



No. Radicado: 08SE2024718600100000222
Fecha: 2024-02-16 05:10:10 pm
Remitente: Sede: D. T. PUTUMAYO
Depto: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL
Destinatario: LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
Anexos: 0 Folios: 26
08SE2024718600100000222

15064796
Mocoa, 15 de febrero 2024

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor:
LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
Ciudad.



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO
Radicación: 11EE2022748600100000812
Querellante: LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
Querellado: DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC

Respetado Señor,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, identificado con C.C No **1.124.859.264**, de la decisión de contenido de la resolución 131 del 27 de diciembre de 2023, proferido por el inspector de trabajo y S.S Erika Betancourt a través del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

En consecuencia, se adjunta copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en veintiséis (26) folios.

Se informa que contra la presente resolución procede el Recurso de Reposición ante quien expidió la decisión la suscrita Erika Jhoana Betancourt Vargas al correo electrónico: ejvargas@mintrabajo.gov.co y el de Apelación ante el inmediato superior de la dirección territorial Putumayo al correo electrónico dtputumayo@mintrabajo.gov.co 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 diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar según el caso; de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.



Claudia Cristina Zapata Ortiz
PROFESIONAL ESPECIALIZADO

Anexo: resolución 131 del 27 de diciembre de 2023

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



15064796

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

Radicación: 11EE2022748600100000812

Querellante: LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO

Querellado: DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC

**RESOLUCION No. 131
(Mocoa, 27 de diciembre 2023)**

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

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL PUTUMAYO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011, Resolución Ministerial No. 3238 del 03 de noviembre de 2021 concordante con la Resolución Ministerial No. 3455 del 16 de noviembre de 2021 y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal el señor CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS identificado con C.C. No 12.199.244, con domicilio principal en la Carrera 9 26-201, barrio Villa del norte, E-mail: disurtifami2005@gmail.com.

HECHOS

1. Que, mediante oficio de 16 de noviembre de 2022, radicado bajo el No. 11EE2022748600100000812, el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, presentó queja. (Folios 1-13), donde manifiesta que:

“inicie a laborar para la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI SAS ZOMAC en fecha 23 de agosto de 2021, mediante un contrato de trabajo escrito a término fijo de seis (6), para ejercer el cargo de AUXILIAR DE BODEGA Y ENTREGA, el salario devengado era el salario mínimo.

El día 09 de noviembre de 2021, se notifica la terminación del contrato aduciendo bajo rendimiento laboral, justificando su decisión en dos memorandos unos de fecha 23 de septiembre de 2021 y otro de fecha 13 de octubre 2021, si bien es cierto me respetaron mi derecho a presentar descargos, no se me permitió solicitar pruebas testimoniales de los compañeros de trabajos que yo mismo eligiera, por lo cual considero que mi derecho de defensa no fue del todo respetado y que se me vulnero el debido proceso en el trámite interno llevado a cabo.

Nunca se me dio inducción para el ejercicio de mi cargo, por lo cual me parece raro que digan que se me acusa por bajo rendimiento y que se me compara con otros trabajadores que llevan hasta 10 años de ejercer ese cargo, la igualdad debe medirse entre iguales.

Durante el tiempo en que estuve laborando jamás se me socializo el reglamento interno de trabajo, tampoco me entregó dotación, ni elementos de protección personal, que me toco comprar, para evitar accidentes como por ejemplo botas punta de acero, correa o faja para cargar peso.

El horario de trabajo era de 8:00am a 12 medio día y de 2:00 pm con salida sin hora determinada, a veces salía a las 8:30 pm, 9:00pm, la empresa nunca me reconoció horas extras tengo evidencias fotográficas de algunas de las ocasiones en que el horario de trabajo se excedía...”

2. Que mediante auto **No 221 del 14 de diciembre 2022**, la suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, avoca conocimiento y en consecuencia se dispuso a dar apertura a averiguación preliminar en contra de **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante

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

legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, por la presunta violación de las normas laboral relacionado con el no pago de salarios, prestaciones, horas extras, la no entrega de dotación y la presunta violación al debido proceso al trámite para poner sanción disciplinaria a un trabajador. (Folio 15)

3. Que mediante oficio radicado No 08SE2023718600100000131 de fecha 1 de febrero 2023 y 08SE2023718600100000132, se comunica el inicio de la averiguación preliminar a la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, mediante correo certificado 472, guía No RA410869485CO, correo que fue debidamente recibido y revisado por su destinatario el día 6 de febrero de 2023 y al Querellante señor **LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO** debidamente recibido y revisado por su destinatario el día 2 de febrero de 2023. (Folios 16 al 19).

4. Que mediante oficio radicado No 08SE2023718600100000408 de fecha 15 de Marzo 2023, se solicita aportar documentación a la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, mediante correo certificado 472, guía No RA410869485CO, correo que fue debidamente recibido y revisado por su destinatario el día 16 de Marzo de 2023. (Folios 89-95).

De conformidad con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo se ordenó decretar las siguientes pruebas por considerarlas conducentes, pertinentes y necesarias:

La documentación es la siguiente:

- Certificado de existencia y representación legal actualizado.
- Copia de los formatos de afiliación a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de su vinculación perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia de las planillas de pago a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de su vinculación perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Comprobante de pago del último salario devengado por el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia del contrato celebrado con el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
- Copia de la liquidación y pago de las prestaciones sociales del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
- Copia de reporte y pago de horas extras perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Evidencias de entrega de dotación y elementos de protección personal correspondiente al trabajador LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia del Reglamento interno de Trabajo.
- Copia del proceso interno que se llevó a cabo para la terminación del contrato de trabajo del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.

5. Que mediante correo electrónico de fecha 6 de marzo 2023, el representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS de la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, entrega la documentación solicitada mediante auto **No 221 del 14 de diciembre 2022**. (Folio 20 al 88).

6. Que mediante oficio radicado No 08SE2022718600100000408 de fecha 15 de marzo 2023, se solicita información documental decretada en **auto No 221 del 14 de diciembre 2022**, al Representante Legal de **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, mediante correo certificado 472, guía No RA41639704CO, correo que fue debidamente recibido por su destinatario el día 16 de marzo de 2023. (Folio 89 al 94).

7. Que mediante oficio radicado No 08SE2022718600100000410 de fecha 15 de marzo 2023, se solicita comparecer a diligencia de declaración decretada en **auto No 221 del 14 de diciembre 2022**, al señor CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS en su calidad de Representante Legal de **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, mediante correo certificado 472, guía No RA41636995CO, correo que fue debidamente recibido por su destinatario el día 16 de marzo de 2023. (Folio 90 al 94).

8. Que mediante correo electrónico de fecha 17 de marzo 2023, el representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS de la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, allega la documentación solicitada mediante radicado No 08SE2022718600100000408. (Folio 95 al 97).

Material probatorio recaudado en la averiguación preliminar:

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

- Certificado de existencia y representación legal actualizado.
- Copia de los formatos de afiliación a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de su vinculación perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia de las planillas de pago a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de su vinculación perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Comprobante de pago del último salario devengado por el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia del contrato celebrado con el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
- Copia de la liquidación y pago de las prestaciones sociales del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia del Reglamento interno de Trabajo.
- Copia del proceso interno que se llevó a cabo para la terminación del contrato de trabajo del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Declaración rendida por el señor CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, representante legal de la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**.

9. Que el día 20 de abril 2023, se hizo presente el señor CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, representante legal de la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, quien compareció a diligencia de declaración decretada en **auto No 221 del 14 de diciembre 2022**. (Folio 98 al 99).

10. Una vez cumplida una de las finalidades de la averiguación preliminar se pudo establecer como presunto responsable de la vulneración a la normatividad laboral a la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, con C.C. No 12.199.244

11. Finalizada da la etapa de indagación preliminar y valorada los medios de prueba recopilados, se halló merito para la apertura del procedimiento administrativo sancionatorio en contra de **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, con C.C. No 12.199.244, comunicación de Auto de 113 de fecha 5 de junio 2023, que se remitió a través de oficio radicado con el numero 08SE202274860010090000951 y 08SE202274860010090000961 el cual es comunicado a las partes el día 7 de junio 2023, , según consta en la certificación de correo electrónico de la empresa de Servicios postales Nacionales 4-72. (f. 100 a 107).

12. Que mediante Auto 166 del tres (3) de agosto de dos mil veintitrés (2023), se inicia procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos contra **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8. De igual manera, se citó a la empresa mediante oficio No. 08SE2023718600100001360 para notificarse del mismo. (f. 110). Además de ello se notificó de manera personal el día 17 de agosto 2023. (Folios 108 al 113).

13. Que mediante radicado de ingreso No 11EE2023748600100000699 de fecha 8 de septiembre de 2023 , la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, a través de Apoderado Dr. RALPH LEVI MARIN OSORIO presenta sus descargos en los términos de ley. (Folios 114 al 145).

14. Que mediante Auto No. 194 de fecha 15 de septiembre de 2023, se corre traslado al periodo probatorio y se comunica a la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC** a través de su Representante Legal, el oficio con Radicado de Salida No.08SE2023718600100001553 de fecha 15 de septiembre 2023, oficio que fue recibido por la querellada el día 18 de septiembre de 2023, en el correo electrónico: notificaciones@marinmunozabg.com; disurtifami2005@gmail.com, según consta en la certificación de correo electrónico de la empresa de Servicios postales Nacionales 4-72. (f. 146 a 149).

15. Que en cumplimiento del auto 194 de fecha 15 de septiembre de 2023 y mediante radicado No 08SE2023718600100001558 de fecha 18 de septiembre 2023, se comunica visita administrativa, oficio que fue recibido por la querellada el día 18 de septiembre de 2023, en el correo electrónico: notificaciones@marinmunozabg.com; disurtifami2005@gmail.com, según consta en la certificación de correo

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

electrónico de la empresa de Servicios postales Nacionales 4-72. El día 22 de septiembre 2023, se efectúa la visita programada visita administrativa dentro del expediente radicado 11EE2022748600100000812 (f. 150 a 161).

16. Que en cumplimiento del auto 194 de fecha 15 de septiembre de 2023 y mediante radicados No 08SE2023718600100001735 de fecha 26 de octubre 2023 y 08SE2023718600100001766 de fecha 1 de noviembre 2023, se comunica citación para rendir declaración para que ratifique, amplíe o aporte pruebas de los hechos de la queja; el oficio que fue recibido por el querellante el día 18 de septiembre de 2023, en el correo electrónico:omar.007-@hotmail.com, según consta en la certificación de correo electrónico de la empresa de Servicios postales Nacionales 4-72. (f. 162 a 166).

17. Que mediante Auto No. 230 de fecha 3 de noviembre de 2023, se corre traslado de alegatos de conclusión y se comunica a la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, mediante oficio No.08SE2023718600100001774 de fecha 3 de noviembre 2023, oficio que fue recibido por la querellada el día 04 de noviembre de 2023, en el correo electrónico: notificaciones@marinmunozabg.com; disurtifami2005@gmail.com, según consta en la certificación de correo electrónico de la empresa de Servicios postales Nacionales 4-72. (f. 167 a 172).

18. Que mediante radicado No 11EE2023748600100000880 de fecha 9 de noviembre de 2023, la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, a través de su Representante Legal presenta sus alegatos en los términos de ley. (Folios 173 al 183).

19. Consultada la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, en el Registro Único Empresarial y Social RUES, se establece a fecha 13 de diciembre de 2023, que la examinada no ha renovado su matrícula mercantil desde el 30 de marzo del 2022 y con dirección de notificación judicial en la Carrera 9 No 26-202, barrio villa del Norte, Mocoa- ptyo y que la Persona Jurídica SI AUTORIZO recibir notificaciones personales a través del correo electrónico disurtifami2005@gmail.com, de acuerdo a lo establecido en los artículos 291 del Código General del Proceso y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (f. 184 al 186).

II. FORMULACIÓN DE CARGOS

Que mediante Auto 166 del tres (3) de agosto de dos mil veintitrés (2023), dispuso formular cargos a la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, por la presunta vulneración a las normas labores.

CARGO PRIMERO: El Presunto incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 2.2.1.1.3 Decreto 1072 de 2015, Por parte de la Empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, con C.C. No 12.199.24, con domicilio principal en la Carrera 9 26-201, barrio Villa del norte, E-mail: disurtifami2005@gmail.com. Al no acreditar dentro de la averiguación preliminar el derecho a la defensa y al debido proceso frente al **procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente del trabajador** LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, al no observarse los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, Sentencia 593 de 2014, Corte Constitucional.

CARGO SEGUNDO: El presunto incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, por parte de la Empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, con C.C. No 12.199.24, con domicilio principal en la Carrera 9 26-201, barrio Villa del norte, E-mail: disurtifami2005@gmail.com, Al no acreditar dentro de la averiguación preliminar el **pago del trabajo del trabajo suplementario** perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.

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

CARGO TERCERO: El incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 161 Y 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del decreto 1072 de 2015, Por parte de la Empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, con C.C. No 12.199.24, con domicilio principal en la Carrera9 26-201, barrio Villa del norte, E-mail: disurtifami2005@gmail.com, al no acreditar en la averiguación preliminar la **autorización por parte del Ministerio de Trabajo para desarrollar trabajo suplementario**.

III. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

De acuerdo con la queja interpuesta por el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, se evidencia en el expediente la siguiente documentación:

- Certificado de existencia y representación legal actualizado.
- Copia de los formatos de afiliación a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de su vinculación perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia de las planillas de pago a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de su vinculación perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Comprobante de pago del último salario devengado por el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia del contrato celebrado con el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
- Copia de la liquidación y pago de las prestaciones sociales del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia del Reglamento interno de Trabajo.
- Copia del proceso interno que se llevó a cabo para la terminación del contrato de trabajo del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Declaración rendida por el señor CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, representante legal de la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**.

Y los documentos allegados al proceso administrativo sancionatorio allegados dentro de los descargos:

- ✓ Copia del reglamento Interno de trabajo
- ✓ Copia de los formatos de la afiliación de aportes a la seguridad social integral desde la fecha de vinculación de LENIN OMAR.
- ✓ Copia de las planillas de pago de los aportes a la seguridad social integral desde la fecha de vinculación de LENIN OMAR.
- ✓ Copia de la liquidación y pago de las prestaciones sociales LENIN OMAR.
- ✓ Copia de pago del último salario devengado por el señor LENIN OMAR.
- ✓ Copia de la diligencia de testimonio de fecha 20 de abril 2023.
- ✓ Copia del registro de entregas desde la fecha 13 de septiembre 2021 hasta el 12 de octubre de 2021, de cada trabajador.
- ✓ Copia del contrato celebrado con el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- ✓ Copia del memorando (citación a descargos) de fecha 23 de septiembre 2021.
- ✓ Copia de descargos de fecha 27 de septiembre 2021.
- ✓ Copia del memorando de fecha 13 de octubre 2021.
- ✓ Copia de los descargos de fecha 19 de octubre 2021
- ✓ Copia de la notificación de terminación de contrato laboral por justa causa de fecha 9 de noviembre 2021

IV. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSION

La referida empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, con C.C. No 12.199.24, presento descargos mediante radicado No 11EE2023748600100000699 de fecha 8 de septiembre 2023, suscrito por su apoderado el Dr Ralph Levi Marin Osorio con T.P No.233.222 del C.S.J, dio respuesta al pliego de cargos y presento documentación, la cual fue aportada en la respuesta emitida mediante oficio No 11EE2023748600100000699 de fecha 8 de septiembre 2023, e informando lo siguiente:

Respecto al presente cargo, nos permitimos precisar que DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, ha dado cumplimiento a lo estipulado en la Sentencia C-593 de 2014 proferida por la honorable Corte Constitucional, conforme al trámite de los procesos disciplinarios adelantados en contra del señor LENIN OMAR NARVÁEZ BERMEO, dando cumplimiento al conjunto de elementos mínimos que deben regir dichas actuaciones disciplinarias.

Para demostrar el actuar correcto de la QUERELLADA, es preciso mencionar que al señor LENIN OMAR NARVÁEZ BERMEO, se le adelantaron dos procesos disciplinarios por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, mismos que se desarrollaron conforme a los siguientes párrafos:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.

Dentro del acervo probatorio, se evidencia que al señor LENIN OMAR NARVÁEZ BERMEO, se le notificó un memorando (citación a descargos) de fecha 23 de septiembre de 2021, por medio del cual se le informa la apertura de un proceso disciplinario acerca del posible incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y del Reglamento Interno de Trabajo, consistentes en el bajo rendimiento respecto a las metas planteadas y los resultados obtenidos por sus compañeros de trabajo que desempeñan la misma labor en un periodo determinado. Informándole, además, el lugar, la fecha y hora en la cual será oído en descargos, mismas que fue llevada a cabo el día 27 de septiembre de 2021.

Se realizó un segundo memorando (citación a descargos) en fecha 13 de octubre de 2021, por medio del cual se le notifica acerca de la apertura de un proceso disciplinario, por el posible incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y del Reglamento Interno de Trabajo, reiterando su conducta en un bajo rendimiento respecto a las metas planteadas y los resultados obtenidos por sus compañeros de trabajo en un periodo determinado, precisando que la diligencia de descargos sería llevada a cabo el día 19 de octubre de 2021 en las instalaciones de DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC.

2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo.

Se evidencia en los memorandos ya mencionados, que se le informa al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, sobre las conductas disciplinables realizadas por el colaborador como lo es el bajo rendimiento y por lo tanto el incumplimiento a las obligaciones especiales del trabajador. Por otro lado, se relaciona la falta disciplinaria a que dichas conductas dan lugar y se precisa cual puede ser la posible consecuencia de encontrar acreditadas dichas faltas disciplinarias; como lo es la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de del empleador. Sobre esto se lee:

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

ARTICULO 58 OBLIGACIONES ESPEOALES DEL TRABAJADOR, numeral 1, el cual contiene:
"Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido

Artículo 60: PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES, numeral 5, el cual contiene:

"Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas".

ARTÍCULO 62 TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA, numeral 9, el cual contiene:
"El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador.

Es importante resaltar que estos artículos también se encuentran reglamentados en los artículos 88, 90 y 92 del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Por lo anterior, se da cumplimiento a lo indicando por la Corte Constitucional.

3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

Respecto de este procedimiento es importante traer a colación la siguiente norma que es la presuntamente incumplida:

ARTÍCULO 2.2.1.1.3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo lo. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerida al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes y
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hiciera saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes." (subrayado me pertenece).

Conforme al traslado de las pruebas que fundamentan los cargos y respecto del numeral 2 de la norma ibidem, es importante observar que esta carga procesal se cumplió porque en la diligenciade descargos de fecha 19 de octubre de 2021, la Representante Legal para ese entonces, señora SANDRA MILENA SIERRA, manifiesta lo siguiente:

"respecto al bajo rendimiento del señor Lenin, la forma en que tenemos es guiándonos por el trabajo que desempeñan los demás compañeros que ejercen la misma función, y pues Lenin está en bajo rendimiento; pues en algunas ocasiones porcentualmente trabaja a la mitad" (subrayado me pertenece).

Por lo anterior, debe entenderse que ese cálculo porcentual corresponde a lo calculado en el registro de entregas operado por la empresa (prueba que se anexada al presente escrito), el cual fue presentado al trabajador en las diligencias de Descargos de fechas 27 de septiembre y 19 de octubre de 2021, cumpliendo así con el cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas en donde se evidencia el bajo rendimiento por parte del señor NARVÁEZ BERMEO respecto de sus compañeros y permitiéndose presentar descargos dentro de los ocho días siguientes puesto que el cálculo de días entre las fechas antes mencionadas es por más de 8 días.

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

Así las cosas, observando el promedio del trabajador, ahora querellante se evidencia que su deficiente rendimiento no correspondía por cumplir otras labores tales como surtir, cargar, revisar. Así las cosas, su deficiente rendimiento se debía respecto de la entrega de productos tal como lo demuestra el registro; a diferencia de sus compañeros, quienes, en ocasiones, trabajan en menos entregas, pero a su vez cumplían con obligaciones contractuales como lo son surtir, cargar, revisar y/ o conducir.

Es importante mencionar en este punto que otra prueba que se le trasladó al señor NARVÁEZ BERMEO es el testimonio del señor WILLIAM BISNEL ROSALES, en calidad de auxiliar de bodega y entrega; mismo que era desempeñado por el querellante, quien manifestó lo

"como dijo doña Sandra, el rendimiento de él es bajo, porque él tiene una forma de ser rápido, pero a la misma vez no le rinde. Él se confunde se traba y yo en más de una vez le he recomendado que las cosas toca hacerlas rápido pero bien hechas. Y o sé que puede dar más, pero tiene que poder de todas sus capacidades. Él se enreda, pues al tratar de hacer las cosas rápido, no hace nada. Mi rendimiento siento que es bueno. Nunca he tenido llamados de atención por mi rendimiento; pues siempre ha sido bueno"

Posterior al testimonio del señor ROSALES se le corre traslado al señor LENIN OMAR para controvertir y/ o defenderse a lo cual él manifiesta que no tiene nada que decir al respecto.

4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

Teniendo en cuenta que en el memorando de fecha 23 de septiembre de 2021 se le manifestó al señor LENIN NARVÁEZ que sería escuchado en fecha 27 de septiembre del mismo año. Y, en la diligencia de descargos se le pregunta si conoce de la razón de su comparecencia a lo cual él responde que:

"sí señor, tengo entendido que es porque mi bajo rendimiento "Queda claro que conocía sobre la diligencia de descargos y, además, se le otorgó un término prudencial para que prepare y ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Queda claro que conocía sobre la diligencia de descargos y además, se le otorgo un término prudencial para que prepare y ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Ahora bien, pasados 16 días, se le notifica memorando (citación a descargos) de fecha 13 de octubre de 2021 en la cual se le manifestó al señor LENIN NARVÁEZ que sería escuchado en descargos el día 19 de octubre de 2021.

Con ello, y en conocimiento de las diligencias que se estaban adelantando y el por qué estaban motivadas queda claro que el señor NARVÁEZ BERMEO contó con un término más que prudente y proporcional para ejercer su derecho de defensa y contradicción.

5. El pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente

Este pronunciamiento fue presentado en fecha 9 de noviembre de 2021 con el asunto de "notificación de terminación contrato laboral por justa causa" en el cual se expresan las causas por las cuales se da por terminado el contrato de trabajo, así como los fundamentos que llevaron a la empresa a tomar dicha decisión. Acreditando entonces lo indicado por la Honorable Corte Constitucional respecto a este requisito.

6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

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

Posterior al respectivo análisis de los hechos, las pruebas aportadas por la Empresa, la declaración del señor LENIN NARVÁEZ, la reincidencia en su conducta y agotado el debido proceso; garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador, la Empresa tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, con fundamento en el Código Sustantivo del Trabajo, el Contrato laboral y el Reglamento Interno de Trabajo, sanción considerada claramente proporcional. Razón por la cual se da por acreditado el cumplimiento de este requisito.

7. La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Respeto a este punto, es preciso mencionar que, en cumplimiento de lo preceptuado por la Corte Constitucional, es la jurisdicción ordinaria a través de los Jueces Laborales, quienes tienen la competencia de dirimir los posibles conflictos que susciten la terminación del contrato de trabajo del señor LENIN NARVÁEZ.

Por lo anterior, la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, ha demostrado de manera fáctica, jurídica y especialmente probatoria el procedimiento para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa.

Para finalizar, es imperativo aclarar al despacho que la actuación del Inspector de Trabajo, respecto al Cargo que aquí nos ocupa, no es absoluta, porque no puede transgredir los límites que la competencia le señala, ni adentrarse en la órbita de competencia del Juez Laboral, en el sentido de la declaración de un derecho individual, ni en la definición de una situación laboral, pues está proscrito, debido a que dicha competencia le pertenece a la autoridad judicial, con competencia exclusiva y excluyendo para ello, así pues se concluye que el cargo aquí formulado no está llamado a prosperar (.....).

ALEGATOS

"(...) partiendo de lo anterior tenemos que dentro de la Litis se ha demostrado de manera fehaciente el cumplimiento del procedimiento de terminación unilateral del contrato de trabajo por rendimiento deficiente. Así mismo, ha quedado plenamente demostrado que no hay lugar al reconocimiento y pago de horas extras ni trabajo suplementario, y por último no está llamado a prosperar el cargo respecto a la no tramitación de la autorización de horas extras ante el Ministerio de Trabajo; en tal sentido procedo a cimentar mis argumentos en estos tres puntos a efectos de que se desestimen los cargos endilgados y se absuelva a la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, ordenando el archivo de la presente actuación administrativa sin imponer ningún tipo de sanción 6 multa:

PROCEDIMIENTO TERMINACIÓN UNILATERAL POR RENDIMIENDO DEFICIENTE

Respetada Inspectora del Trabajo, dentro del presente trámite sancionatorio, mi representada, DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC ha demostrado el cumplimiento y respeto al debido proceso y derecho de defensa y contradicción en los procesos disciplinarios que se adelantan en contra de los trabajadores de la empresa, en Sentencia C-593 de 2014 de la honorable Corte Constitucional; y en especial dentro de los procesos disciplinarios adelantados para el caso del aquí querellante, señor LENIN OMAR NARVÁEZ BERMEO.

Así pues, sea lo primero indicar que se llevó a cabo la comunicación formal de la apertura de los procesos disciplinarios, notificando al señor NARVÁEZ BERMEO a través de memorandos fechados el 23 de septiembre de 2021 y el 13 de octubre de 2021, respectivamente. Estos documentos detallaban claramente las faltas disciplinarias cometidas por el querellante, las cuales se relacionan con el bajo rendimiento laboral que venía desempeñando dentro de sus actividades, otorgándole en todos los casos, la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, oyéndolo en

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

diligencia de descargos y permitiéndole aportar y controvertir las pruebas, tal como se observa en las pruebas aportadas dentro del presente proceso.

En segundo término, se formularon de manera clara y precisa, los cargos por los cuales se llamaba a descargos al señor NARVÁEZ BERMEO, estos relacionados con su bajo rendimiento, lo anterior de conformidad con los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Seguido a ello, se trasladó al trabajador todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados, incluyendo un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas respecto de sus compañeros de trabajo. Este procedimiento se llevó a cabo de manera transparente, poniendo en conocimiento del señor NARVAEZ BERMEO, todas y cada una de las pruebas que se harían valer dentro del proceso disciplinario adelantado en su contra.

En cuarto lugar, se tiene que el señor NARVÁEZ BERMEO contó con un término prudencial y suficiente para formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considerara necesarias para sustentar su defensa. Se respetaron los plazos establecidos, y se garantizó el derecho de defensa y contradicción.

Finalmente, el pronunciamiento definitivo del patrono se realizó mediante un acto motivado y congruente, de fecha 9 de noviembre de 2021, notificando la terminación del contrato laboral por justa causa, fundamentando en todo caso las razones que llevaron a mi representada a tomar dicha decisión.

La terminación unilateral del contrato de trabajo al señor NARVAEZ BERMEO, se considera proporcional a los hechos que la motivaron, tras analizar detalladamente los procedimientos, las pruebas presentadas y la reincidencia en la conducta del trabajador.

Además, se subraya que se ha respetado la posibilidad del trabajador de controvertir las decisiones mediante los recursos pertinentes, ya sea ante el superior jerárquico o acudiendo a la jurisdicción laboral ordinaria, de acuerdo con lo establecido por la Corte Constitucional. Siendo esta la oportunidad señora Inspectora, para indicar que la terminación del contrato de trabajo, que según el querellante fue injustificada, no ha sido objeto de debate ante el Juez Laboral, presumiendo que dicha terminación se ajustó a derecho. De esta manera, mal haría esta honorable entidad y de la respectiva Inspectora de Trabajo, proceder a dar por probado el presente cargo y suplantar de esta manera, las atribuciones constitucionales y legales de un Juez de la República, incurriendo en una evidente desviación de poder y extralimitación de funciones.

Por todo lo anterior DRA. BETANCOURT V ARCAS, es claro que el presente cargo no está llamado a prosperar, por lo cual se solicita sea desestimado en todas sus formas.

TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

En relación con el segundo cargo presentado por la Inspección del Trabajo, en el que se alega un presunto incumplimiento del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo por parte de la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, referente al no reconocimiento del pago del trabajo de horas extras y suplementario al señor LENIN OMAR N ARVÁEZ BERMEO, es necesario destacar que este cargo carece de fundamentos facticos para su reconocimiento y por lo tanto no está llamado a prosperar.

En primer lugar, ha quedado probado que el querellante no trabajaba horas extra ni desempeñó trabajo suplementario, por lo que no tiene derecho al reconocimiento y pago de recargos, refutando la interpretación dada por el señor NARVÁEZ BERMEO en su queja, donde menciona que su horario de trabajo se extendía más allá de las horas establecidas. Por lo anterior, se hace hincapié en la flexibilidad de la jornada laboral, según lo estipulado en la CLÁUSULA QUINTA del contrato de trabajo y el artículo 19 Reglamento Interno de Trabajo. (...).

Se concluye que, la jornada ordinaria del querellante se ajustaba a los turnos rotativos y al artículo 169 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no se causaron horas extras ni trabajo

suplementario. Se hace referencia al artículo 165 de la misma norma, que permite la ampliación de la jornada diaria cuando se establece la modalidad por turnos, sin que esto constituya trabajo suplementario.

Por otro lado, se resalta que, la carga probatoria de haber trabajado horas extras recae exclusivamente en el trabajador y en este caso del querellante, conforme a lo establecido en los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, y que, para el caso de ciernes, dicha prueba no ha sido presentada. Así lo fundamentan la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que respaldan esta posición, destacando la necesidad de una claridad y precisión definitiva en el haz probatorio, para declarar que se tiene el derecho al reconocimiento y pago de hora extras y trabajo suplementario.

También señora Inspectora, se resalta la omisión en la diligencia de testimonio al Representante Legal de la empresa, donde no se le interrogó sobre el no reconocimiento del trabajo suplementario. Se sugiere que este era el momento idóneo para aclarar y respaldar los motivos por los cuales no se pagaron horas extras al trabajador. Así pues, mal haría DRA. ERIKA JHOANA, de dar por acreditado el presente cargo, únicamente con la versión, que a todas luces es incompleta, rendida por el querellante.

En virtud de lo expuesto, se concluye que el cargo formulado no está llamado a prosperar.

NO PROCEDENCIA DE LA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO SUPLEMENTARIO

En relación con el tercer cargo formulado, en el que se alega un presunto incumplimiento de los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del decreto 1072 de 2015, por parte de la empresa DISTRIBUOONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, referente a la falta de autorización del Ministerio del Trabajo para trabajar horas extras, quedó plenamente demostrado que este cargo carece de fundamentos facticos y jurídicos, por lo cual no está llamado a prosperar.

Dentro del presente trámite sancionatorio, se ha demostrado que la empresa querellada no ha tramitado la respectiva autorización para trabajo de horas extras ante el Ministerio de Trabajo, ya que los trabajadores adscritos a esta no realizan labores en jornadas que excedan la máxima legal, de acuerdo con lo establecido en los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Se resalta señora Inspectora que, los horarios de trabajo dentro de la empresa se ajustan a estos postulado normativos, que establecen la jornada ordinaria, la duración máxima de dicha jornada y los horarios diurnos y nocturnos, los cuales han sido plenamente acatados, por lo que las labores adelantadas por nuestros trabajadores no exceden dichas franjas horarias, y en todo caso nunca fueron excedidas por el señor querellante, tal como quedó acreditado en el presente proceso.

Dentro del cargo formulado, se hace referencia al artículo 2.2.1.2.1.1. del decreto 1072 de 2015, que establece la obligatoriedad de obtener una autorización especial del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo. Para ello, se argumenta que esta autorización solo debe tramitarse cuando se causan, desarrollan y exigen horas extras, lo cual no es aplicable a la empresa que se defiende, ya que se rige por la jornada laboral establecida por la ley.

Se reitera que el horario por turnos, como el que le correspondía al señor LENIN NARVAEZ, está dentro de la jornada máxima legal, por lo que no tiene derecho al reconocimiento y pago de horas extras....(.....).

V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad:

Que Mediante Decreto No. 4108 del 2 de noviembre de 2011 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se modificaron los objetivos y la estructura del Ministerio de Trabajo otorgándole la adopción de políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, y para el respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores colombianos.

Que mediante Resolución No. 3455 del 16 de noviembre de 2021 proferida por el Ministerio de Trabajo por medio de la cual se asignan y reasignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, se deroga la Resolución No. 2143 del 28 de mayo de 2014 proferida por el Ministerio de Trabajo.

Que mediante Resolución No. 3238 del 3 de noviembre de 2021 proferida por el Ministerio de Trabajo por la cual se modifica parcialmente la resolución 3811 del 03 de septiembre de 2018 "por el cual se modifica y se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta del personal del Ministerio del Trabajo", por lo tanto al Inspector del Trabajo y Seguridad Social, le asiste mediante su función coactiva: "adelantar y decidir investigación administrativa laboral en materia de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social en pensiones, sobre el cumplimiento sobre las normas que rigen el trabajo de niñas, niños y adolescentes y demás normas sociales que sean de su competencia".

Que la Organización Internacional de Trabajo adopta el convenio No. 81 ratificado por Colombia, sobre la inspección del trabajo a todos los establecimientos industriales y comerciales, competencia otorgada a los Inspectores de Trabajo de las Direcciones Territoriales.

Que los principios constitucionales de la función administrativa están establecidos especialmente en el artículo 209 de la C.P., de conformidad con el cual: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".

Que a la luz de lo consagrado en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000 artículo 20 y subrogado ley 50 de 1990 en su artículo 97, y las conferidas por el Decreto 4108 de noviembre de 2011 y Resolución 3455 de 16 de noviembre de 2021 que deroga la Resolución 2143 de 2014, los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, específicamente los Inspectores de Trabajo, tendrán el carácter de autoridades de policía para la Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del cumplimiento de la normativa laboral y del régimen general de seguridad social; así mismo, están facultados para imponer sanciones pertinentes a la violación de las disposiciones del trabajo y seguridad social, como también, a aquellas personas jurídicas o naturales que realicen actos que impidan o retarden el cumplimiento de la actividad de inspección, vigilancia y control precitadas.

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Del análisis probatorio, que se lleve a cabo dentro del expediente motivo de la averiguación preliminar y de lo recolectado, se puede observar que en el mismo reposa a considerar:

De la queja interpuesta:

Mediante escrito de 16 de noviembre de 2022, radicado bajo el No. 11EE2022748600100000812, se presentó queja en contra de **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, por la presunta violación de las normas laboral relacionado con el no pago de salarios, prestaciones, horas extras, la no entrega de dotación y la presunta violación al debido proceso al trámite para poner sanción disciplinaria a un trabajador.

Solicitud de documentos requeridos en la preliminar

La empresa investigada DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC, aportó documentación requerida por el despacho, mediante oficio radicado No 08SE2023718600100000132 de fecha 1 de febrero 2023.

Las pruebas que fueron aportadas se decretaron en forma oficiosa por el despacho como pruebas dentro del presente procedimiento administrativo sancionatorio mediante auto No 194 del 15 de septiembre 2023

- Certificado de existencia y representación legal actualizado.
- Copia de los formatos de afiliación a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de su vinculación perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia de las planillas de pago a salud, pensión y riesgos laborales desde la fecha de su vinculación perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Comprobante de pago del último salario devengado por el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia del contrato celebrado con el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
- Copia de la liquidación y pago de las prestaciones sociales del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO
- Copia de reporte y pago de horas extras perteneciente al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Evidencias de entrega de dotación y elementos de protección personal correspondiente al trabajador LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
- Copia del Reglamento interno de Trabajo.
- Copia del proceso interno que se llevó a cabo para la terminación del contrato de trabajo del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.

Diligencia de declaración libre representante legal de la empresa distribuciones surtifami s.a.s zomac

Que en cumplimiento al auto de tramite No 221 del 14 de diciembre 2022, a ZOMAC, se realizó diligencia de declaración testimonial al representante legal de la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S, mediante oficio radicado No 08SE2022718600100000410 de fecha 15 de marzo 2023, mediante correo certificado 472, guía No RA41636995CO, correo que fue debidamente recibido por su destinatario el día 16 de marzo de 2023. (Folio 90 al 94).

"En estado de diligencia, se le otorga el uso de la palabra al señor **CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS**, en calidad de representante legal de la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, para que rinda **DECLARACION LIBRE.....(..)**.

PREGUNTADO. - Sírvase decir cuál fue el trámite por el cual se dio por terminado el contrato laboral del señor **LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO**, aplicando la causal contemplada en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo: **CONTESTANDO:** el 23 de septiembre al señor **LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO**, se le pasa un memorando para que nos aclare cuál ha sido la causa de su deficiente rendimiento y sus labores contratadas para lo cual el día 27 de septiembre se le hace el acta de descargos y la empresa toma como apoyo al trabajador invitándolo a que tenga una mejora sustancial en el rendimiento de su labor a comparación de sus labores análogas de sus compañeros y para la fecha 13 de octubre debido a que no hay una mejora en su rendimiento laboral como lo dice el numeral 9 artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, donde indica la terminación del contrato argumentando como justa causa el deficiente rendimiento

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

en el trabajo o en las labores contratadas en relación con las capacidades del empleado. Como empresa nos acogemos al artículo 62 terminación del contrato por justa causa debido al bajo rendimiento en el trabajo con el rendimiento promedio a sus labores análogas, esto después de haber hecho los respectivos descargos se toma la decisión de no seguir continuando con la empresa, esto siguiendo el debido proceso y el derecho del trabajador.

PREGUNTADO. - ¿Sírvasse decir si al momento de citarlo a descargos al señor **LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO**, se le presento un informe sobre su bajo rendimiento cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos? **CONTESTO:** el día de descargos se le manifestó al señor Lenin que no estaba sacando el número de los pedidos promedios de sus compañeros como también no fue ágil en encontrar alguna de las referencias en las bodegas. El compañero William Bisnel Rosales, quien labora para la empresa Surtifami, en calidad de auxiliar de bodega para que nos hable del vínculo de la misma si conoce al señor lennin, cuáles son sus funciones y como es el desempeño de su compañero en general el cual responde el rendimiento de él es bajo porque tiene una forma de ser rápido, pero a la misma vez no rinde el se confunde se traba y yo en más de una vez le he recomendado que las cosas hay que hacerlas rápido pero bien hechas. Ya el 19 de noviembre del 2021, se le pasa la carta de terminación del contrato.

PREGUNTADO. - ¿Sírvasse decir que conceptos se tuvieron en cuenta para realizar el cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas del señor **LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO**? **CONTESTO:** frente a la misión que tiene que llevar la empresa y rinda la labor y dar cumplimiento a las demandas de los clientes. **PREGUNTA POR EL DESPACHO:** sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia. **CONTESTANDO:** como empresa cumplimos con el debido proceso y documentación para dar por terminado el contrato del señor Lenny Narváez".

De la visita administrativa de inspección a la accionada

Este despacho practico visita administrativa de inspección el día el 22 de septiembre del año 2023 a la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, quien fue a tendida por la señora SANDRA MILENA SIERRA en calidad de Subgerente y una trabajadora, la señora NANCY ALEIDA MONCAYO, de la referida empresa.

Sobre la cual se destaca del funcionario comisionado los siguientes registros:

✓ **Frente al no pago de salarios, prestaciones, horas extras, dotación**

Se procederá a solicitar la exhibición de evidencia de la documentación de los trabajadores vinculados desde el 1 de agosto al 31 de diciembre de 2021, como son hojas vida, afiliaciones a salud, pensión, ARL y caja de compensación familiar, planillas de pago de Seguridad Social, nóminas de pago de salarios, nóminas de pago de vacaciones, nóminas de pago de cesantías, pago de Primera y segunda Prima, contratos de trabajo, y copia del pago de liquidaciones con el fin de constatar cumplimiento de normas laborales frente a lo relacionado con el trabajo suplementario, de lo cual se deja constancia:

Se revisa la documentación de los trabajadores vinculados para el año 2021.

Se revisa exhaustivamente. La historia laboral del Sr. OSCAR IVAN ROSERO C.C. 1.002.595.908 de Sandoma, donde se constata que el señor ingresó mediante contrato a término indefinido el día 01/01/2019, y se desvincula el 23/12/2022, se evidencia pago de prestaciones sociales, pago de seguridad social, nóminas de pago y entrega de Dotación. Se revisa el historial laboral del Sr. Lenin Omar Narváez donde se evidencia afiliaciones, planillas de pago, contrato laboral y liquidación de prestaciones sociales, no se evidencia pago de horas extras.

Se exhiben la documentación respecto a la fecha de los hechos de la queja de los trabajadores vinculados desde el 1 de noviembre al 31 de diciembre 2021, donde se constató el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales por parte del empleador.

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

- ✓ Frente a la presunta violación al debido proceso al trámite para poner sanción disciplinaria a un trabajador

Se procederá a solicitar la exhibición de la documentación relacionado con la entrega del informe sobre el bajo rendimiento del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, o cuadro comparativo de rendimiento prometido en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, de lo cual se deja constancia:

Se realiza la solicitud de la entrega del informe sobre bajo rendimiento para efectos de que el trabajador pueda presentar los descargos, la persona encargada de atender la visita manifiesta que el informe de la dirección a conocer al momento de los descargos, 27 de septiembre y 19 de octubre 2024.

El funcionario comisionado solicito a la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, la exhibición del traslado de la prueba para presentar los descargos al señor **LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO**, por lo que la empresa investigada no apporto la prueba a lo largo de la presente actuación administrativa.

- ✓ En declaración rendida por la trabadora **NANCY MONCAYO** de la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, el día 22 de septiembre del 2023:

En el estado de la diligencia se solicita la presencia de un trabajador vigente para la época de los hechos, a fin de que si a bien tiene se refiera sobre los hechos de la queja, para lo anterior se hace presente el señor: Nancy Atada Moncayo Bultrago cedula, 1.124.878.069. Cargo: Colaborador de Maquila, Correo electrónico: nancyatada.moncayo@gmail.com.

Quien manifiesta: El horario es de 8:00 a 12pm a 2:00p.m. hasta las 6:00pm. de lunes a sábado.

Si a veces se trabajaban horas extras para el por el tema del vehículo o el sistema de facturación, se les pagaba una bonificación por el pago de las horas tardes, se trabajaba a veces 2 horas tardes pero nos compensaban con salida más temprana, la bonificación no los cancelaban pero se pagaban el sábado, después de las 6 de la tarde, no se cancelaban o si no más se quedaba algún trabajador.

• Para finalizar la diligencia se dejan las siguientes observaciones: Para cargar el carro, en algunas ocasiones no quedaban por que se nos adelantaba el trabajo. cuando se dañaba el sistema, a las personas que trabajaban después de las 6pm. nos compensaban saliendo más temprano y una bonificación, en la semana sucedía 2 o 3 veces, era eventual, a veces compañeros salían antes a las 4:00pm. y luego regresaban para cargar el carro, no eran todas las semanas, lo era muy eventual el trabajo en los noches, hasta las

En la visita de carácter administrativa efectuada el día 22 de septiembre 2023, no se evidencio la realización de trabajo suplementario por parte de los trabajadores de la empresa **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**.

Documentos aportados dentro de los descargos:

Una vez informadas las partes de la existencia de méritos para adelantar un procedimiento administrativo sancionatorio, se procedió mediante auto No. 166 del 3 de agosto de 2023, la apertura al procedimiento administrativo sancionatorio y formular cargos en contra del señor **CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS**, representante legal, **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8., efectuándose notificación personal, tal como obra a (fls.11-112) del expediente, en tal virtud, la parte investigada presentó descargos dentro del término legal establecido, a través de su apoderado el señor Ralph Levi Marin Osorio con T.P No.233.222 del C.S.J. aportando junto al escrito el poder conferido, quien solicita que sean tenidas en cuenta como pruebas las que reposan en el expediente:

1. Copia del reglamento Interno de trabajo
2. Copia de los formatos de la afiliación de aportes a la seguridad social integral desde la fecha de vinculación de LENIN OMAR.
3. Copia de las planillas de pago de los aportes a la seguridad social integral desde la fecha de vinculación de LENIN OMAR.
4. Copia de la liquidación y pago de las prestaciones sociales LENIN OMAR.
5. Copia de pago del último salario devengado por el señor LENIN OMAR.

Y los documentos allegados dentro de los descargos:

1. Copia de la diligencia de testimonio de fecha 20 de abril 2023.
2. Copia del registro de entregas desde la fecha 13 de septiembre 2021 hasta el 12 de octubre de 2021, de cada trabajador.
3. Copia del contrato celebrado con el señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.
4. Copia del memorando (citación a descargos) de fecha 23 de septiembre 2021.
5. Copia de descargos de fecha 27 de septiembre 2021.
6. Copia del memorando de fecha 13 de octubre 2021.
7. Copia de los descargos de fecha 19 de octubre 2021
8. Copia de la notificación de terminación de contrato laboral por justa causa de fecha 9 de noviembre 2021

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

Se procede a realizar la valoración jurídica de los cargos formulados en relación con las normas en que se soportan con el fin de exponer los argumentos jurídicos que desvirtúen o mantengan la siguiente imputación:

Cargo primero: El Presunto incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 2.2.1.1.3 Decreto 1072 de 2015, Por parte de la Empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, Al no acreditar dentro de la averiguación preliminar el derecho a la defensa y al debido proceso frente al procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente del trabajador LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, al no observarse los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, Sentencia 593 de 2014, Corte Constitucional.

