de junio de 2016
4. Copia de formulario de desplazado por la violencia
5. Copia del poder conferido al abogado de fecha 6 noviembre de 2015

Prueba testimonial

Ruego a su señoría escuchar las declaraciones de MARLEN BAYONA, SONIA MURILLO, son personas que han trabajado con nosotros vecinas que observan el movimiento del restaurante y que les consta los hechos de la contestación de la misma.

Con fundamento en estos descargos y las pruebas que presento, y las que he solicitado, muy respetuosamente pido que valoren nuestro esfuerzo en el cumplimiento de las observaciones realizadas a través de las visitas que la ARP práctico a la empresa

ANEXOS

1. Los documentos relacionados en el acápite de pruebas
2. Copia de los descargos para el archivo y es despacho

VI. ALEGATOS DE CONCLUSION:

EL Empleador investigado no presento Alegatos de Conclusión.

VII ANÁLISIS DEL ACERVO PROBATORIO FRENTE A LOS CARGOS

De acuerdo con el material probatorio que obra en el expediente se pudo establecer lo siguiente:

- Que de acuerdo con la queja presentada por la señora **GLADYS MARTINEZ ACEVEDO**, en contra del señor **ISAIAS PINZON**, laboraba en un horario comprendido entre las 7 a.m. a 4 p.m, de lunes a domingo, incluyendo festivos, que durante el tiempo laborado nunca fue afiliada a riesgos laborales, ni salud, ni subsidio de transporte, ni dotación, tampoco le pagaban horas extras, ni dominicales ni festivos, que fue despedida sin causa justificada y no ha querido liquidar
- Del material probatorio encuentra el despacho que el empleador con escrito radicado bajo el No. 248 de 1 de julio de 2016 en la Inspección de Trabajo de Sogamoso, da respuesta al Pliego de Cargos fuera del término previsto para tal fin, como quiera que el Auto de Formulación de Cargos tiene como fecha 22 de octubre de 2015 y se tienen quince (15) días para dar respuesta al mismo, sin embargo te tendrán en cuenta las pruebas documentales que apporto el investigado.
- De los documentos allegados en la respuesta anteriormente referida encuentra el despacho que el empleador allega afiliaciones de los trabajadores, prueba que no le fue solicitada, recibos de pago de salarios de los trabajadores con diferentes valores, liquidación del año 2015 sin especificar de qué periodos.
- Es pertinente referirse al Auto No. 043 de 19 de enero de 2016 por medio del cual se decreta la práctica de pruebas y se señaló un periodo probatorio de diez (10) días, como quiera que en el mismo se decretaron las pruebas que se consideraban pertinentes y conducentes para el caso como lo fueron: Allegar nómina de los trabajadores de la empresa del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 al 30 de mayo de 2015, donde conste el pago de salarios, auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos y descuentos de todos los trabajadores incluyendo a la señora **GLADYS MARTINEZ ACEVEDO** (durante el tiempo que laboro), Allegar Planilla de Registro de Horas Extras, Copia de la Resolución mediante la cual esta cartera ministerial autorizo al establecimiento para laborar horas extras, Copia de la liquidación de prestaciones sociales de las señora **GLADYS MARTINEZ ACEVEDO**, una vez realizada esta salvedad se procede a realizar el análisis de las pruebas aportadas

SALARIOS

<i>Nombre del trabajador</i>	<i>Fecha</i>	<i>Valor pagado</i>
LUZ GUTIERREZ	17 de Enero	18.000
MARA ALBARRACION	17 de Enero	36.000
LISONEY	17 de Enero	30.000
RUTH HERNANDEZ	26 de febrero	20.000
LUZ GUTIERREZ	18 de Enero	18.000
EVELIN VASQUEZ	18 de Enero	20.000
LISONEY	18 de Enero	30.000
RUTH HERNANDEZ	26 de febrero de 2015	20.000
LUZ GUTIERREZ	21 de Enero	18.000
MARIA ALBARRACION	19 de enero	18.000
FERNANDA	19 de enero	30.000
RUTH HERANDEZ	28 de febrero	20.000

