

14954317

TUNJA, 08 de mayo de 2024

radicado

Señor(a)
JUAN BAUTISTA VEGA PEREZ
T.D. No. 33318 Patio No. 5
CPAMSEB BARNE

ASUNTO: NOTIFICACIÓN POR AVISO Publicación en página electrónica o en lugar de acceso al público para notificación personal de Resolución
Radicación: 05EE2021721500100005529 de 25/10/2021
Querellante: JUAN BAUTISTA VEGA PEREZ
Querrellado: PROALIMENTOS LIBER S.A.S EN REORGANIZACIÓN

Respetado Señor(a)

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a **JUAN BAUTISTA VEGA PEREZ**, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 84454823, de la **Resolución No. 0342** de 26 de octubre de 2023 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través del cual se resuelve la averiguación preliminar mediante archivo de la actuación.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en seis (06) folios, se le advierte que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, luego del cual inmediatamente empezará a correr el término de diez (10) días hábiles para que, si lo considera necesario, presente escrito con el fin de interponer y sustentar ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,



FEDERICO SANCHEZ GOMEZ
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

No. Radicado: 08SE2024721500100002840
Fecha: 2024-05-08 11:23:10 am
Remitente: Sede: D. T. BOYACÁ
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: JUAN BAUTISTA VEGA PEREZ
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2024721500100002840

Al responder por favor citar este número de



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

Anexo lo anunciado en Seis (06) Folios



14954317

MINISTERIO DEL TRABAJO

TERRITORIAL DE BOYACA
GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y
DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN - TERRITORIAL

RESOLUCIÓN No. 0342 DE 26 DE OCTUBRE 2023

“Por medio de la cual se archiva una averiguación Preliminar”

Radicación: 05EE2021721500100005529 del 25/10/2021

Querellante: JUAN BAUTISTA VEGA PEREZ

Querellado: PROALIMENTOS LIBER SAS EN REORGANIZACIÓN

LA SUSCRITA INSPECTORA DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ,

En uso de sus facultades legales y las contenidas en la Resolución 3238 de 2021 y la Resolución 3455 de 2021, proferidas por el señor ministro del Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 4106 de 2011, Ley 1610 de 2013, el Decreto 1072 de 2015, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, Ley 2080 de 2021 y considerando:

INDIVIDUALIZACIÓN DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste al empleador **PROALIMENTOS LIBER SAS EN REORGANIZACIÓN**, identificado con Nit 830042212-6, con domicilio principal en la carrera 106 No 20C-25 de la ciudad de Bogotá.

HECHOS

1. Que mediante radicado No 05EE2021721500100005529 de fecha 13 de marzo de 2020, se puso en conocimiento de la Dirección Territorial Boyacá del Ministerio de Trabajo queja formal por parte del señor JUAN BAUTISTA VEGA PEREZ, el cual se dirigió en contra del empleador PROALIMENTOS LIBER SAS EN REORGANIZACIÓN.
2. Que conforme a lo anterior el Coordinador del Grupo de Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliación, mediante Auto No 275 de fecha 15 de marzo de 2023, comisiono a la suscrita para el conocimiento de la queja presentada por el mencionado querellante, por la presunta vulneración de derechos.
3. Que mediante Auto No 304 de 21 de marzo de 2023 se inicia una averiguación preliminar con el fin de determinar el grado de verosimilitud o probabilidad de la existencia de una falta o infracción, para identifica a los presuntos responsables de esta y recabar los elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta, en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control.

4. En consecuencia con radicado No 08SE2020721500100002014 de fecha 17 de abril de 2023, se envió por correo electrónico comunicación del Auto de trámite de averiguación preliminar al Representante legal de la empresa **PROALIMENTOS LIBER SAS EN REORGANIZACIÓN**, con acceso a contenido con certificado de empresa de correos 4-72, ID mensaje 3383
5. Mediante radicado No 08SE2020721500100002012 de fecha 17 de abril de 2023, se envía comunicación del Auto de Averiguación Preliminar al querellante **JUAN BAUTISTA VEGA PEREZ**, reposa en el expediente constancia de notificación jurídica por parte del **INPEC CPAMS EL BARNE** de fecha 17 de abril de 2023
6. Por lo anterior, con oficio allegado por medio de correo electrónico de fecha 25 de abril de 2023 la empresa **PROALIMENTOS LIBER SAS EN REORGANIZACIÓN**, envió con destino a la Dirección Territorial Boyacá, respuesta a la Comunicación del Auto de Trámite de Averiguación Preliminar, anexando copias de constancia de abono de bonificación por actividad de resocialización y redención de pena en el servicio de alimentos, junto con la planilla de manipuladores de alimentos.

CASO BAJO EXAMINE

Con base en lo antes mencionado, debe observar el despacho que conforme se observa en el auto objeto del presente requerimiento al parecer el asunto se centra sobre el reconocimiento del pago de horas extra laboradas por una persona privada de la libertad, por cuanto el despacho debe tener en cuenta lo dispuesto en la amplia y basta normatividad laboral y jurisprudencial sobre el caso bajo examine, en el cual determina de manera taxativa la competencia exclusiva para dirimir este tipo de conflictos a los jueces del trabajo mediante los procesos especiales establecidos en el código de procedimiento del trabajo y la seguridad social, en concordancia con lo establecido en el código sustantivo del trabajo.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Sea lo primero mencionar que conforme lo estipula el artículo 486 del C.S.T., esta cartera ministerial no es competente para dirimir o declarar asuntos laborales, pues su esencia y fin es cumplir las funciones policía administrativa, dejando esta facultad única y exclusivamente al juez natural en este caso los jueces laborales, así, pues menciona la norma:

"ARTÍCULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

(...)1. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores."

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales" (...)

En este mismo sentido, el manual de los inspectores de trabajo en su capítulo 2.2. menciona:

"2.2. Competencia de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

El numeral 1 del artículo 486 del C.S.T. establece que los funcionarios del Ministerio el trabajo no está facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces

Concordantemente, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen competencia para adelantar conciliaciones extrajudiciales, laborales y esta será exclusivamente en derecho."

(...) Dicho lo anterior, es importante que tenga en cuenta el honorable despacho, que el caso bajo examine versa sobre derechos individuales, los cuales no pueden ser declarados ni dirimidos por este ente ministerial, por lo cual solo puede revisar como así lo dispone la norma la trasgresión o incumplimiento de normas laborales y de seguridad social. (...).

Considerando lo expuesto, debe recordarse que este ministerio no ostenta competencias para declarar derechos de acuerdo con lo establecido en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

DE LAS PRUEBAS

La suscrita Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, estima necesaria, aclarar, que el artículo 47 y subsiguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo contiene los parámetros sobre los cuales debe orientarse el procedimiento administrativo sancionatorio:

ARTÍCULO 47. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO: *Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes. (...)*

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

PARÁGRAFO. *Las actuaciones administrativas contractuales sancionatorias, incluyendo los recursos, se registrarán por lo dispuesto en las normas especiales sobre la materia. (Subrayado por este despacho)*

En consecuencia, este Despacho trae a colación la siguiente disposición legal:

"ARTÍCULO 40. PRUEBAS. *Durante la actuación administrativa y hasta antes de que se profiera la decisión de fondo se podrán aportar, pedir y practicar pruebas de oficio o a petición del interesado sin requisitos especiales. Contra el acto que decida la solicitud de pruebas no proceden recursos. El interesado contará con la oportunidad de controvertir las pruebas aportadas o practicadas dentro de la actuación, antes de que se dicte una decisión de fondo.*

Los gastos que ocasione la práctica de pruebas correrán por cuenta de quien las pidió. Si son varios los interesados, los gastos se distribuirán en cuotas iguales.