De acuerdo con lo anterior y con el fin de revisar si la decisión adoptada se ajusta a derecho, es pertinente traer al asunto algunos pronunciamientos efectuados por la Corte Constitucional, en los cuales ha establecido que la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y los hechos que se imputan deben estar plenamente probados, así que las conductas y el procedimiento sancionatorio establecido en el Reglamento Interno de Trabajo debe como mínimo incorporar los siguientes elementos:

(i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria[51]. (Negrilla fuera del texto).

Por otra parte, el alto tribunal en Sentencia C-341 de 2014 señaló como elementos fundamentales del debido proceso en materia disciplinaria, los siguientes:

"(...)

- *La publicidad, en el entendido de que el trabajador debe conocer de todas las actuaciones y decisiones que se toman dentro de su proceso.*
- *El derecho a la defensa, y especialmente el derecho a la contradicción y controversia de la prueba, que quiere decir que el trabajador debe ser escuchado y aportar las pruebas que le ayuden a sustentar su defensa.*
- *La presunción de inocencia, en el entendido de que durante el proceso debe tratarse al trabajador con respeto, sin acusaciones directas (siempre deben formularse los cargos sobre la presunción) ni discriminaciones.*
- *El principio de imparcialidad, es decir, las decisiones dentro del proceso disciplinario deben tomarse de forma neutral, sin que sobre ellas influyan intereses particulares del empleador.*

A su vez en Sentencia C – 593 de 2014, precisó el procedimiento que debe surtir para ejecutar dicho proceso y así evitar vulnerar derechos y garantías procesales a los trabajadores, La Corte en esa ocasión estableció que deben cumplirse los siguientes presupuestos:

"(...)

- *Notificar o comunicar al trabajador que se ha dado apertura a un proceso disciplinario en su contra. Mediante este comunicado deben señalarse de forma clara los motivos por los cuales se inicia dicho proceso, y a su vez la fecha, lugar y hora en la cual el trabajador es llamado a presentar su defensa.*
- *Llegado el día en que fue citado el trabajador, deben comunicársele de manera verbal o escrita y detallada las conductas por las que se le acusa y las faltas disciplinarias que se presume cometió. Resulta muy importante que se le explique al trabajador en qué consiste un proceso disciplinario, y más aún que comprenda las causas que llevaron al empleador a adelantar este proceso.*
- *Dar a conocer al trabajador todas y cada una de las pruebas sobre las cuales el empleador fundamenta su necesidad del proceso disciplinario.*

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

- *Otorgar e indicar al trabajador un plazo, que puede ser de entre tres y cinco días, para que prepare su defensa y pueda reunir y hacer llegar al empleador las pruebas que considere pueden ayudarle a defenderse.*
- *Una vez surtida la diligencia a través de la cual el trabajador hizo su defensa, el empleador debe emitir un pronunciamiento oficial donde se le informe al trabajador de la decisión tomada.*
- *Brindar al trabajador las herramientas para que pueda controvertir todas y cada una de las decisiones tomadas, ya que, por ejemplo, ante cualquier escenario hay cabida a un recurso de reposición, apelación, etc.*
- *Si se demuestra que el trabajador efectivamente cometió la falta disciplinaria, debe serle impuesta una sanción proporcional a los hechos cometidos. Por ejemplo, si se dio un altercado entre compañeros de trabajo que terminó en agresión verbal y dicha agresión se clasifica como falta leve dentro el reglamento interno, la empresa puede tomar la decisión de suspender a los trabajadores por un término de uno o dos días. (Negrilla fuera del texto).*

Conforme a los pronunciamientos citados, es menester aclarar que este despacho con el material probatorio recaudado busca establecer si el procedimiento de terminación unilateral por rendimiento deficiente adelantado en el caso del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO se ajustó a los postulados legales y jurisprudenciales, habida cuenta que el debido proceso debe estar presente en todo tipo de actuación siendo esto lo que hoy se investiga.

Con relación a la citación a descargos señala que: **"1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.**

Dentro del acervo probatorio, se evidencia que al señor LENIN OMAR NARVÁEZ BERMEO, se le notificó un memorando (citación a descargos) de fecha 23 de septiembre de 2021, por medio del cual se le informa la apertura de un proceso disciplinario acerca del posible incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y del Reglamento Interno de Trabajo, consistentes en el bajo rendimiento respecto a las metas planteadas y los resultados obtenidos por sus compañeros de trabajo que desempeñan la misma labor en un periodo determinado. Informándole, además, el lugar, la fecha y hora en la cual será oído en descargos, mismas que fue llevada a cabo el día 27 de septiembre de 2021.

Se realizó un segundo memorando (citación a descargos) en fecha 13 de octubre de 2021, por medio del cual se le notifica acerca de la apertura de un proceso disciplinario, por el posible incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y del Reglamento Interno de Trabajo, reiterando su conducta en un bajo rendimiento respecto a las metas planteadas y los resultados obtenidos por sus compañeros de trabajo en un periodo determinado, precisando que la diligencia de descargos sería llevada a cabo el día 19 de octubre de 2021 en las instalaciones de DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC."

En ese contexto es importante señalar que, dentro de los documentos aportados por la empresa, no se observa el documento de comunicación formal de la apertura del proceso, existe un documento denominado memorando que es la citación a diligencia de descargos sin embargo en este no se presenta una formulación clara de los cargos, se omite información de los hechos, adicionalmente el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan el cargo formulado, no se realizó si no hasta dentro de la diligencia de descargos lo cual dificulta la posibilidad de que el trabajador controvierta las pruebas en su contra y aporte pruebas con el objetivo de desvirtuar el cargo indilgado.

2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo.

Se evidencia en los memorandos ya mencionados, que se le informa al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, sobre las conductas disciplinables realizadas por el colaborador como lo es el bajo rendimiento y por lo tanto el incumplimiento a las obligaciones especiales del trabajador. Por otro lado, se relaciona la falta disciplinaria a que dichas conductas dan lugar y se precisa cual puede ser la posible consecuencia de encontrar acreditadas dichas faltas disciplinarias; como lo es la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de del empleador. Sobre esto se lee: (...)

"3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

(...) Conforme al traslado de las pruebas que fundamentan los cargos y respecto del numeral 2 de la norma ibidem, es importante observar que esta carga procesal se cumplió porque en la diligencia de descargos de fecha 19 de octubre de 2021, la Representante Legal para ese entonces, señora SANDRA MILENA SIERRA, manifiesta lo siguiente:

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

"respecto al bajo rendimiento del señor Lenin, la forma en que tenemos es guiándonos por el trabajo que desempeñan los demás compañeros que ejercen la misma función, y pues Lenin está en bajo rendimiento; pues en algunas ocasiones porcentualmente trabaja a la mitad" (subrayado me pertenece).

Por lo anterior, debe entenderse que ese cálculo porcentual corresponde a lo calculado en el registro de entregas operado por la empresa (prueba que se anexada al presente escrito), el cual fue presentado al trabajador en las diligencias de Descargos de fechas 27 de septiembre y 19 de octubre de 2021, cumpliendo así con el cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas en donde se evidencia el bajo rendimiento por parte del señor NARVÁEZ BERMEO respecto de sus compañeros y permitiéndose presentar descargos dentro de los ocho días siguientes puesto que el cálculo de días entre las fechas antes mencionadas es por más de 8 días.

Así las cosas, observando el promedio del trabajador, ahora querellante se evidencia que su deficiente rendimiento no correspondía por cumplir otras labores tales como surtir, cargar, revisar. Así las cosas, su deficiente rendimiento se debía respecto de la entrega de productos tal como lo demuestra el registro; a diferencia de sus compañeros, quienes, en ocasiones, trabajan en menos entregas, pero a su vez cumplían con obligaciones contractuales como lo son surtir, cargar, revisar y/ o conducir.

Es importante mencionar en este punto que otra prueba que se le trasladó al señor NARVÁEZ BERMEO es el testimonio del señor WILLIAM BISNEL ROSALES, en calidad de auxiliar de bodega y entrega; mismo que era desempeñado por el querellante, quien manifestó lo

"como dijo doña Sandra, el rendimiento de él es bajo, porque él tiene una forma de ser rápido, pero a la misma vez no le rinde. Él se confunde se traba y yo en más de una vez le he recomendado que las cosas toca hacerlas rápido pero bien hechas. Y o sé que puede dar más, pero tiene que poder de todas sus capacidades. Él se enreda, pues al tratar de hacer las cosas rápido, no hace nada. Mi rendimiento siento que es bueno. Nunca he tenido llamados de atención por mi rendimiento; pues siempre ha sido bueno"

Posterior al testimonio del señor ROSALES se le corre traslado al señor LENIN OMAR para controvertir y/ o defenderse a lo cual él manifiesta que no tiene nada que decir al respecto.