LUZ GUTIERREZ	22 de enero de 2015	18.000
MARIA CASTILLO	22 de enero de 2015	30.000
LISONEY	21 de enero	30.000
RUTH GUTIERREZ	02 de marzo de 2015	20.000
RUTH GUTIERREZ	27 de febrero de 2015	20.000
MARIA CASTILLO	24 de enero	18.000
LISONEY	27 de febrero de 2015	30.000
RUTH HERNANDEZ	03 de marzo de 2015	20.000

LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES

<i>Nombre del Trabajador</i>	<i>fecha</i>	<i>Valor pagado</i>
RUTH HERNANDEZ	19 de diciembre de 2015	500.000 (Año 2015)
LUIS GUTIERREZ	Octubre de 2015	200.000 (Liquidación contrato por días)
LISONEY	29 de diciembre de 2015	500.000 (Año 2015)

- En tal contexto, importa señalar que esta Coordinación solicito la nómina de pagos en la cual se incluyera el pago de salarios, auxilio de transporte entre otros y como se puede observar en el cuadro resumen se paga un valor sin determinar a cuantas horas corresponde y que incluye dicho pago, igual sucede con las liquidaciones no especifica a cuantos días corresponde, ni cuáles son los factores salariales.
- Así las cosas y continuando con el estudio de los descargos vemos que el empleador no acepta ninguno, a continuación, se estudiara cada uno de ellos:
 - Artículo 158 de la Ley 1233 de 2008: manifiesta el investigado que las personas que trabajan lo hacen por días no excediendo la jornada máxima legal, al respecto encuentra el despacho que la querellante no allega prueba en relación con la jornada laboral, por tanto el despacho no puede concluir que esta norma se vulnero, toda vez que una es la versión de la trabajadora y otra la del investigado, presentándose una controversia, por tanto el despacho no puede pronunciarse al respecto como quiera que no los funcionarios del Ministerito del Trabajo no estamos facultados para dirimir conflictos.
 - Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo: arguye el investigado que si bien es cierto el día domingo la trabajadora debe madrugar un poco mas no está generando horas extras,
 - Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo: continúa el investigado diciendo que no laboran horas extras, para este cargo argumenta en igual sentido el investigado.
 - Numeral 2 del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo: manifiesta el investigado que no laboraba horas extras, se advierte que la trabajadora no allego pruebas con las cuales el despacho tenga la certeza que efectivamente trabajaba horas extras, por tanto el despacho no puede concluir que esta norma se vulnero, toda vez que una es la versión de la trabajadora y otra la del investigado, presentándose una controversia, por tanto el despacho no puede pronunciarse al respecto como quiera que no los funcionarios del Ministerito del Trabajo no estamos facultados para dirimir conflictos.
 - Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo manifiesta el investigado que la trabajadora descansa lunes, miércoles, jueves y viernes y que solo se cancela el día que trabaja y que este valor depende del turno que le corresponde hacer, es decir que el investigado no niega que la trabajadora laboraba los días domingos y no allega pruebas del pago con el correspondiente recargo, toda vez que como se observa en la relación de pagos que adjunta no discrimina los a que se refieren los pagos por tanto el cargo prospera, teniendo en cuenta que se solicitó allegar nomina con los respectivos recargos durante el periodo probatorio.

- Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo: manifiesta el empleador que a los trabajadores no se les ha pagado prima que son trabajadores ocasionales o por días y que no alcanzaron a cumplir el tiempo para pedirlos, sin embargo cuando solicitan liquidación se les paga computando los días laborados: al respecto la legislación laboral prevé que toda empresa debe pagar a cada empleado un salario mensual, del cual, quince días se deben pagar, por tardar el último día del mes de junio y los restantes quince días en los primeros 20 días del mes de diciembre, la prima se debe pagar sin importar el tiempo que el trabajador lleve laborando, luego en muchos casos hay que pagarla en proporción con el tiempo que el trabajador haya permanecido en la empresa, por lo que no es de recibo el argumento presentado por el Investigado, aunado a lo anterior únicamente allega recibos de pago de liquidaciones sin discriminar los conceptos de la misma, así como tampoco allega la liquidación de la querellante por tanto el cargo prospera
 - Numerales 1, 2, 3 y 4 del Artículo 99 de la Ley 50 de 1990: manifiesta el investigado que si se reconocen las cesantías, pero calculadas por los días realmente trabajados y que la trabajadora no quiso recibir la liquidación, hecho que evidencia que el empleador no acreditó el pago de las cesantías e intereses a la querellante, por tanto el cargo prospera.
- Conociendo ampliamente la investigación que se adelantaba en contra del señor **ISAIAS PINZON GARCIA** propietario del Establecimiento de Comercio **ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS** incumplió las normas antes relacionadas se procede por tanto a realizar la graduación de la multa.

CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN PARA LA SANCIÓN.

La violación de la disposición legal anteriormente relacionada da lugar a la imposición de una sanción consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente. (Artículo 486 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013)

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 los criterios de graduación de la sanción se funda en los siguientes parámetros:

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.

Conocido lo anterior, 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 eleva la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico de 1 a 5000 veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente, según sea el caso; **lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad sino que la ley ha impuesto el parámetro en que se desenvuelve el funcionario.**

Tasación de la sanción. Finalmente, observados los argumentos expuestos precedentemente, este despacho se pronuncia y en particular a la violación de normas en materia laboral endilgadas al investigado considera que la examinada se hace acreedora a una sanción en términos de salarios mínimos mensuales legales vigentes, considerando los siguientes criterios:

-Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados: como quiera que en este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se verifica si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño, para el caso que no ocupa y de conformidad con lo descrito en la parte considerativa se vulneraron normas de obligatorio cumplimiento y más sabiendo que la protección de los trabajadores tiene un carácter de derecho fundamental y merecen especial protección del estado.

-Así mismo el despacho tendrá en cuenta que es una empresa familiar y que según el investigado son desplazados por la violencia.

En mérito de lo anteriormente expuesto este despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR al señor **ISAIAS PINZON GARCIA** propietario del Establecimiento de Comercio **ASADERO Y RESTAURANTE CRIOLLO LOS CAPACHOS**, identificada con la cedula de ciudadanía No. 7.231.522, domiciliado en la Carrera 18 No. 11A – 97 del municipio de Sogamoso - Boyacá, Con multa de **UN MILLON CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$ 1.475.434.00)** equivalente a dos (02) salarios mensuales mínimos vigentes a la fecha de la expedición de la presente Resolución, con destino al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE “SENA”**, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución. El pago deberá efectuarse ingresando a la página Web del SENA (www.sena.edu.co) link pagos en línea, allí puede optar por la modalidad de pago en la entidad financiera a través de la impresión del cupón y pago por ventanilla, o pago electrónico por internet a nombre del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”.

ARTICULO SEGUNDO: Notificar la presente resolución en los términos señalados por el artículo 68 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la misma proceden los recursos de reposición y Apelación, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales deberán interponerse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por Aviso o al vencimiento del termino de publicación , según corresponda (artículo 76 de la Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: Se advierte al **SANCIONADO** 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 ejecutoria de la resolución que impone la multa, se cobraran intereses moratorios a la tasa legamente prevista y se procederá al cobro de la misma, así mismo el presente acto administrativo presta merito ejecutivo.

ARTICULO CUARTO: El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria.

Dado en Tunja a los veintiocho (28) días del mes de Julio de 2017.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ALEXANDRA SANABRIA BENITEZ
Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos

