

	<b>No. Radicado</b>	08SE2017721500100000513
	<b>Fecha</b>	2017-10-31 10:30:32 am
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. BOYACÁ
	<b>Depen</b>	GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION
<b>Destinatario</b>	ELIZABETH LIZANELLA HURTADO GRANADOS	
<b>Anexos</b>	1	<b>Folios</b> 1



COR08SE2017721500100000513

Tunja, 30 de octubre de 2017

Al responder por favor citar este número de radicado

Señora:

**ELIZABETH LIZZANELA HURTADO GRANADOS**

KR 21 22 – 68

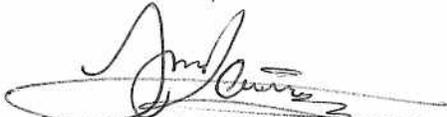
Paipa – Boyacá

**Asunto: Notificación por Aviso Resolución No. 00090 de 27 de marzo de 2017**

Respetados Señores:

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a la Señora **ELIZABETH LIZANELLA HURTADO GRANADOS**, identificada con la cedula de ciudadanía No. 23.857.677, de la decisión de fecha 27 de marzo 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** a la Señora **ELIZABETH LIZANELLA HURTADO GRANADOS**, 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. 00090 de 2017  
c.c. Expediente





Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCION NÚMERO 00090 DE 2017**

**(27 de Marzo)**

**“POR LA CUAL SE RESUELVE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO”**

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL, RESOLUCIÓN 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 anónima recibida vía mail, radicada bajo el No. 2214 de 2 de julio de 2014 en esta Dirección Territorial, en contra de la señora **ELIZABETH LIZZANELA HURTADO GRANADOS**, como quiera que no pagan la hora extra conforme a la ley, no hay jornada de trabajo establecida y deben trabajar largas jornadas, así mismo manifiesta que si los trabajadores quieren recibir al menos un salario mínimo deben trabajar jornadas largas. (FI 1 a2)
2. Que como consecuencia de lo anterior con Auto No. 795 de 22 de agosto de 2014 la suscrita Coordinadora del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos ordena la apertura d una Averiguación Preliminar en contra de la señora ELIZABETH LIZZANELA HURTADO GRANADOS (FI 4)
3. Que una vez concluida la Averiguación Preliminar con Auto 825 del 27 de Juno de 2016 este Despacho ordeno inicio de procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la Empleadora **ELIZABETH LIZZANELLA HURTADO GRANADOS** conforme a queja anónima radicada en la Dirección Territorial de Boyaca bajo el número 2214 del 2 de Julio de 2014. Por presunta vulneración a los artículos 127, 158, 160, 161 y 168 del Código Sustantivo del Trabajo (FI 22 a 24)

Que en el mismo proveído se asignó a la **Dra. LIGIA TERESA PEREZ DIAZ** inspectora de Trabajo de Duitama, adscrita a la Dirección Territorial de Boyacá.

4. Que el correspondiente acto administrativo fue notificado a la **Sra. ELIZABETH HURTADO** mediante aviso que fuera recibido por la Empleadora accionada conforme consta en certificado de entrega expedido por la oficina de correo postal 472 visible a folio 28 del expediente, lo anterior debido a que no fue posible la notificación personal no fue posible.
5. Que vencido el término para presentar descargos la empleadora accionada no se pronuncio
6. Que este Despacho mediante Auto 1352 del 7 de Octubre de 2016 este Despacho decreto pruebas y abrió periodo probatorio por un término de diez días, acto administrativo que le fuera comunicado por la funcionaria comisionada conforme consta a folios 34 y 35 del Expediente.
7. Que vencido el término probatorio sin que la empleadora accionada se hubiese pronunciado así como tampoco allego los documentos requeridos.

8. Que mediante Auto 0006 del 5 de enero de 2017 este Despacho Ordene correr traslado para alegar de conclusión, acto administrativo que fuera comunicado a la empleadora accionante con oficio 9015238-002 del 19 de enero de 2017, el cual fuera recibido co forme a certificación de entrega expedida por la oficina de correo postal 472 visible a folios 39 y 40 del expediente.

## II. IDENTIFICACIÓN DEL ACCIONADO

Nombre: **ELIZABETH HURTADO GRANADOS**  
NIT/C.C.: 23857677  
Domicilio: PAIPA - BOYACA.  
Dirección: Carrera 21 No.122 - 56  
Teléfono: NR  
Email: NR

## III. LA INSTANCIA PARA RESOLVER CONSIDERA:

Dio origen a Proceso Administrativo Sancionatorio que se concluye, queja **ANONIMA** remitida vía mail a la Dirección Territorial de Boyaca, documentos que fueron radicados bajo los números 2214 de 02, de Julio de 2014, en contra de la Empleador **HURTADO GRANADOS ELIZABEYH LIZZANELA**, por presuntas irregularidades en el cumplimiento de sus obligaciones.

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 la presente investigación Administrativa conforme a la 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 la Empleadora **HURTADO GRANADOS ELIZABEYH LIZZANELA**, vulneraron las normas de derecho laboral 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:

Los cargos atribuidos a la empleadora **HURTADO GRANADOS ELIZABEYH LIZZANELA**, son por presunta vulneración a las siguientes normas:

### PRIMER CARGO:

Vulneración al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo: el cual establece:

**ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** <Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

**SEGUNDO CARGO:**

Vulneración al artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo: el cual establece:

**ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

**TERCER CARGO:**

Vulneración al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo: el cual establece:

**ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.** <Artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**CUARTO CARGO:**

Vulneración al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo: el cual establece:

**ARTICULO 161. DURACION.** <Artículo modificado por el artículo 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, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). <Literal modificado por el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c). <Inciso modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) <Literal adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

**PARAGRAFO.** El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**QUINTO CARGO:**

Vulneración al artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo: el cual establece:

**ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.** <Artículo modificado por el artículo 24 de la 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 algún otro.

#### V. RESPUESTA AL PLIEGO DE CARGOS:

La empleadora investigada no dio respuesta al pliego de cargos, pese a que el oficio No. 7215001- 2097 de 27 de Junio de 2016 por medio del cual se realizó la notificación por Aviso del Pliego de cargos fue efectivamente entregado como consta en la Certificación expedida por la Empresa de mensajería 472 la cual reposa a folio 28 del expediente.

#### VI. ALEGATOS DE CONCLUSION:

La empleadora investigada no presento alegatos de conclusión pese a que con oficio No. 9015238 - 002 de 19 de enero de 2017 se comunicó el Auto por medio del cual se ordenó correr traslado para alegar de conclusión, como consta en la Certificación expedida por la Empresa de mensajería 472 la cual reposa a folio 40 del expediente.

#### 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 de manera anónima en contra de la Empleadora **HURTADO GRANADOS ELIZABETH LIZZANELLA**, la citada empresa está incumpliendo el pago de salario mínimo, con el pago de recargos nocturnos, trabajo suplementario y/o de horas extras, así como tampoco daba cumplimiento a la aplicación de la jornada máxima legal vigente.

Así las cosas considera pertinente este despacho poner de presente que la investigación adelantada en contra de la Empleadora **HURTADO GRANADOS ELIZABETH LIZZANELLA** tiene que ver con el incumplimiento por parte de la citada empleadora, a normas de obligatorio cumplimiento tales como el pago del salario mínimo legal vigente, recargos nocturno, pago de trabajo suplementario o de horas extras y el allanamiento a cumplir con lo pertinente a la jornada máxima legal vigente, conforme se plasmó en el Auto No. 825 de 27 de Junio de 2016 el cual fue debidamente notificado por AVISO.

Como podemos apreciar la Administración garantizo durante todas las etapas procesales, el derecho de defensa y contradicción a la Empleadora **HURTADO GRANADOS ELIZABETH LIZZANELLA**, sin que este hubiera ejercido el derecho legal y constitucional que le asiste a contradecir y defenderse, es evidente como se observa en el plenario que tanto esta Coordinación como la Inspectoría Comisionada realizamos todas los tramites a lugar a efectos de realizar en debida forma las notificaciones y comunicaciones sin que la Empleadora se hubiera pronunciado.

Pertinente es pronunciarse frente al silencio que mantuvo durante toda la actuación la aquí investigada (**Proceso Administrativo Sancionatorio**), primero que todo el artículo 29 de la Constitución Nacional establece que el debido proceso debe observarse en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, es decir que obliga no solamente a los jueces sino también a los organismos y dependencias de la administración pública.

Por otra parte el debido proceso administrativo consiste en que los actos y actuaciones de las autoridades administrativas deben ajustarse no sólo al ordenamiento jurídico legal sino a los preceptos constitucionales. (..) De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y en fin a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio, (Corte Constitucional, Sentencia 1021 de 2002), para el caso que nos ocupa la administración realizó todas las actuaciones que se tienen previstas en las normas librando todas las comunicaciones a lugar al Investigado, sin que este hubiera ejercido su derecho de defensa como antes se dijo, durante el procedimiento administrativo sancionatorio que se adelantó en su contra.

No puede declararse renuente al investigado que en el curso de un procedimiento administrativo sancionatorio

en su contra, no entrego lo requerido en el periodo probatorio o en las diferentes etapas de la investigación, porque precisamente el guardar silencio es un derecho de defensa válido en nuestra legislación y la carga de la prueba en materia administrativa recae en el Estado.

Ahora frente a las normas presuntamente vulneradas ya relacionadas en el acápite de normas endilgadas, encuentra el despacho lo siguiente:

- Frente a los cargos endilgados es evidente que Empleadora **HURTADO GRANADOS ELIZABETH LIZZANELLA** tuvo pleno conocimiento de la investigación que se adelantaba en su contra y sin embargo no dio respuesta al Pliego de Cargos, no allegó las pruebas solicitadas, así como tampoco presentó alegatos de conclusión, por tanto es evidente su omisión.
- Con lo anteriormente expuesto concluye el despacho que todos los cargos prosperan acorde a lo mencionado anteriormente.

Conociendo ampliamente la investigación que se adelantaba en contra de la Empleadora **HURTADO GRANADOS ELIZABETH LIZZANELLA** esta incumplió las normas laborales referentes al pago de salario mínimo legal, recargo nocturno, horas extras o trabajo suplementario, se procede por tanto a realizar la graduación de la multa.

#### **CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN.**

La violación de las disposiciones legales anteriormente relacionadas 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 de derecho laboral, como los son la vulneración de normas referentes a cesantías sus intereses y primas, considera que el examinado se hace acreedor 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 que afectan los derechos laborales de los trabajadores y más sabiendo que estos derechos tienen un carácter de derecho fundamental y merecen especial

protección tanto del estado como de la autoridades que tenemos las funciones de inspección y vigilancia.

Por lo anteriormente expuesto este despacho:

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR** A la Empleadora **HURTADO GRANADOS ELIZABETH LIZZANELLA**, identificada con la Cedula de ciudadanía No. 23857677, con domicilio en la Carrera 21 No. 22 – 56 de la ciudad de Paipa - Boyacá, con multa por valor de **UN MILLON CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$1.475.434.00)** equivalente a dos (02) salarios mensuales mínimos vigentes a la fecha de la expedición de la presente Resolución. El pago deberá efectuarse ingresando a la página Web del SENA ([www.sena.edu.co](http://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".

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** por Secretaría la presente Resolución en los términos señalados por el artículo 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la presente 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 término de publicación, según corresponda.

**ARTICULO TERCERO:** El presente acto administrativo rige desde su ejecutoria.

Dado en Tunja a los Veintisiete (27) días del mes de Marzo de 2017.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

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