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

Serán admisibles todos los medios de prueba señalados en el Código de Procedimiento Civil"
(Subrayado de este despacho)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Recapitular el marco normativo en el que se encuentra descrito el procedimiento sancionatorio para los infractores de la normatividad laboral individual o colectiva, facilita la comprensión de su alcance y de las condiciones para su imposición, para tal propósito debe señalarse que la facultad de configuración del legislador en materia administrativa sancionatoria, encuentra su límite en observar los artículos 122 y 123 de la Constitución Política de Colombia, en cuanto al cumplimiento de las competencias dadas al Ministerio de Trabajo.

Así mismo se resalta su función de imponer multas equivalentes a la gravedad de la infracción (arts. 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Decreto Ley No.2351 de 1965, artículo No.41, modificado por la Ley No.584 de 2000, artículo No.97 de la Ley No.50 de 1990 y las conferidas por el Decreto No.1293 de 2009 artículo No.3 Numeral 12.) De la misma manera el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011 dispone que la sanción administrativa tiene función correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución Nacional, la Ley y los Tratados Internacionales, que se deben observar en las relaciones laborales.

Así, se tiene que el procedimiento administrativo es un postulado necesario para la potestad sancionatoria del Estado, puesto que implica de una parte que las personas interesadas puedan participar y hacer pleno ejercicio de sus derechos y de otra parte permite que la Administración funja como juez y parte dentro de una actuación; todo ello verificando que su decisión sea proferida con los postulados de la función pública.

Por su parte en la Sentencia C-610 de 2012 con ponencia del Doctor Luis Ernesto Vargas Silva, en cuanto a los principios aplicables al procedimiento administrativo sancionatorio, se señaló que:

"se encuentra regido por una doble categoría de principios rectores de rango constitucional que el legislador debe tener en cuenta a la hora de diseñar los procedimientos administrativos, de un lado, las garantías adscritas al debido proceso y de otra, los principios que gobiernan el recto ejercicio de la función pública."

Que en cumplimiento de los principios de igualdad, proporcionalidad, progresividad, economía, justicia, debido proceso, y demás que rigen en Colombia en materia laboral administrativa, las Normas de derecho; entre otras, la Ley 1610 de 2013, Resolución Ministerial No. 02143 de fecha mayo 28 de 2014, que prevén dentro de las facultades del Ministerio del Trabajo, el Régimen sancionatorio incluida su imposición, al verificar el no cumplimiento de las normas laborales que utiliza la administración pública con fundamento en la Ley y la aplicación del procedimiento Administrativo de Derechos, el cual debe ser armonizado con la preservación de los fines del Estado. De la misma manera, la potestad administrativa del Ministerio de Trabajo encuentra su fundamento en Norma especial que es la Ley 1610 de 2013, y como complemento se encuentra la Ley 1437 de 2011.

Ahora bien, y en concordancia con los argumentos aducidos por la parte investigada, **PROALIMENTOS LIBER SAS EN REORGANIZACIÓN**, este despacho manifiesta que son de recibo a la luz de la jurisprudencia arriba citada, toda vez que una vez analizadas los argumentos esbozados por esta, se estableció que las personas privadas de la libertad no son trabajadores que les rija el Código Sustantivo del

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

Trabajo a razón de la Ley 65 de 1993 y ley 709 de 2011, ya que el fin principal de esta actividad es la resocialización y reducción de la pena.

Que, en consecuencia, las actuaciones administrativas realizadas por este Despacho como lo son Auto de averiguación preliminar 593 del 25 de septiembre de 2023, encuentran su objetivo en el deber de vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

Es evidente que a lo largo de la actuación se logró individualizar a la empresa investigada a quien se le notificó en debida forma con el fin de que ejerciera su derecho de defensa y contradicción. Es así, que se cumple con lo previsto en el artículo No.47 de la ley No.1437 de 2011.

RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA DECISION

Según la Ley N.1610 de 2013, artículo 3°, las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social, consagrada en el Numeral 2, es la *Función Coactiva o de Policía Administrativa* al decir que "Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma de trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad".

Las autoridades investidas del poder de policía administrativa, autoridades del Ministerio del Trabajo, están facultadas para procurar el cumplimiento de las normas sustantivas laborales, 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 No.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 menoscaben 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.

Se ha imperioso traer a colación La jurisprudencia de la Corte Constitucional establece que el ingreso de un sindicado o condenado a un establecimiento de reclusión trae como consecuencia el nacimiento de una relación de especial sujeción, entendida como un vínculo jurídico-administrativo en el que el interno se encuentra sometido a un régimen que se concreta en la potestad del Estado, representado por las autoridades penitenciarias y carcelarias, de establecer condiciones que conllevan la suspensión y restricción en el ejercicio de ciertos derechos fundamentales.

A su vez, la Corte ha reiterado que mientras la persona privada de la libertad se encuentra en situación de subordinación, en cabeza de la administración surgen deberes de preservar la eficacia de su poder punitivo, el cumplimiento de los protocolos de seguridad, garantizar las condiciones materiales de existencia y las necesarias para la resocialización, así como asegurar el goce efectivo de los derechos fundamentales de los internos que pueden limitarse dentro del marco impuesto por la Constitución, las leyes, los reglamentos y los principios de razonabilidad, utilidad, necesidad y proporcionalidad.

Que en el Decreto 1758/2015 se define en su ARTÍCULO 2.2.1.10.1.1. Trabajo Penitenciario. El trabajo penitenciario es la actividad humana libre, material o intelectual que, de manera personal, ejecutan al servicio de otra persona las personas privadas de la libertad y que tiene un fin resocializador y dignificante. Así mismo

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

se constituye en una actividad dirigida a la redención de pena de las personas condenadas. Las actividades laborales de las personas privadas de la libertad podrán prestarse de manera intramural y extramural.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-, podrá ofrecer las plazas de trabajo penitenciario directamente o mediante convenios con personas públicas o privadas. En todo caso propiciará la existencia de plazas suficientes para que las personas privadas de la libertad, que así lo deseen, puedan acceder a ellas.

Expuesto lo anterior y teniendo en cuenta la naturaleza del asunto, el despacho no evidencia algún tipo de vulneración, ya que, en cuanto al reconocimiento del pago de horas extra laboradas por una persona privada de la libertad, tal como se argumentó en el Decreto 1758/2015 se define que es el trabajo penitenciario, además de que las personas privadas de la libertad no son trabajadores que les rija el Código Sustantivo del Trabajo a razón de la Ley 65 de 1993 y Ley 709 de 2011, siendo el fin principal de esta actividad la resocialización y reducción de la pena

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho,

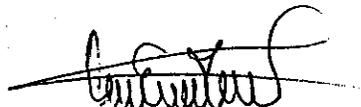
RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente averiguación preliminar seguida contra el Empleador **PROALIMENTOS LIBER SAS EN REORGANIZACIÓN** identificada con Nit 830042212-6, con domicilio principal en la carrera 106 No 20C-25 Bogotá, correo electrónico: gerencia@proalimentosliber.com, conforme a lo argumentado en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar a los interesados la presente **RESOLUCIÓN** con fundamento en lo establecido en los términos señalados por el artículo 68 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, informando que contra la misma proceden los recursos de reposición y apelación, el primero ante este Despacho y el segundo ante la Dirección Territorial de Boyacá, los cuales los cuales deberán interponerse por escrito y pueden ser presentados a través de la cuenta de correo electrónico dtboyaca@mintrabajo.gov.co, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes contados a partir de la notificación personal o a la notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, según corresponda (artículo 76 de la Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: Una vez quede en firme la presente resolución, procédase al archivo de las diligencias.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


CLAUDIA MEJÍA TARAZONA

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Adscrita al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control,
Resolución de Conflictos y Conciliación

Transcriptor: Claudia M.
Elaboró: Claudia M.
Revisó: N. Rojas
Aprobó: Claudia M.