En referencia al traslado de pruebas, esta debe ser clara, y si bien es pertinente que el trabajador conozca sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, tal situación no es excusa para que el empleador no efectúe el traslado de las conductas como faltas disciplinarias indicando la consecuencia de estas lo que le hubiera permitido al trabajador dimensionar la importancia de efectuar una defensa acorde con la situación, buscar asesoría y realizar de manera efectiva su derecho a la defensa y contradicción allegando las pruebas que le permitan desvirtuar los cargos imputados.

4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

Teniendo en cuenta que en el memorando de fecha 23 de septiembre de 2021 se le manifestó al señor LENIN NARVÁEZ que sería escuchado en fecha 27 de septiembre del mismo año. Y, en la diligencia de descargos se le pregunta si conoce de la razón de su comparecencia a lo cual él responde que:

"sí señor, tengo entendido que es porque mi bajo rendimiento "Queda claro que conocía sobre la diligencia de descargos y, además, se le otorgó un término prudencial para que prepare y ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Queda claro que conocía sobre la diligencia de descargos y además, se le otorgo un término prudencial para que prepare y ejerza su derecho de defensa y contradicción.

Ahora bien, pasados 16 días, se le notifica memorando (citación a descargos) de fecha 13 de octubre de 2021 en la cual se le manifestó al señor LENIN NARVÁEZ que sería escuchado en descargos el día 19 de octubre de 2021.

Con ello, y en conocimiento de las diligencias que se estaban adelantando y el por qué estaban motivadas queda claro que el señor NARVÁEZ BERMEO contó con un término más que prudente y proporcional para ejercer su derecho de defensa y contradicción.

Ahora bien, de los anexos allegados por la empresa memorandos de fecha 23 de septiembre y 13 de octubre de 2021, este despacho no observa dentro de su contenido la comunicación específica de la apertura de un proceso disciplinario, formalidad necesaria en virtud del indubio pro-operario, por lo que dicha Interpretación, el trabajador no está en el deber de soportar, atendiendo que esta es la parte débil de la relación y aunando en que el área encargada de llevar a cabo el proceso disciplinario es la gerencia por lo que se deben brindar todas las garantías derivadas del debido proceso.

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

5. El pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente

Este pronunciamiento fue presentado en fecha 9 de noviembre de 2021 con el asunto de "notificación de terminación contrato laboral por justa causa" en el cual se expresan las causas por las cuales se da por terminado el contrato de trabajo, así como los fundamentos que llevaron a la empresa a tomar dicha decisión. Acreditando entonces lo indicado por la Honorable Corte Constitucional respecto a este requisito.

6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

Posterior al respectivo análisis de los hechos, las pruebas aportadas por la Empresa, la declaración del señor LENIN NARVÁEZ, la reincidencia en su conducta y agotado el debido proceso; garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador, la Empresa tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, con fundamento en el Código Sustantivo del Trabajo, el Contrato laboral y el Reglamento Interno de Trabajo, sanción considerada claramente proporcional. Razón por la cual se da por acreditado el cumplimiento de este requisito.

7. La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Respeto a este punto, es preciso mencionar que, en cumplimiento de lo preceptuado por la Corte Constitucional, es la jurisdicción ordinaria a través de los Jueces Laborales, quienes tienen la competencia de dirimir los posibles conflictos que susciten la terminación del contrato de trabajo del señor LENIN NARVÁEZ.

Por lo anterior, la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, ha demostrado de manera fáctica, jurídica y especialmente probatoria el procedimiento para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa.

Para finalizar, es imperativo aclarar al despacho que la actuación del Inspector de Trabajo, respecto al Cargo que aquí nos ocupa, no es absoluta, porque no puede transgredir los límites que la competencia le señala, ni adentrarse en la órbita de competencia del Juez Laboral, en el sentido de la declaración de un derecho individual, ni en la definición de una situación laboral, pues está proscrito, debido a que dicha competencia le pertenece a la autoridad judicial, con competencia exclusiva y excluyendo para ello, así pues se concluye que el cargo aquí formulado no está llamado a prosperar.

En lo concerniente a lo manifestado, este ente Ministerial trae a colación las siguientes disposiciones:

Al respecto se tiene el pronunciamiento del Consejo de Estado del 20 de abril de 1993 Expediente No.4527 sobre el ejercicio de policía administrativa por parte del Ministerio del Trabajo:

"(...) A las autoridades del Ministerio de Trabajo en ejercicio del poder de policía administrativa que les confiere el decreto 2351 de 1965, sólo les corresponde funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral, cosa muy distinta al conocimiento y decisión de controversias de índole jurídica, que son de competencia exclusiva de la rama judicial. Y es incuestionable muy en el caso sub - lite, que los actos administrativos enjuiciados entraron a dirimir un litigio, que trajo como consecuencia que las referidas autoridades interpretaran disposiciones legales y convencionales en las resoluciones acusadas, las cuales no contienen simplemente decisiones administrativas, sino que son verdaderas providencias que al definir una controversia jurídica declaran un derecho a favor de los trabajadores a destajo, lo que les está vedado expresamente por el art. 41 del decreto 2351 de 1965 que les señala el ámbito para el ejercicio de las funciones de policía administrativa. Es deber de las autoridades de trabajo procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, correspondiéndoles una función fundamentalmente preventiva y de vigilancia que en algunos casos se torna coercitiva frente a derechos ciertos e indiscutibles, pero nunca respecto a aquellos que, por no tener estas características, son objeto de controversia o conflicto cuya resolución, corresponde a la autoridad jurisdiccional competente." (Subrayado fuera de texto" original, Cursiva del despacho).

Luego, estando frente a situaciones de carácter subjetivo que implicarían el juzgamiento de criterios jurídicos en conflicto y que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están autorizados para pronunciarse en situaciones litigiosas, se tiene que el Consejo de Estado, ha reiterado en anteriores pronunciamientos, como en la Sentencia del Consejo de Estado de fecha 17 de agosto de 2000, radicación número: 479.002,

"Por ello, la Sala reitera que la jurisprudencia de la Sección Segunda ha arrojado muchas luces sobre la diferencia que debe existir entre la competencia de los jueces laborales y la de los funcionarios administrativos.

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

La primera de las competencias tiene a su cargo el juzgamiento y la decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundos, ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales, control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional, razón por la que los funcionarios administrativos autorizados para imponer multas, lo pueden hacer pero dentro de la órbita de su competencia." (Subraya fuera de texto original).

En este orden de ideas, se debe aclarar que la investigación administrativa que cursa en contra de la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, está encaminada a establecer si el procedimiento disciplinario adelantado en el caso del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, se ajustó o no a los postulados legales y jurisprudenciales, habida cuenta que el debido proceso debe estar presente en todo tipo de actuación.

De la documental aportada al plenario se vislumbra que el procedimiento para la terminación unilateral por rendimiento deficiente efectuado por la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, en contra del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, no permitió agotar con precisión y claridad el traslado de las pruebas considerada por nuestra normatividad como mínimas para garantizar el debido proceso, es así como la empresa SURTIFAMI al momento de establecer su defensa manifiesta:

(...) Es importante mencionar en este punto que otra prueba que se le trasladó al señor NARVÁEZ BERMEO es el testimonio del señor WILLIAM BISNEL ROSALES, en calidad de auxiliar de bodega y entrega; mismo que era desempeñado por el querellante, quien manifestó:

"como dijo doña Sandra, el rendimiento de él es bajo, porque él tiene una forma de ser rápido, pero a la misma vez no le rinde. Él se confunde se traba y yo en más de una vez le he recomendado que las cosas toca hacerlas rápido pero bien hechas. Y o sé que puede dar más, pero tiene que poder de todas sus capacidades. Él se enreda, pues al tratar de hacer las cosas rápido, no hace nada. Mi rendimiento siento que es bueno. Nunca he tenido llamados de atención por mi rendimiento; pues siempre ha sido bueno"

Posterior al testimonio del señor ROSALES se le corre traslado al señor LENIN OMAR para controvertir y/ o defenderse a lo cual él manifiesta que no tiene nada que decir al respecto (...).

Recordemos que la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de nuestra Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, tal como se cita en la sentencia 593 de 2014, estos parámetros constituye un mínimo de garantías, situación por la cual no puede a criterio propio omitirse alguno de estos pasos, sin que su consecuencia lógica sea la vulneración al debido proceso, en este caso el proceso disciplinario, en otras palabras, si la investigada considero iniciar el procedimiento para imponer sanciones al peticionario, PERO EN EL CURSO DEL MISMO, ENCONTRO QUE LA FALTA DABA LUGAR AL DESPIDO CON JUSTA CAUSA, esto no era óbice para ignorar cada paso que le correspondía aplicar, a pesar que la ley le faculte expresamente dar por terminado el contrato de trabajo del peticionario, según las causales establecidas en el artículo 62 del CST.

Por lo anterior, es claro entonces para este despacho que la empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S. ZOMAC, vulnero el derecho al debido proceso dentro del procedimiento de terminación unilateral por rendimiento deficiente adelantado al extrabajador LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO.

CARGO SEGUNDO: El presunto incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, por parte de la Empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC, identificada con Nit No 901241800-8.

Artículo 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

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 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."

