

15070393

INIRIDA, 08 de Febrero de 2024

Al responder por favor citar este número de
radicadoDTG00098

Señora

ROSA ELENA TANGARIFE ARENAS

Pa Mayte Hágale Pues S.A.S.

Representante legal y/o quien haga sus veces

Dirección Carrera 30 No. 41B - 29 La Grama

INIRIDA - GUAINIA

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Radicación: DTG-00514

Querellante: Yuliana Paola Beltrán Bergaño

Querellado: Pa Mayte Hágale Pues S.A.S.

Respetada Señora

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a Pa Mayte Hágale Pues S.A.S., identificado con NIT No. 901128129, quien obra en nombre y representación de Pa Mayte Hágale Pues S.A.S. de la decisión del Resolución NO.002 de 09 de enero de 2024 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través del cual se Resuelve un Procedimiento Administrativo Sancionatorio en contra de la empresa Pa MAYTE HAGALE PUES S.A.S y se le informa que contra dicha decisión procede recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En consecuencia, se entrega anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en once (11) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de quince (15) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente los descargos y solicite o aporte las pruebas que pretende hacer valer.

Atentamente,


VIVIANA MARCELA MARTINEZ RUIZ
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en once (11) folios.



ID 15070393

MINISTERIO DEL TRABAJO
 DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAINIA
 INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 PRIMERA INSTANCIA NORMAS LABORALES

Radicación: 00514.-2022

Querellante: YULIANA PAOLA BELTRÁN BERGAÑO.

Querellado: PA MAYTE HÁGALE PUES S.A.S

RESOLUCION No. 002

INIRIDA, 09 DE ENERO DE 2024

“Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HÁGALE PUES S.A.S”

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAINÍA

En ejercicio de sus atribuciones legales, las Resoluciones 3238 y 3455 de Noviembre de 2021 del Ministro de Trabajo y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes consideraciones,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que asiste a la a la empresa **PA MAYTE HÁGALE PUES S.A.S.** identificada con Nit. 901.128.129-0 representada legalmente por **ROSA ELENA TANGARIFE ARENAS** identificada con cédula de ciudadanía No. 24.738.420, email: elenatangarife777@gmail.com, con domicilio en la Carrera 30 No. 41B – 29 Barrio la Grama de Villavicencio/Meta

II. HECHOS

En marco de la función de **Policía Administrativa Laboral** y mediante la acción preventiva emitida por el Despacho con radicación interna No. DTG - 70940001-00490 del 05 de diciembre de 2022 consistente en la presunta vulneración de Normas Laborales con ocasión a la querrela interpuesta por la señora **YULIANA PAOLA BELTRÁN BERGAÑO**, a la empresa **PA MAYTE HÁGALE PUES S.A.S.** identificada con Nit. 901.128.129-0 representada legalmente por **ROSA ELENA TANGARIFE ARENAS** identificada con cédula de ciudadanía No. 24.738.420, email: elenatangarife777@gmail.com, con domicilio en la Carrera 30 No. 41B – 29 Barrio la Grama de Villavicencio/Meta, habida cuenta la querrela escrita con radicación interna No. DTG – 00514 del 02 de noviembre de 2022. En la actuación por medio de la cual conforme a lo indicado por la querellante en el que manifiesta el posible incumplimiento de normas laborales consistente en el no pago de salarios, la liquidación de sus prestaciones sociales (Primas, Vacaciones, Ceratias y sus Intereses), de la Acción preventiva se le recordó al empleador el marco de la Función preventiva en su marco normativo Ley 1610 de 2013 sin que a la fecha se diera respuesta al igual del carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales y su obligatorio cumplimiento por ser normas de orden público de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo, a efectos que el empleador pudiera superar el posible incumpliendo a las normas

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

Sin respuesta por parte del investigado y de la que persiste la querellante, para esta dependencia es posible que se estén transgrediendo, entre otras que podrán ser objeto de otros trámites y competencias, normas laborales sobre derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto No. 065 de 21 de septiembre de 2023 se formuló cargos por presuntamente haber incurrido en el quebrantamiento normativo previsto en el artículo 134 (Salarios) del Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo 2.2.1.3.4 del decreto 1072 de 2015 (Intereses a las cesantías), el artículo 99 de la ley 50 de 1990 (Cesantías), el artículo 306 modificado por el artículo 2 de la Ley 1788 de 2016 (Prima de servicios), artículo 189 numeral 2 (Vacaciones) del Código Sustantivo de Trabajo, el artículo 1 del Decreto 2452 de 27 de Diciembre de 2018 en concordancia con el artículo 2 (Auxilio de Transporte) de la Ley 15 de 1959 reglamentada por el artículo 2 del Decreto 1258 de 1959.

Para esta dependencia era probable que la empresa **PA MAYTE HÁGALE PUES S.A.S**, no había cancelado el auxilio de transporte, algunos salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas proporcionales de la administradora, entre el 20 de abril de 2022 y el 31 de octubre de 2022, a la señora **YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO**. Identificada con CC No. 1.036.653.909, a pesar de los requerimientos preventivos activados por esta dependencia.

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Mediante Auto 089 de 12 de diciembre de 2023 se ordenó de oficio la práctica de unas pruebas, la incorporación de las que ya Obran en el expediente del siguiente acervo probatorio:

1. Querrela escrita por parte del Trabajador la señora YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO. (Folios 1 y 2)
2. Oficio Preventivo 7094001-DTG-0490 de 5 de diciembre de 2022. (Folios 3 y 4).
3. Segundo requerimiento preventivo 7094001-DTG-0500 de 9 de diciembre de 2022. (Folios 10 y 11)
4. Auto de Averiguación Preliminar No. 032 de 28 de diciembre de 2022 (Folios 19-20)
5. Respuesta DIAN Subdirector de Factura Electrónica (Folios 45-59).
6. Derecho de petición de YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO del 21 de septiembre de 2023 (Folios 105 – 109).
7. Respuesta Derecho de petición Dirección Territorial (Folio 110 -111)
8. Auto no 095 por medio del cual se reprograman la practica de pruebas dentro del proceso ((Folio 136-138).
9. Formato CD Contiene la Declaración Juramentada de YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO. rendida

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

10. Constancias de no comparecencia de las declaraciones juramentadas de ROSA HELENA TANGARIFE Y JUAN CARLOS VILLAMIL VILLAMIL obran dentro de CD y en escrito a Folios (147-148)
11. Auto No. 99 del 28 de diciembre de 2023 Traslados de alegatos de Conclusión (Folio 149)

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del expediente obra que el Auto de Formulación de Cargos el cual quedó debidamente notificado en marco del Decreto Legislativo 491 de 2020, sin que el investigado, en término, allegaran escrito de descargos y solicitaran pruebas.

Mediante Auto No. 99 de 22 de diciembre de 2023 se corrió traslado para alegatos de conclusión, agotado el término para su presentación el investigado no allegó escrito para tal fin procesal.

En esta etapa del proceso se hace necesario resolver el procedimiento administrativo sancionatorio de acuerdo con el análisis probatorio.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Visto el procedimiento administrativo desarrollado; que la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS, han tenido todas las pruebas y el expediente a su alcance del cual no han realizado reproche al procedimiento en el momento procesal oportuno, se evidencia el cumplimiento de las formalidades establecidas en la Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013 y artículo 4 del Decreto Legislativo 491 de 28 de Marzo de 2020, que permite concluir la inexistencia de actuaciones viciadas o que sean susceptibles de nulidades procesales, por lo que este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con las Resoluciones 3238 y 3455 de Noviembre de 2021 del Ministro de Trabajo por las cuales se reasignaron las competencias en primera instancia sobre incumplimientos a normas laborales en los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Ley 1098 de 2006, la Ley 1437 de 2011 y Ley 1610 de 2013.

De otro lado, no hubo ningún pronunciamiento por parte del investigado, dentro del presente procedimiento administrativo, pese haber estado notificado de todas y cada una de las instancias del proceso en debida forma y de haber sido requerido incluso preventivamente en varias ocasiones.

Finalmente, se aclara que ya no se está frente a una actuación administrativa preventiva, sino dentro de un procedimiento administrativo sancionatorio con formulación de cargos, sin ningún tipo de orden propio de los jueces laborales; y que ante la falta de defensa o reconocimiento de la conducta antes del decreto de pruebas, solo restará sancionar de manera representativa en consideración a que el investigado ha sido renuente en dar respuesta a los requerimientos del despacho y no dejando dudas en la acción infractora de las conductas imputadas por ello se tendrá en cuenta al momento de la imposición de la sanción y multa.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

El objeto de estudio en el presente caso es determinar si el querellado incumplió la obligación legal de pagar el auxilio de transporte, salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas proporcionales de la trabajadora **YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO**, quien se desempeñaba en labores administrativas para la empresa **PA MAYTE HAGALE PUES SAS** y otros establecimientos de comercio en los que también era propietaria la señora **ROSA ELENA TANGARIFE APENAS**, empresa de las que de la

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

Para este Despacho resulta claro sin mayores elucubraciones y conforme las pruebas practicadas y valoradas que la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS, a la que, habiéndose dado las garantías procesales y del legítimo ejercicio de la debida defensa, la investigada fue omisiva en dar respuesta a los requerimientos y las obligaciones llamadas en responder conforme a la querrela presentada.

Obra en el expediente a Folio 45 en formato CD, Declaración Juramentada de la Trabajadora **YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO**, quien de manera clara y contundente relata como desempeñabas sus labores, en el giro ordinario de sus funciones como auxiliar administrativo y apoyo contable, realizando pagos de los turnos de cada evento, de las compras para el funcionamiento en el giro ordinario del establecimiento, suministros, de los horarios en el que desarrollaba su labor, de lo devengado como salario, y de lo que por el uso habitual de la confianza llevó incluso a que la trabajadora de sus ingresos pagara cuentas a cargo de la empleadora y que probatoriamente no fueron objeto de nuestro análisis puesto que son de situaciones de otra esfera circunstancial del derecho, pero que en todo caso llevan la inequívoca interpretación que si se vulneraron los derechos de la trabajadora, dejando de reconocer el pago de las acreencias laborales invocadas por la trabajadora por parte de la Representante legal de la empresa **PA MAYTE HAGALE PUES SAS**.

Por lo anterior se deberá sancionar y reprochar el comportamiento imponiendo la sanción que en derecho corresponda, pues ante la inexistencia de escrito de descargos o aceptación de la conducta antes del decreto de pruebas, siendo reincidente en la práctica de conductas violatorias en materia de normas laborales, más aún en personal de especial protección, por ser de población migrante y Adulto mayor, se debe tener en cuenta para dosificar la sanción. De igual manera se deberá **correr traslado** a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN para lo de su competencia, y la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones parafiscales de la Protección Social UGPP, para su conocimiento y los fines pertinentes, habida cuenta que en el establecimiento de comercio conforme a la declaración rendida hay más de quince (15) trabajadores permanentes que dependen de esta actividad comercial sin afiliación a seguridad social, meseros, barman y artistas.

B. ANALISIS Y VALORACION JURIDICA DE LAS NORMAS CON LOS HECHOS PROBADOS

No fuera necesario hacer un análisis probatorio con mayor extensión en las pruebas aportadas máxime que el Querrellado siendo quien tiene la carga de la prueba conforme a lo consagrado en el Código General del Proceso. *Artículo 167. Carga de la prueba Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.*

A lo anteriormente citado, cabe anotar que el Querrellado se abstuvo de dar respuesta a todas las instancias procesales, pese a que el Despacho y para la situación al caso en concreto el investigado fue omisivo y renuente en dar y/o aportar probatoriamente en uso de su derecho a la legítima defensa.

Conforme lo anterior resulta evidente que la empresa **PA MAYTE HAGALE PUES SAS**, a pesar de las advertencias preventivas realizadas 7094001-DTG-0490 de 5 de diciembre de 2022 y Segundo requerimiento preventivo 7094001-DTG-0500 de 9 de diciembre de 2022, se abstuvo de dar respuesta a la querrela presentada.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

hechos que permiten concluir que se transgredieron las normas laborales siguientes, todas en los cargos formulados;

CARGO PRIMERO:

haber incurrido en la violación prevista en el artículo 2.2.1.3.4 del decreto 1072 de 2015 (Intereses a las cesantías) del Código Sustantivo de Trabajo, que señala:

"Artículo 2.2.1.3.4. Intereses de cesantías. Todo empleador obligado a pagar cesantía a sus trabajadores les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que, en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía."

Para esta dependencia es claro que el investigado no canceló una vez culminada la relación de trabajo, los intereses a las cesantías proporcionales del trabajador que se relaciona en el cuadro adjunto, una vez culminada la relación laboral, en el desarrollo de la operación contractual.

| NOMBRE | No. DE IDENTIFICACION | CARGO O LABOR | EMPRESA |
|-------------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|
| YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO | 1.036.653.909 DE ITAGUI | ADMINISTRADORA | PA MAYTE HAGALE PUES SAS |

CARGO SEGUNDO:

haber incurrido en la violación prevista en el artículo el artículo 99 de la ley 50 de 1990 (Cesantías), que señala:

"ARTÍCULO 99. 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 proporcionales 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."

"ARTÍCULO 2º. Modifíquese el artículo 306 del Decreto ley 2663 del 5 de agosto de 1950, Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Para esta dependencia es claro que el investigado no canceló una vez culminada la relación de trabajo, de las cesantías proporcionales del trabajador que se relaciona en el cuadro adjunto, una vez culminada la relación laboral, en el desarrollo de la operación contractual.

| NOMBRE | No. DE IDENTIFICACION | CARGO O LABOR | EMPRESA |
|--------|-----------------------|---------------|---------|
|--------|-----------------------|---------------|---------|

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

CARGO TERCERO:

Haber incurrido en la violación prevista en el artículo 306 modificado por el artículo 2 de la Ley 1788 de 2016 (Prima de servicios) del Código Sustantivo de Trabajo, que señala:

Artículo 306. De la prima de servicios a favor de todo empleado. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Parágrafo. Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título 111 del presente Código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente."

Para esta dependencia es evidente que el investigado no canceló una vez culminada la relación de trabajo, de las primas proporcionales del trabajador que se relaciona en el cuadro adjunto, una vez culminada la relación laboral, en el desarrollo de la operación contractual.

| NOMBRE | No. DE IDENTIFICACION | CARGO O LABOR | EMPRESA |
|-------------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|
| YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO | 1.036.653.909 DE ITAGUI | ADMINISTRADORA | PA MAYTE HAGALE PUES SAS |

CARGO CUARTO:

Haber incurrido en la violación prevista en el artículo 189 numeral 2 (Vacaciones) del Código Sustantivo de Trabajo, que señala:

"ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES. Modificado por el art. 7, Decreto 617 de 1954. Modificado por el art. 14 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1. Modificado por el art. 20, Ley 1429 de 2010. Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

2. Derogado por el artículo 2, Ley 995 de 2005. Modificado por el art. 27, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año"

Para esta dependencia es evidente que el investigado no canceló una vez culminada la relación de trabajo, de las vacaciones proporcionales del trabajador que se relaciona en el cuadro adjunto, una vez culminada la relación laboral, en el desarrollo de la operación contractual.

| NOMBRE | No. DE IDENTIFICACION | CARGO O LABOR | EMPRESA |
|--------|-----------------------|---------------|---------|
|--------|-----------------------|---------------|---------|

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

CARGO QUINTO:

Haber incurrido en la violación prevista en el artículo 134 (Salarios) del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con el numeral 2 del artículo 129 del C.S.T, que rezan:

"ARTICULO 134. PERIODOS DE PAGO.

1. *El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes."*

ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE. Modificado por el art. 16 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. *Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.*

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. *A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.*

3. *No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).*

Para esta dependencia es claro que el investigado no canceló durante la ejecución de la relación laboral y una vez culminada la relación de trabajo, salarios del trabajador que se relaciona en el cuadro adjunto, conforme hechos expuestos que dieron origen al Procedimiento Administrativo Sancionatorio

| NOMBRE | No. DE IDENTIFICACION | CARGO O LABOR | EMPRESA |
|-------------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|
| YULIANA PAOLA BELTRAN BERGAÑO | 1.036.653.909 DE ITAGUI | ADMINISTRADORA | PA MAYTE HAGALE PUES SAS |

1. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

Para los cargos formulados, el encartado puede ser sancionado, bajo los principios de proporcionalidad, razonabilidad, graduación y dosificación, con multa entre 1 a 5000 s.m.l.m.v. a favor del FIVICOT de conformidad con el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 que modificó el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con el artículo 201 de la Ley 1955 de 2019 y Decreto 120 de 2020. en todo caso, de ser más beneficioso para el posible sancionado aplicando los principios de favorabilidad, proporcionalidad, razonabilidad y graduación podrá ser sancionado con multa entre 26,31 hasta 131.565,08 UVT de conformidad con el Decreto 2642 de 2022 que modificó el Decreto 1072 de 2015:

Ante las pruebas allegadas por el Querellante conforme a la declaración juramentada, la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS, deberá ser acreedora de la sanción correspondiente en mayor grado por

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

A. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

La sanción cumplirá en el presente caso una función coactiva o de policía administrativa laboral¹, la cual consiste en sancionar al responsable ante la inobservancia o transgresión a la normatividad a las normas laborales, aplicando siempre los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

La conducta desplegada por la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS, fue grave, al estar en tensión derechos de la trabajadora, madre cabeza de hogar, sujetos en grado de vulnerabilidad y sobre los que debe recaer especial protección constitucional, más cuando se estaba ante incumplimiento de no pago de salarios para garantizar el derecho fundamental al mínimo vital, y que conforme a la declaración juramentada rendida por la trabajadora, el Empleador tomó provecho de la confianza de la trabajadora para pedir el pago de cuentas de los recursos de éste, sin que se diera la devolución del mismo a pesar de su solicitud de reembolso.

En este orden de ideas y las alusiones jurídicas, fácticas y probatorias ya realizadas a lo largo del documento, se deberá sancionar a la **empresa PA MAYTE HAGLE PUES SAS**, por supuesto teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad; a su vez teniendo en cuenta que las conductas indiligadas, mostradas por **PA MAYTE HAGLE PUES SAS**, fueron en persona de especial protección constitucional por ser madre cabeza de hogar y así mismo conforme a su conducta omisiva y renuente a efectos de su graduación y dosificación.

B. GRADUACION DE LA SANCIÓN

El numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 estableció:

"ARTÍCULO 7o. MULTAS. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA²."

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:

"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.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

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 que nos ocupa y aplicando la metodología de dosificación de la sanción establecida para este tipo de casos y teniendo en cuenta la gravedad de la conducta indicada en el capítulo anterior de esta decisión, se tendrá en cuenta para la graduación los siguientes:

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

En tratándose del daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados, se debe colocar en priorización el ingreso mínimo vital en **persona de especial protección constitucional en razón a ser madre cabeza de hogar**, toda vez que el Querrellado incumplió con el pago del salario acordado vital para la subsistencia de la reclamante por valor de UN MILLON CUTROCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.400.000) del pago mensual, que para la época de los hechos debieron ser cancelados dentro de los periodos comprendidos del agosto septiembre y octubre de 2022.

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

La representante legal de la empresa infractora sacó beneficio económico, siendo claro y evidente al no pagar los salarios de los periodos comprendidos del agosto septiembre y octubre de 2022, reclamados por la trabajadora, y mucho mas cuando en provecho de la confianza generada solicitó a cambio de su reembolso el pago de facturas y otros suministros a la trabajadora que tampoco fueron reembolsados conforme a lo solicitado, estos dineros quedaron en los ingresos de la empresa puesto que a la fecha no han sido ni compensados ni desembolsados en su reconocimiento a la trabajadora.

9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores."

La empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS, sin tener en cuenta su condición de madre cabeza de familia vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada por su condición de madre cabeza de hogar, conforme a las declaraciones de la querellante, dejando de pagar tres (3) meses de salarios (agosto, septiembre y octubre de 2022) y la liquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta que ingresó a laborar desde el 20 de abril hasta el 31 de octubre de 2022.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

grado de prudencia y diligencia con que se han atendido los deberes por parte del investigado, se deberá sancionar a la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS con cincuenta (50) s.m.l.m.v. para la vigencia 2024 equivalentes a 1381,06 UVT.

Finalmente, copia de la decisión se deberá enviar copia de la presente resolución a la Dirección Territorial de Meta del Ministerio de Trabajo, a la UGPP Unidad de Gestión Pensionales Y Parafiscales, para los fines que estimen pertinentes.

En consecuencia,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR, a la empresa **PA MAYTE HÁGALE PUES S.A.S.** identificada con Nit. 901.128.129-0 representada legalmente por **ROSA ELENA TANGARIFE ARENAS** identificada con cédula de ciudadanía No. 24.738.420, email: elenatangarife777@gmail.com, con domicilio en la Carrera 30 No. 41B – 29 Barrio la Grama de Villavicencio/Meta, por infringir el contenido del artículo 134 (Salarios) del Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo 2.2.1.3.4 del decreto 1072 de 2015 (Intereses a las cesantías), el artículo 99 de la ley 50 de 1990 (Cesantías), el artículo 306 modificado por el artículo 2 de la Ley 1788 de 2016 (Prima de servicios), artículo 189 numeral 2 (Vacaciones) del Código Sustantivo de Trabajo, el artículo 1 del Decreto 2452 de 27 de Diciembre de 2018 en concordancia con el artículo 2 (Auxilio de Transporte) de la Ley 15 de 1959 reglamentada por el artículo 2 del Decreto 1258 de 1959.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a la a la empresa **PA MAYTE HÁGALE PUES S.A.S.** identificada con Nit. 901.128.129-0 representada legalmente por **ROSA ELENA TANGARIFE ARENAS** identificada con cédula de ciudadanía No. 24.738.420, email: elenatangarife777@gmail.com, con domicilio en la Carrera 30 No. 41B – 29 Barrio la Grama de Villavicencio/Metauna **MULTA de cincuenta (50) s.m.l.m.v.**, equivalente a **SESENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/cte (\$65.000.000)** correspondiente a **1381,06 UVT** para la vigencia 2024, que tendrán destinación específica al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social **FIVICOT** del Ministerio de Trabajo y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

PARÁGRAFO: El pago correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado en cheque, en efectivo o pago PSE³, en el Banco Popular, en la cuenta corriente, denominada DTN – Fondos Comunes, con número 050000249 y código rentístico 360101 (MINISTERIO DEL TRABAJO), correspondiente a la cuenta asignada por la Dirección del Tesoro Nacional, al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

Advertir que, en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida y será cobrado el título ejecutivo por jurisdicción coactiva.

La sancionada deberá al momento de la cancelación de la obligación identificar el concepto de pago, el nombre del sancionado, su NIT o CC, teléfono de contacto y el número y año de Resolución que impone la multa. De igual manera, copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a la Dirección Territorial Guainía al correo electrónico dtguainia@mintrabajo.gov.co o al correo electrónico que se establezca para el efecto y a las siguientes direcciones de correo electrónico del Grupo de Tesorería del Ministerio del Trabajo, mmosquera@mintrabajo.gov.co y mcgarcia@mintrabajo.gov.co.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR Y COMUNICAR EL ELECTRÓNICAMENTE

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa PA MAYTE HAGALE PUES SAS"

Y Parafiscales, del contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) modificado transitoriamente durante la emergencia sanitaria por el COVID19 por el artículo 4 del Decreto Legislativo 491 de 28 de Marzo de 2020 del Ministerio de Justicia y del Derecho.

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



HAROLD HENRIQUE FLOREZ MADERO
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
CODIGO 2003 GRADO 14