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

Según el acervo probatorio recolectado dentro de la investigación como es la presentación por parte de la referida empresa los documentos requeridos por este despacho y de acuerdo a la visita administrativa sancionatoria realizada el día 22 de septiembre 2023, se evidenció que la empresa para el año 2021, no presento registros de horas extras laboradas por los trabajadores de la empresa y de acuerdo a la entrevista que se realizó a la trabajadora la señora Nancy Moncayo, manifiesto que en la empresa en cuestión no laboran horas extras.

Frente a los hechos denunciados por el querellante, se citó al señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, mediante oficio radicados No 08SE2023718600100001735 de fecha 26 de octubre 2023 y 08SE2023718600100001766 de fecha 1 de noviembre 2023, con el fin de que amplie o aporte pruebas de los hechos de la denuncia, pero la parte citada no compareció, por lo anterior este despacho no pudo comprobar que la empresa incurrió en el incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

CARGO TERCERO: El incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 161 Y 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del decreto 1072 de 2015, Por parte de la Empresa DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC, identificada con Nit No 901241800-8.

(...) **ARTICULO 161. DURACIÓN.** (Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990). 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:

ARTÍCULO 162: EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES

2.- Modificado por el artículo 1º. del Decreto 13de1967. El nuevo texto es el siguiente: Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro. (...)'(Subrayado y resaltado fuera del texto.

.....

ARTÍCULO 167 DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO ARTÍCULO.

ARTICULO. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (...).

Por su parte el artículo 2.2.1.2.1.1. del decreto 1072 de 2015, establece:

"ARTÍCULO 2.2.1.2.1.1.: Autorización para desarrollar trabajo suplementario.

1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepción esa la jornada máxima legal de trabajo. (...)"

Frente a los hechos denunciados por el querellante y de acuerdo al acervo probatorio recolectado dentro de la investigación, este despacho no pudo comprobar que la empresa incurrió en el incumplimiento de la normatividad vigente en lo concerniente al **trabajo suplementario**.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Según la Ley 1610 de 2013, una de las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social, es la Coactiva o de Policía Administrativa que reza: "Como autoridades de policía del trabajo, la

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

facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad".

Las autoridades investidas del poder de policía están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales; a las autoridades del Ministerio del Trabajo, le corresponde en ejercicio del poder de policía administrativa, realizar funciones de vigilancia, protección, control y prevención en el campo laboral.

En materia laboral se protegen los intereses jurídicos de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, y las demás normas que lo establecen, con base en ello, lo que se busca es que no se menos caben aquellas normas de índole laboral por parte de los destinatarios de los procesos sancionatorios, ejerciendo en la mayoría de los casos acciones correctivas mediante la imposición de multas o clausura del sitio de trabajo.

La finalidad de este procedimiento es sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta la obligación de pago de las prestaciones sociales, en las condiciones y términos previstos en la norma.

Entonces, de conformidad con los argumentos antes esbozados y teniendo en cuenta que la investigada no aporte prueba alguna que permita inferir de manera inequívoca el cumplimiento en el pago de las prestaciones sociales. el Despacho considera que hay una vulneración a las normas citadas en la formulación de cargos, razón por la cual, deberá enfrentar una sanción consistente en multa por incumplir sus obligaciones.

El Despacho considera que la sanción a imponer cumplirá en el presente caso con una función correctiva y sancionatoria basada en la obligación legal que le asiste al empleador de dar estricto cumplimiento a los preceptos legales que se enunciarán en el presente proveído.

D. GRADUACION DE LA SANCIÓN

Según el Artículo 7° de la Ley 1610 de 2013, que modificó el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 1 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.

De acuerdo con lo consagrado en el artículo 12 de la ley 1610 de 2013, los criterios que se deben tener en cuenta para la imposición de multas son los siguientes:

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." APLICA.

La imposición de una sanción administrativa en cada caso concreto en que se aprecia la existencia de una infracción administrativa requiere la previa determinación de la sanción adecuada; esa tarea de determinación de la sanción resulta esencial porque la legislación se limita a establecer un abanico de sanciones posibles en función del tipo de infracción, y cuando se trata de sanciones pecuniarias unos

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

márgenes económicos, mínimos y máximos dentro de los cuales deberá concretarse el monto específico al que ascenderá la sanción.

Antes de entrar a calificar y a imponer las sanciones correspondientes frente las infracciones cometidas por el recurrente en cuestión, ha de tenerse en cuenta que el principio de proporcionalidad en su vertiente de principio de debido proceso exige la existencia de una coherencia o congruencia entre los hechos determinantes y el contenido del acto (en este caso de la sanción) es, por tanto, el criterio guía central en la determinación de la sanción, ya que de él depende, que la sanción no resulte excesiva en rigidez frente a la gravedad de la conducta, ni tampoco carente de importancia frente a esa misma gravedad. Por lo anterior, la calificación de la falta y teniendo en cuenta la discrecionalidad del funcionario a sancionar considera que, de conformidad con lo antes argumentado, las conductas relacionadas en el cargo imputado en contra de **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC** en su conjunto es GRAVE, por cuanto trasgreden de manera directa los derechos del señor LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO, incluyendo su mínimo, vital y móvil.

Por último, este Despacho con fundamento en el artículo 201 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 20191, establece el destino de la multa a favor del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial — FIVICOT, en concurrencia con directrices y lineamientos de memorando de fecha 30 de septiembre de 2020, proferido por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”., dispone lo siguiente:

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

Una vez ejecutoriado el acto administrativo que impone la multa, la suma correspondiente deberá ser consignada en la cuenta asignada por la Dirección del Tesoro Nacional con destino al FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL – FIVICOT.

El Decreto 120 del 28 de enero de 2.020, por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (Fivicot):

“Artículo 2.2.3.2.4 Origen de los recursos. Los recursos del Fondo para el fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social, serán aquellos que se recauden por concepto de las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1°) de enero de 2020, por la violación de las normas laborales y condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Igualmente, las transferencias ordinarias para el funcionamiento del Fondo en el Ministerio del Trabajo.

Artículo 2.2.3.2.5. Cobro y recaudo. El cobro y recaudo de las multas de que trata el artículo anterior estará a cargo de la respectiva área del Ministerio del Trabajo a la cual se le haya asignado tal función y de la herramienta financiera elegida para tal fin. En el evento en que el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de los parámetros legales respectivos lo consideren pertinente, podrá contar con la intervención de un tercero para adelantar las labores de apoyo en el cobro persuasivo y coactivo

En consecuencia,

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

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, siendo representante legal CRISTIAN ALBERTO SIERRA MACIAS, con C.C. No 12.199.244, con domicilio principal en la Carrera 9 26-201, barrio Villa del norte, E-mail: disurtifami2005@gmail.com, y/o quien haga sus veces.

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, una multa de **SEIS MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$6.955.568) equivalente a 164 UVT**, por el incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 2.2.1.1.3 Decreto 1072 de 2015, al no observarse los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso, Sentencia 593 de 2014, Corte Constitucional al derecho a la defensa y al debido proceso frente al **procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente del trabajador LENIN OMAR NARVAEZ BERMEO**, que tendrán destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL FIVICOT**, en la cuenta adscrita al Tesoro Nacional y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: ABSOLVER a **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, por el presunto incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo- **TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS**, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO CUARTO: ABSOLVER a **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, por el presunto incumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 161 Y 162 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del decreto 1072 de 2015, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

PARAGRAFO: El pago correspondiente a la multa impuesta, deberá ser consignado únicamente a través del botón banner PUNTO VIRTUAL – Pagos Electrónicos (PSE) del sitio web del BANCO AGRARIO <https://www.bancoagrario.gov.co/Paginas/default.aspx>, en la Cuenta denominada DTN - OTRAS TASAS

MULTAS Y CONTRIBUCIONES NO ESPECIFICADAS ENTIDADES, con número 300700011459 y código de portafolio del Ministerio del Trabajo 377, identificando como concepto de pago el número y año de Resolución que impone la multa y señalando que corresponde al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia, Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT). Copia del comprobante de pago deberá remitirse de manera inmediata a su realización, a esta Dirección Territorial al correo electrónico dtputumayo@mintrabajo.gov.co 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.

Se advierte que en caso de no realizar la consignación de los valores de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del presente acto administrativo, se cobrarán intereses moratorios a la tasa legalmente prevista, correspondiente la rata del doce por ciento (12 por 100) anual, desde el día en que se hagan exigibles hasta aquel en que se verifique el pago conforme a lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 y se dará inicio a los diferentes procesos de cobro conforme a la Ley.

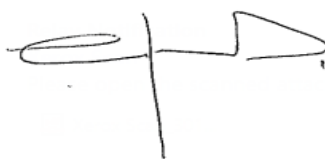
ARTICULO QUINTO: NOTIFICAR a **DISTRIBUCIONES SURTIFAMI S.A.S ZOMAC**, identificada con Nit No 901241800-8, el contenido del presente acto administrativo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del Decreto 491 de 2020 y/o artículos 67 a 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), según corresponda.

ARTÍCULO SEXTO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede

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

el Recurso de Reposición ante quien expidió la decisión la suscrita Erika Jhoana Betancourt Vargas al correo electrónico: ejvargas@mintrabajo.gov.co y el de Apelación ante el inmediato superior de la dirección territorial Putumayo al correo electrónico dtputumayo@mintrabajo.gov, de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ERIKA JHOANA BETANCOURT VARGAS
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL