

AVISO: PAGINA WEB

Montería Córdoba, 17 de marzo de 2021.

Para notificar por página web la Resolución No. 0222 del 17/11/2020 "por medio de la cual se SANCIONA, del expediente que lleva el doctor, LUCY AZUCENA OTERO PINAUT, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social D T CORDOBA, para notificar la a la Empresa EPAGO DE COLOMBIA S A. identificado con NIT. 900130460-7.

Visto la anterior comisión, se dispuso a notificar por página web a la Empresa EPAGO DE COLOMBIA S A. identificado con NIT NO. 900130460-7, Con oficio radicado 05EE2020742300100000624 EN LA DT CORDOBA.

Teniendo en cuenta lo anterior, se deja constancia para su respectiva publicación en la página web de este Ministerio el mencionado oficio. por dirección de correo electrónico.

Atentamente,

{*FIRMA*}


LUIS JOSE PERNET BUELVAS

COORDINADOR DEL GRUPO PIVC-RCC Territorial Córdoba.

El presente aviso se fija a los diecisiete (17) días del mes de marzo del año dos mil veintiuno (2021) siendo las 8:15 a.m.


FERNANDO LUIS VELEZ RHENALS

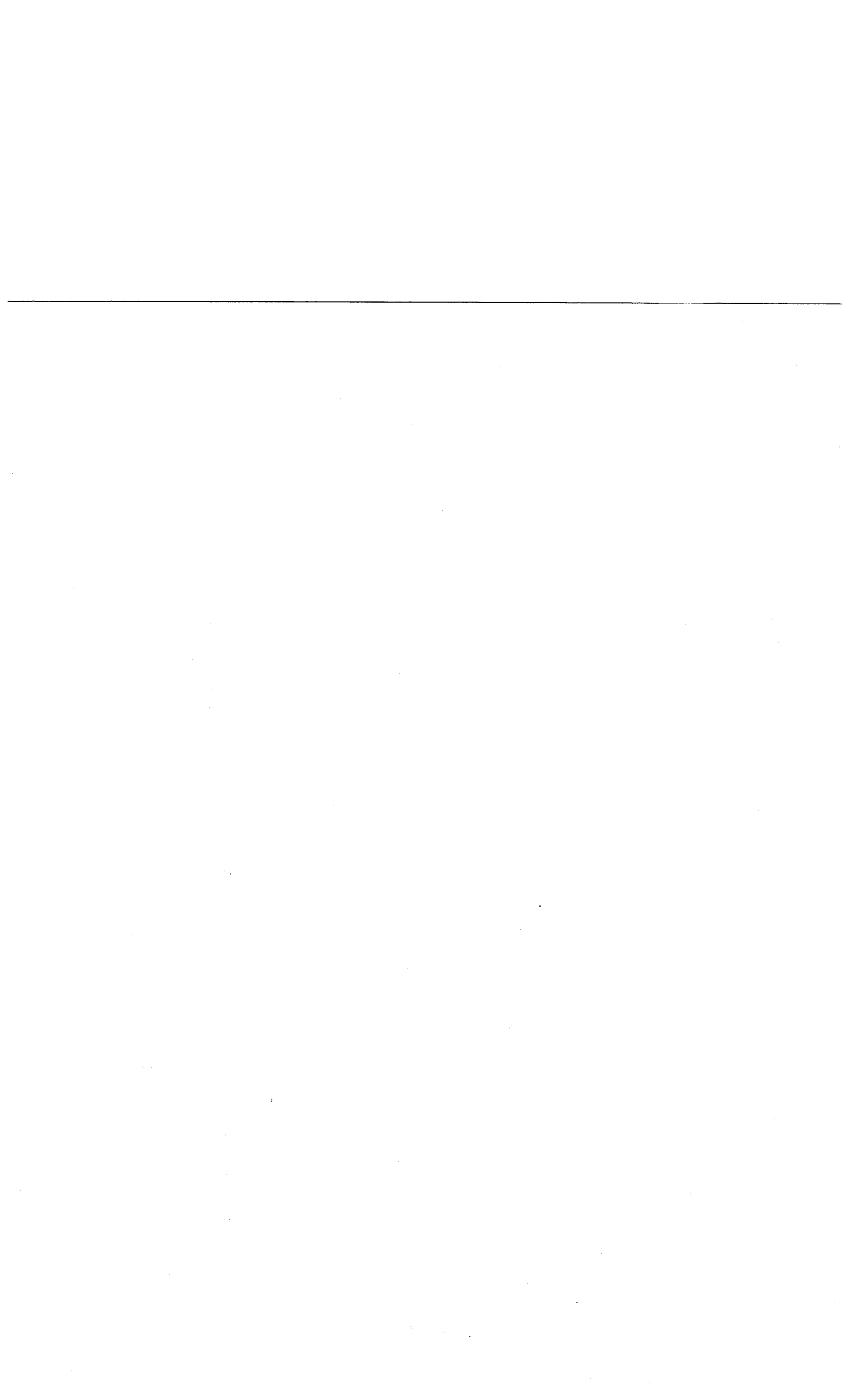
Auxiliar Administrativo

El presente aviso se desfija a los seis (06) días del mes de abril del año dos mil veintiuno (2021) siendo las 8:15 a.m.


FERNANDO LUIS VELEZ RHENALS

Auxiliar Administrativo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





14789974

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL CORDOBA**

RESOLUCION No. 0222

DE FECHA, 17 NOV 2020

“Por medio de la cual se resuelve un Procedimiento Administrativo Sancionatorio”

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL-
RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACIONES DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE
CORDOBA.**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes,

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a EPAGO DE COLOMBIA S.A. identificada con Nit. 900 130 460-7 con Domicilio en principal en: Bogotá D.C. y dirección Calle 26 # 96 J 66 Edificio Optimus piso 8 Bogotá D.C. Correo electrónico: impuestos@brinks.com.co, en cabeza de su representante legal y/o quien haga sus veces al momento de la notificación.

II. HECHOS

Mediante escrito enviado al correo solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co radicados por la plataforma de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias del Ministerio del Trabajo, con los números 05EE2020722300100000624 de fecha 05/05/2020 y 05EE2020722300100000623 de fecha 05/05/2020, presentaron respectivamente SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO, ROSA MARIA FUENTES MUENTES. La presente actuación administrativa correspondió por competencia a esta Coordinación, y mediante auto de trámite N° 025 del 18 de mayo del 2020 avocó conocimiento y se determina mérito para iniciar procedimiento administrativo sancionatorio y fue comisionada la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social LUCY AZUCENA OTERO PINAULT (Folio 18 a 21). Mediante Auto de fecha 18/06/2020, se acumulan los radicados 05EE2020722300100000624 y 05EE2020722300100000623, por tener conexidad con los hechos que dieron origen a las querellas. (Folio 41).

A través de correo electrónico enviado el día 17 de agosto de 2020 al correo loterop@mintrabajo.gov.co con radicado de entrada 05EE2020722300100001173 de fecha 2020-08-19 (Folio 44), la señora ROSA MARIA FUENTES MUENTES manifiesta que desiste de la querella presentada a la empresa EPAGO DE COLOMBIA S.A.

En la querella instaurada por la señora, SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO, en el correo electrónico solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co en la fecha 05/05/2020, adjunta documentación consistente en dos comunicaciones una enviada por la empresa EPAGO a la señora SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO fechada 29 de abril de 2020, con Ref: Suspensión de contrato individual de trabajo el cual obra dentro del expediente. (Folio 1). Exponiendo en la queja que la empresa querellada adopta la medida de suspensión de contratos, con lo cual está en desacuerdo.

Con oficio de fecha 03 de junio de 2020, con radicado 08SE2020722300100000986 de fecha 2020-06-03, se requiere a la empresa querellada para que suministre información (folio 24), requerimiento que es

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

solícitamente contestado por la empresa querellada con oficio de fecha 11 de junio de 2020 (Folio 34) y oficio de fecha 13 de agosto de 2020 (Folio 42).

Mediante oficio de fecha 24 de agosto de 2020 con radicado de salida 08SE2020722300100001322, se comunica al investigado sobre mérito para adelantar un proceso administrativo sancionatorio (Folio 45), el cual fue notificado a través de la empresa de correos El servicio de envíos 472 de Colombia, como consta en el identificador del certificado E30171656-S (Folio 46), también se comunica en el mismo sentido a la querellante SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO (Folio 48,49).

Mediante auto Numero 004 de fecha 24 de agosto de 2020, se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de la empresa EPAGO DE COLOMBIA S.A. (Folio 51 a 58).

Con fecha 26 de agosto de 2020, con radicado de salida 08SE2020722300100001333S hace notificación del auto número 004 del 24 de agosto de 2020, (Folio 67) cuyo certificado de envío por la empresa 472 es E30311972-S de fecha 26 de agosto de 2020. De igual forma se le comunica a la querellante a través de oficio con radicado de salida 08SE2020722300100001326 (Folio 70).

Con fecha 28-08-2020, se comunica al investigado por medio de la empresa de correos 472 (Folio...).

Con fecha 11 d septiembre de 2020 con radicado de entrada 05EE2020722300100001387, la empresa querellada presenta Descargos (Folio 72).

Con fecha 28-09-2020, con radicado de salida 08SE2020722300100001561 se corre traslado al querellado para alegatos de conclusión (folio 87), lo cual consta en certificado de la empresa de correos 472 con identificador del certificado E32112133-R de fecha 28 de septiembre de 2020. (Folio 89).

La empresa querellada presenta oficio de fecha 30 de septiembre de 2020, Alegatos de Conclusión-Formulación de cargos, con radicado de entrada 05EE2020722300100001517.

III. FORMULACIÓN DE CARGOS

Mediante Auto Número 004 de fecha 24 de agosto de 2020, el suscrito Coordinador del Grupo de Prevención Inspección, Vigilancia y Control- Resolución de Conflictos, formula el siguiente cargo contra la empresa EPAGO DE COLOMBIA S.A, identificada con NIT 900130460-7, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá en la dirección Calle 26 # 96 J 66 Edificio Optimus piso 8 Bogotá D.C. Correo electrónico: impuestos@brinks.com.co, representada legalmente por el señor Gerente General ANDRES FELIPE VILLA CORDOBA tal como aparece en el certificado de existencia y representación legal de la cámara de comercio de Bogotá.

CARGO UNICO:

- **Artículo 67 de la ley 50 de 1.990 numeral 2 que modifica el artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965.**

IV. PRUEBAS ALLEGADAS A LA ACTUACIÓN

Lo anterior, de conformidad con las pruebas documentales aportadas por el querellante, tales como:

- Querella presentada por SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO. (folios 1 a 5).
- Suspensión de contrato individual de trabajo. (folio 6)
- Solicitud de Reconsideración del contrato de trabajo. Folios 7 a 9).

Pruebas documentales aportadas por la parte querellada:

- Certificado cámara de comercio
- Contrato de trabajo de la señora SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO (folio 10 a 16).
- Nóminas de empleados de años 2019 a 2020. (folio 50)
- Seguridad social años 2019 a 2020. (Folio 50)
- Carta de identificación ocupacional cajero principal. (Folio 50)

- Carta de identificación ocupacional cajero auxiliar recaudo masivo. (Folio 50)
- Respuesta solicitud de copia comunicación o solicitud al ministerio del trabajo para la suspensión de los contratos de trabajo. De fecha 13 de agosto de 2020. (folio 46).

V. DESCARGOS Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

DESCARGOS

La señora Ana Maria Arrazola Bedoya, identificada con la cédula de ciudadanía No. 30.330.080 de Manizales, quien obra como apoderada General de **EPAGO DE COLOMBIA**, identificada con el NIT. 900.130.460-7, estando dentro del término legal otorgado, presenta descargos referentes a la formulación de cargos de fecha 24 de agosto de 2020 sobre la queja presentada por SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO Y OTRA, previas las siguientes anotaciones:

I. SOLICITUD ARCHIVO

Este escrito se presenta con el único fin de salvaguardar el derecho de defensa de mi representada, teniendo en cuenta que la Compañía ha dado aplicación de manera seria y consistente de todas aquellas **recomendaciones** dadas por el Ministerio de Trabajo, en particular la Circular No. 017 del 24 de febrero de 2020, la Circular 018 del 10 de marzo de 2020, Circular No. 21 del 17 de marzo de 2020, la Circular 27 del 29 de marzo de 2020, la Circular 33 del 17 de abril de 2020 y a todas las demás reglas que las complementan o adicionan; buscando implementar estrategias innovadoras y adicionales a nuestras obligaciones legales, para proteger a todos nuestros trabajadores y grupos de interés.

Hemos hecho diferentes esfuerzos frente a la crisis sosteniendo la mayor parte de los puestos de trabajo y los ingresos de los empleados hasta donde ha sido posible, hemos explorado una a una nuestras opciones de conformidad con las alternativas legales existentes, haciendo nuestro mayor esfuerzo para que éstos no sean afectados. Por lo anterior, de manera muy respetuosa solicitamos se declare el cierre y archivo inmediato de cualquier eventual apertura de investigación preliminar u otro proceso que implique la iniciación de un proceso administrativo sancionatorio por parte de su entidad.

II. RESPUESTA FORMAL Y DE BUENA FE AL REQUERIMIENTO ADMINISTRATIVO

1. La Compañía en todo momento ha observado y dado estricto cumplimiento a las obligaciones laborales, así como a las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
2. Durante la emergencia de salud por el brote del virus COVID-19 ("Coronavirus"), la Compañía ha estado al tanto y dando cumplimiento a los decretos expedidos por el gobierno, los decretos expedidos por las autoridades locales, las resoluciones y protocolos emitidos el Ministerio de Salud y Protección Social.
3. Así mismo, la Compañía ha estado al tanto de los decretos y circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo y ha adoptado algunas de las medidas sugeridas por el Ministerio, para continuar con las actividades del negocio y proteger a los trabajadores en su salud y sus ingresos, en cuanto ha sido posible.
4. El desarrollo de nuestro objeto social se realiza en puntos asignados por los clientes con los que tenemos suscritos contratos comerciales para la labor de cajeros que se encargan principalmente del cobro y recolección de dinero.
5. Por las situaciones de EMERGENCIA SANITARIA en el territorio nacional se dictaron una serie de medidas encaminadas a prevenir y controlar la pandemia del COVID-19 en el territorio nacional, lo que significó entre otras el **confinamiento obligatorio para todos los habitantes, desencadenando con ello en la desaceleración y afectación al comercio, sector bancario y**

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

financiero, entre otros sectores de la economía, situación ampliamente conocida y difundida por todos los medios de comunicación a nivel global y local.

6. Por lo anterior, nuestros clientes se vieron obligados a cerrar los puntos en los que nuestros trabajadores prestan sus servicios, es decir que al no existir un punto en el que se realice la labor y no haber necesidad del servicio, se optó por tomar medidas que permitan la continuidad de la compañía y la estabilidad del mayor número de trabajadores.
7. Por estas situaciones externas y las solicitudes de los clientes de la empresa, impredecibles e irresistibles nuestros volúmenes de operación se han reducido ostensiblemente en más de la mitad, lo que redundo en una desmesurada capacidad instalada respecto a las solicitudes de servicio y operatividad que requieren nuestros clientes con lo que tenemos contratos comerciales suscritos, los cuales han llegado a suspenderlos temporalmente o terminarlos en otros casos, impactando en las finanzas de la empresa, por ello se han adoptado medidas buscando la viabilidad y sostenibilidad de la misma a través de trabajo en casa, teletrabajo, acuerdos de las partes respecto al salario, vacaciones anticipadas, entre otras.
8. Sin embargo, dadas las situaciones de fuerza mayor ocasionadas por la desaceleración económica producto del coronavirus, situación por la que se hace necesario adoptar otras medidas que permitan la continuidad de la empresa como fuente de empleo y sustento para un mayor número de trabajadores los cual ascienden a una planta activa de 1960 trabajadores.
9. Es así que acudimos a la prevalencia del interés general sobre el interés particular, que refiere a la consideración de preponderancia de lo social por encima de lo individual.
10. No menos importante, es necesario indicar que estas personas no pueden ser reubicadas en otros puntos ni enviarles a trabajo en casa o teletrabajo por la naturaleza de la labor a realizar, en el sentido que la actividad y funciones de cajero se desarrollan en el punto solicitado por el cliente acorde con los contratos y convenios comerciales, mismos que fueron cerrados por instrucción de estos, lo que imposibilita la prestación personal de los servicios.
11. Es decir que la suspensión del contrato se dio por notificación del cliente sobre el cierre de los puntos en el cual desarrolla sus labores los cajeros, los cuales por el tipo de negocio y desarrollo del objeto social de la compañía dichas actividades no se pueden efectuar con otras medidas como trabajo en casa o teletrabajo al ser actividades que por su alta complejidad, niveles de riesgo y en especial la atención a clientes en el cual se centra en la imposibilidad de desarrollo de otro modo que no sea de manera presencial en los puntos y lugares dispuestos para dicha actividad.
12. Para las personas con las que fue posible adoptar medidas distintas a la suspensión del contrato laboral, la Compañía tomó la decisión de implementar las siguientes alternativas, teniendo como base la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo, la Circular 27 del 29 de marzo de 2020, la Circular 33 del 17 de abril de 2020 y a todas las demás reglas que las complementan o adicionan:
 - a) **Modalidad de trabajo en casa:** actualmente, de una planta de personal de 1960 trabajadores, 23 de ellos se encuentran prestando sus servicios desde sus residencias teniendo en cuenta que estos trabajadores pueden prestar sus servicios mediante el uso de herramientas tecnológicas.
 - b) **Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas:** teniendo en cuenta que algunos trabajadores tenían vacaciones programadas o tenían días de vacaciones acumulados, la Compañía otorgó a 627 trabajadores vacaciones. Los días de vacaciones fueron liquidados y pagados de conformidad con lo establecido en la ley laboral vigente (artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo).

- c) **Jornada laboral flexible:** la Compañía ha modificado la jornada laboral de sus empleados con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.
- d) **Acuerdo de cambio de condiciones laborales:** la Compañía ha suscrito 27 otrosies a los contratos de trabajo, con carácter temporal, mediante los cuales la Compañía y los trabajadores acordaron una disminución de su salario durante la emergencia económica, de acuerdo con la Circular 33 del Ministerio del Trabajo.

13. Los trabajadores que actualmente están prestando sus servicios en las instalaciones de la Compañía o en los puntos de los clientes, cuentan con todas las medidas de bioseguridad como son el distanciamiento social y los elementos de protección personal de acuerdo con las especificaciones establecidas por el Ministerio de Salud y de Protección Social. Este protocolo se desarrolla con el objetivo de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas nuestras actividades y extendiendo nuestra gestión hasta los propios hogares de nuestros trabajadores.

Se fortalecen los procesos de limpieza y desinfección de elementos e insumos de uso habitual, superficies, equipos de uso frecuente, el manejo de residuos, el uso adecuado de Elementos de Protección Personal (EPP), se verifica la ventilación del lugar y el cumplimiento de condiciones higiénicas sanitarias. (Los demás argumentos hacen parte del expediente folios 75 a 85).

Así mismo, **el Ministerio del Trabajo en concepto N°08SI202012030000005953 de fecha 27 de Marzo de 2020**, hace referencia en dicho concepto a la declaratoria o legalidad sobre la causal de caso fortuito o fuerza mayor, como de **sus facultades y competencias mencionando que radicada en la autoridad Judicial pronunciarse respecto a la legalidad de dicha causal invocada en las suspensiones de contrato "caso fortuito o fuerza mayor"** elemento bajo el cual la compañía realizó las suspensiones de los contratos de trabajo, además de las razones expuestas y manifestadas en las contestaciones remitidas a su Despacho bajo radicado 05EE2020722300100000623 del 10 de Junio de 2020 y 5EE2020742300100000624 del 11 de Junio de 2020.

Me permito transcribir aparte del referido concepto: "**Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.**" (Concepto 08SI202012030000005953 de fecha 27 de Marzo de 2020)

Dicho lo anterior, la compañía en uso de las facultades legales conferidas por el artículo 51 numeral 1 del C.S.T., efectuó la suspensión temporal de los contratos de trabajo suscritos con las trabajadoras, en razón a lo decretado por la Resolución N°385 del 12 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y la Protección Social, mediante el cual se decreta la **EMERGENCIA SANITARIA** en el territorio nacional, con base en lo antes expuesto la empresa no solicitó permiso para hacer uso de dicha potestad conferida por la ley, **exigencia que emanada únicamente al ser llamada como causal para las suspensiones de contrato el numeral 3, artículo 51 del C.S.T. "Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores."**

Dicho lo anterior, reafirmo que el documento solicitado no se remitió y su relación en los anexos de la contestación se trató de un lapsus calami sobre el mencionado documento **pues como lo manifesté antes para la causal invocada no se requiere solicitar permiso ni mucho menos informar al Ministerio del trabajo como equivocadamente pretende su Despacho**, de esta manera damos respuesta dentro del término

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

otorgado, esperando dar respuesta total y satisfactoria a la información requerida, estando atentos a prestar colaboración oportuna a cualquier requerimiento adicional.

ALEGATOS DE CONCLUSION

La señora Ana Maria Arrazola Bedoya, identificada con la cédula de ciudadanía No. 30.330.080 de Manizales, quien obra como apoderada General de **EPAGO DE COLOMBIA**, identificada con el NIT. 900.130.460-7, estando dentro del término legal otorgado, presenta alegatos de conclusión, respecto de la queja presentada por SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO Y OTRA, previas las siguientes anotaciones: (Folios 90 a 106).

ANA MARIA ARRAZOLA BEDOYA, mayor de edad identificada con la cédula de ciudadanía No. 30.330.080 de Manizales, obrando en mi calidad Apoderada General de EPAGO DE COLOMBIA, identificada con el NIT. 900.130.460-7, estando dentro del término legal otorgado, me permito presentar alegatos de conclusión referentes a la formulación de cargos de fecha 24 de agosto de 2020 sobre la queja presentada por SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO Y OTRA, previas las siguientes anotaciones:

La compañía nuevamente como en las ya conocidas respuestas por el Despacho a mencionado y resaltado la aplicación y acatamiento de todas las recomendaciones dadas por el Ministerio Del Trabajo dictadas con miras de la protección del trabajo y con ella de sus trabajadores, razones por las cuales la compañía como se evidencia en su historial y antecedentes dio cumplimiento a estas como lo fueron: I. Teniendo como base la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo, la Circular 27 del 29 de marzo de 2020, la Circular 33 del 17 de abril de 2020 y a todas las demás reglas que las complementan o adicionan:

- a) Modalidad de trabajo en casa: actualmente, de una planta de personal de 1960 trabajadores, 23 de ellos se encuentran prestando sus servicios desde sus residencias teniendo en cuenta que estos trabajadores pueden prestar sus servicios mediante el uso de herramientas tecnológicas.
- b) Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: teniendo en cuenta que algunos trabajadores tenían vacaciones programadas o tenían días de vacaciones acumulados, la Compañía otorgó a 627 trabajadores vacaciones. Los días de vacaciones fueron liquidados y pagados de conformidad con lo establecido en la ley laboral vigente (artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo).
- c) Jornada laboral flexible: la Compañía ha modificado la jornada laboral de sus empleados con la intención de proteger a sus trabajadores acortando sus jornadas laborales o disponiendo de turnos sucesivos que eviten la aglomeración de los trabajadores en sus instalaciones, en una misma jornada o en los sistemas de transporte masivo.
- d) Acuerdo de cambio de condiciones laborales: la Compañía ha suscrito 27 otrosíes a los contratos de trabajo, con carácter temporal, mediante los cuales la Compañía y los trabajadores acordaron una disminución de su salario durante la emergencia económica, de acuerdo con la Circular 33 del Ministerio del Trabajo.
- e) Los trabajadores que actualmente están prestando sus servicios en las instalaciones de la Compañía o en los puntos de los clientes, cuentan con todas las medidas de bioseguridad como son el distanciamiento social y los elementos de protección personal de acuerdo con las especificaciones establecidas por el Ministerio de Salud y de Protección Social. Este protocolo se desarrolla con el objetivo de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas nuestras actividades y extendiendo nuestra gestión hasta los propios hogares de nuestros trabajadores.
- f) Fortalecimiento a los procesos de limpieza y desinfección de elementos e insumos de uso habitual, superficies, equipos de uso frecuente, el manejo de residuos, el uso adecuado de Elementos de Protección Personal (EPP), se verifica la ventilación del lugar y el cumplimiento de condiciones higiénicas sanitarias. g) Pago de prima de servicios en las fechas estipuladas por la ley y en los montos determinados por la ley de manera oportuna y sin retraso.
- h) Pago de vacaciones en las formas determinadas por la ley
- i) Pago de salarios en la forma determinada por la ley.

Como se logra divisar en lo antes manifestado la compañía obrando siempre bajo el principio de la buena fe y en solidaridad con los trabajadores de esta continuo operando realizando esfuerzos financieros para así mantenerse como una fuente de trabajo y sustento para más de 1960 trabajadores y sus núcleos familiares

entendiendo la función social y económica que como compañía le compete y aún más entendiendo que en el momento de crisis que se está atravesando se debía seguir adelante para así no desamparar a su trabajadores.

Es así que en harás de proteger y brindar una estabilidad a la mayoría de trabajadores y sus familias la compañía dio prevalencia del interés general sobre el interés particular, que refiere a la consideración de preponderancia de lo social por encima de lo individual, pues con la suspensión de un contrato como en la presente queja no afectaría la continuidad de la empresa y si favorecería a más trabajadores, ahora bien es importante resaltar que la suspensión del contrato de trabajo no refiere a una terminación como su nombre lo determina solo lo suspende por el término que permanezcan las condiciones que dieron su aplicación pero la relación laboral se mantiene por lo que la trabajadora cuenta y mantiene con un trabajo estable y permanente con todas y cada uno de los beneficios que este tiene. (Demas argumentos anexos en expediente, folios 90 a 95).

De esta manera puede concluirse que la causal de suspensión de contratos por fuerza mayor o caso fortuito cuenta con las siguientes características:

- Debe ser un hecho imprevisible e irresistible
- Deber ser temporal
- Debe impedir la ejecución del contrato de trabajo.
- No puede ser imputable al empleador.
- No requiere de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo.
- El empleador debe avisar de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y éste debe comprobarla.
- No se interrumpe el contrato de trabajo solo la obligación de prestar servicios y el pago de salarios.
- Los lapsos de interrupción del contrato de trabajo pueden ser descontados del cómputo de vacaciones y cesantías, mas no de primas ni pagos de seguridad social.
- No aplica en casos de secuestro.
- El empleador debe haber agotado todos los recursos a su alcance para impedir la causación de la fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora bien, frente al caso en concreto debe indicarse de manera tajante que la llegada del virus COVID-19 trajo como consecuencia la declaratoria de emergencia sanitaria y la expedición de un sin número de decretos con fuerza de ley que han ordenado el cierre de establecimientos tales como bancos, centros de pago y de recaudo y en general los comercios de nuestros clientes , lo que conlleva hechos imprevistos, irresistibles e insuperables que impiden de manera temporal la ejecución del contrato, afectando aquellos cargos como los cajeros pues su contrato no se puede ejecutar por teletrabajo o cualquier otro medio al tener una esencia presencial para el cumplimiento y de sarillo de sus funciones como del cumplimiento de las obligaciones de su contrato. Dicho lo anterior de manera atenta me permito reiterar como en su momento se manifestó con la contestación inicial y alcance a esta referente a si debe solicitarse autorización o informarle al Ministerio del Trabajo para proceder a la suspensión de los contratos de trabajo debido a la emergencia sanitaria que actualmente a traviesa el país, el numeral 1 del artículo 51 del CST., menciona "el caso fortuito o la fuerza mayor", para la cual no determina que se requiera autorización o comunicar al Ministerio del Trabajo para su aplicación. (imagen adjunta en el proceso folio 95).

Así mismo, el Ministerio del Trabajo en concepto N°08SI202012030000005953 de fecha 27 de Marzo de 2020, hace referencia en dicho concepto a la declaratoria o legalidad sobre la causal de caso fortuito o fuerza mayor, como de sus facultades y competencias mencionando que radicada en la autoridad Judicial pronunciarse respecto a la legalidad de dicha causal invocada en las suspensiones de contrato "caso fortuito o fuerza mayor" elemento bajo el cual la compañía realizo las suspensiones de los contratos de trabajo, además de las razones expuestas y manifestadas en las contestaciones remitidas a su Despacho bajo radicado 05EE2020722300100000623 del 10 de Junio de 2020 y 5EE2020742300100000624 del 11 de Junio de 2020. Me permito transcribir aparte del referido concepto:

"Conforme lo antes expuesto, resulta claro que no corresponde al Ministerio del Trabajo definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los

jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo."(Concepto 08SI202012030000005953 de fecha 27 de Marzo de 2020)

Dicho lo anterior, la compañía en uso de las facultades legales conferidas por el artículo 51 numeral 1 del C.S.T., efectuó la suspensión temporal de los contratos de trabajo suscritos con las trabajadoras, en razón a lo decretado por la Resolución N°385 del 12 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y la Protección Social, mediante el cual se decreta la EMERGENCIA SANITARIA en el territorio nacional, con base en lo antes expuesto la empresa no solicitó permiso para hacer uso de dicha potestad conferida por la ley, exigencia que emanada únicamente al ser llamada como causal para las suspensiones de contrato el numeral 3, artículo 51 del C.S.T. "Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores."

Dicho lo anterior, reafirmo que el documento solicitado no se remitió y su relación en los anexos de la contestación se trató de un lapsus calami sobre el mencionado documento pues como lo manifesté antes para la causal invocada no se requiere solicitar permiso o informar al Ministerio del trabajo, de esta manera damos respuesta dentro del término otorgado, esperando dar respuesta total y satisfactoria a la información requerida, estando atentos a prestar colaboración oportuna a cualquier requerimiento adicional.

II. SOLICITUD CIERRE Y ARCHIVO.

Así pues, con el presente escrito queda demostrado y fundamentadas las razones por las cuales la compañía en uso de facultades legales conferidas suspendió los contratos de trabajo de algunos trabajadores, resaltando que la Compañía dio aplicación de manera seria y consistente de todas aquellas recomendaciones dadas por el Ministerio de Trabajo, en particular la Circular No. 017 del 24 de febrero de 2020, la Circular 018 del 10 de marzo de 2020, Circular No. 21 del 17 de marzo de 2020, la Circular 27 del 29 de marzo de 2020, la Circular 33 del 17 de abril de 2020 y a todas las demás reglas que las complementan o adicionan; buscando implementar estrategias innovadoras y adicionales a nuestras obligaciones legales, para proteger a todos nuestros trabajadores y grupos de interés.

Se reiteran y resaltan los diferentes esfuerzos frente a la crisis sosteniendo la mayor parte de los puestos de trabajo y los ingresos de los empleados hasta donde ha sido posible, hemos explorado una a una nuestras opciones de conformidad con las alternativas legales existentes, haciendo nuestro mayor esfuerzo para que éstos no sean afectados. Por lo anterior, de manera muy respetuosa solicitamos se declare el cierre y archivo inmediato de cualquier eventual apertura de investigación preliminar u otro proceso que implique la iniciación de un proceso administrativo sancionatorio por parte de su entidad.

Finalmente solicitamos al Despacho efectuar una revisión acuciosa y detallada sobre la interpretación normativa que se le debe dar a la suspensiones de los contratos de trabajo, especialmente a lo que taxativamente está dispuesto en la norma en la causal 1 del artículo 51 del C.S.T. en la que es claro que no se requiere informar o solicitar permiso a dicha entidad para bajo esta causal realizar la suspensión de los contratos de trabajo pues la norma no dispone lo mencionado lo que lo hace de no obligatorio cumplimiento.

Por lo anterior, consideramos entonces haber emitido respuesta total y satisfactoria al requerimiento por lo que respetuosamente solicitamos dar cierre inmediato a la investigación administrativa, como quiera que mi representada cumple a cabalidad y en su totalidad las disposiciones legales y normativas.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con los artículos 122 y 123 de la Constitución Política de Colombia, establecen los límites que se deben observar en el cumplimiento de las competencias dadas al Ministerio de Trabajo, competencias establecidas en los artículos

485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo este último subrogado por el D.L 2351/65, artículo 41, modificado por la Ley 584/00, artículo 97 de la Ley 50/90 y las conferidas por el Decreto 1293 de 2009 artículo 3 Numeral 12.

Este Despacho es competente para resolver el presente proceso administrativo sancionatorio según Resolución Ministerial No. 02143 de fecha mayo 28 de 2014 "Por medio de la cual se asigna competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo".

El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, Modificado por la Ley 1610 de 2013 artículo 7°, da la facultad a esta Cartera Ministerial para imponer las multas a las personas que infrinjan la normatividad laboral, e igualmente el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) 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.

Conocidas ya las normas que facultan a este Despacho, se procede a verificar el contenido de las pruebas allegadas al expediente, a fin de determinar, si efectivamente la empresa: **EPAGO DE COLOMBIA S.A.** vulnero la norma que le fue endilgada.

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

A. ANALISIS DE LOS HECHOS Y LAS PRUEBAS

Corresponde a este Despacho establecer si hay mérito para **SANCIONAR** a la empresa **EPAGO DE COLOMBIA S.A.**, por presunta vulneración al Artículo 67 de la ley 50 de 1.990 numeral 2 que modifica el artículo 40 del Decreto ley 2351 de 1965 o si, por el contrario, se debe procede al archivo de la presente investigación administrativa.

Dio origen al procedimiento administrativo sancionatorio que se concluye, en contra la empresa **EPAGO DE COLOMBIA S.A.**, las querellas presentadas mediante escritos radicados por la plataforma de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias del Ministerio del Trabajo, con los números con los números 05EE2020722300100000624 de fecha 05/05/2020 y 05EE2020722300100000623 de fecha 05/05/2020, presentaron respectivamente SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO, ROSA MARIA FUENTES MUENTES.

Así las cosas, con la finalidad de constatar el cumplimiento de las normas laborales, como lo es de avisar a este ministerio concomitantemente con el aviso al trabajador de la decisión que toma la empresa de suspender los contratos de trabajo acogiéndose de esta manera al artículo 51 numeral 1° del C.S.T., la empresa **NO** dio aviso concomitantemente al ministerio del trabajo de la decisión tomada violando de esta manera lo dispuesto en el Artículo 67 numeral 2° de la ley 50 de 1990, esta autoridad direcciono su actividad a la verificación de los prenombrados aspectos, obteniendo como resultado que de acuerdo a las pruebas documentales obrantes en la actuación, el empleador investigado, **NO** dio aviso concomitantemente al ministerio del trabajo de la decisión tomada violando de esta manera lo dispuesto en el Artículo 67 numeral 2° de la ley 50 de 1990, por lo cual el empleador no pudo desvirtuar los cargos endilgados en el auto de formulación de cargos N° 004 del 24 de agosto de 2020.

Por su parte Ana Maria Arrazola Bedoya, quien obra como apoderada General de la empresa investigada **EPAGO DE COLOMBIA S.A.**, manifestó en descargos y en alegatos de conclusión lo siguiente:

I. DEL CARGO IMPUTADO A LA EMPRESA

El presente debate se centra en si es o no necesario informar al ministerio del trabajo como órgano regulador la suspensión de los contratos de trabajo, menciona el Despacho que dentro la investigación preliminar y con base en las solicitudes de información presentadas a la compañía quien brindo respuesta clara y oportuna en los términos otorgados, no dio cumplimiento a lo previsto en el numeral 2 del artículo 67 de la ley 50 de

17 NOV 2020

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

1990 al no dar aviso comitemente a la comunicación de la decisión de suspensión del contrato de trabajo de la querellante al ministerio.

Sea lo primero permitirme citar la norma que presuntamente quebranto la empresa referente a la suspensión de los contratos de trabajo:

"ARTÍCULO 67. El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así: Protección en caso de despidos colectivos. (...)

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia."

Con base en la norma antes citada y presuntamente trasgredida por la empresa al no dar aviso al inspector de trabajo o ministerio del trabajo para de esta manera tener la viabilidad de suspender los contratos de trabajo, de manera respetuosa me permito efectuar las siguientes aclaraciones de interpretación normativa de la norma citada, en dicho artículo se presentan y brindan la potestad al empleador de llamar como soporte normativo la causal que cumple los requisitos según el caso y de este modo aplicar la suspensión de los contratos de trabajo.

Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución del contrato Según el artículo 64 del Código Civil, "se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". Para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador detener su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, el hecho debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe ser imprevisible, b) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y c) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo, tal y como transcurrió con la pandemia y los efectos que de esta suscitaron en todas las compañías no solo en el país sino a nivel mundial. (los demás argumentos reposan en el expediente folio 93).

II. SOLICITUD CIERRE Y ARCHIVO.

Así pues, con el presente escrito queda demostrado y fundamentadas las razones por las cuales la compañía en uso de facultades legales conferidas suspendió los contratos de trabajo de algunos trabajadores, resaltando que la Compañía dio aplicación de manera seria y consistente de todas aquellas recomendaciones dadas por el Ministerio de Trabajo, en particular la Circular No. 017 del 24 de febrero de 2020, la Circular 018 del 10 de marzo de 2020, Circular No. 21 del 17 de marzo de 2020, la Circular 27 del 29 de marzo de 2020, la Circular 33 del 17 de abril de 2020 y a todas las demás reglas que las complementan o adicionan; buscando implementar estrategias innovadoras y adicionales a nuestras obligaciones legales, para proteger a todos nuestros trabajadores y grupos de interés.

Se reiteran y resaltan los diferentes esfuerzos frente a la crisis sosteniendo la mayor parte de los puestos de trabajo y los ingresos de los empleados hasta donde ha sido posible, hemos explorado una a una nuestras opciones de conformidad con las alternativas legales existentes, haciendo nuestro mayor esfuerzo para que éstos no sean afectados. Por lo anterior, de manera muy respetuosa solicitamos se declare el cierre y archivo inmediato de cualquier eventual apertura de investigación preliminar u otro proceso que implique la iniciación de un proceso administrativo sancionatorio por parte de su entidad.

Finalmente solicitamos al Despacho efectuar una revisión acuciosa y detallada sobre la interpretación normativa que se le debe dar a la suspensiones de los contratos de trabajo, especialmente a lo que taxativamente está dispuesto en la norma en la causal 1 del artículo 51 del C.S.T. en la que es claro que no se requiere informar o solicitar permiso a dicha entidad para bajo esta causal realizar la suspensión de los contratos de trabajo pues la norma no dispone lo mencionado lo que lo hace de no obligatorio cumplimiento.

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

De conformidad con el resultado obtenido en la investigación y el acervo probatorio recaudado es importante traer a colación la normas que le fuera endilgada a la investigada así:

Numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990:

" ARTÍCULO 67. El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia."

De conformidad con la norma citada, se advierte el incumplimiento de ésta por parte de la empresa **EPAGO DE COLOMBIA S.A.**, toda vez que dentro del acervo probatorio que hace parte de este expediente, el investigado no allego el aviso a este ministerio de la decisión de suspender los contratos de trabajo concomitantemente al aviso de esta decisión al trabajador, lo cual es afirmado por la empresa querellada.

De conformidad con la norma citada, se advierte que la empresa **EPAGO DE COLOMBIA S.A.**, no apporto prueba alguna que demuestre que realizó el aviso a este ministerio de la decisión de suspender los contratos de trabajo de conformidad como lo expresa el Artículo 67 numeral 2° de la ley 50 del 1990.

Así las cosas, el cargo endilgado dentro del auto de formulación de cargos N° 004 del 24/08/2020 prospera, toda vez que la empresa **EPAGO DE COLOMBIA S.A.** nunca desvirtuó y que además se ratifica como queda plasmado por la misma empresa querellada a folio 96 en uno de sus apartes expresa: "*Dicho lo anterior, reafirmo que el documento solicitado no se remitió y su relación en los anexos de la contestación se trató de un lapsus calami sobre el mencionado documento pues como lo manifesté antes para la causal invocada no se requiere solicitar permiso o informar al Ministerio del trabajo, de esta manera damos respuesta dentro del término otorgado, esperando dar respuesta total y satisfactoria a la información requerida, estando atentos a prestar colaboración oportuna a cualquier requerimiento adicional*". Por tanto, el Ministerio del Trabajo está facultado 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.

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 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.

La finalidad de este procedimiento es sancionar a la persona natural o jurídica que ha infringido con su conducta la obligación de avisar a este ministerio concomitantemente de la decisión de suspender los contratos laborales.

Así las cosas, de conformidad con los argumentos antes esbozados y teniendo en cuenta que el empleador investigado nunca desvirtuó el cargo formulado dentro de este Proceso Administrativo Sancionatorio y el cumplimiento de la obligación contenida en el Artículo 67 Numeral 2 de la Ley 50 de 1990, por lo que es claro que se encontró vulneración a la norma citada en la formulación de cargos, por lo tanto, el investigado 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 debe ejercer el empleador en relación con los trabajadores y el cumplimiento de la norma antes enunciada de la Ley 50 de 1990 y complementarias.

C. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

Tal como lo ha expresado la Honorable Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos, en el caso que nos ocupa la sanción cumplirá una función correctiva, con el fin de garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la Ley y los Tratados Internacionales.

La sanción multa administrativa, como respuesta del Estado a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se han ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración entre otros, y consecuencia concreta del poder punitivo del Estado, no debe ser ajena a los principios que rigen el derecho al debido proceso. Por tanto, debe responder a criterios que aseguren los derechos de los administrados. En este sentido, se exige, entonces, que la sanción esté contemplada en una norma de rango legal, sin que ello sea garantía suficiente, pues, además, la norma que la contiene debe determinar con claridad la sanción, o por lo menos permitir su determinación mediante criterios que el legislador establezca para el efecto.

Igualmente, ha de ser razonable y proporcional, a efectos de evitar la arbitrariedad y limitar a su máxima expresión la discrecionalidad de que pueda hacer uso la autoridad administrativa al momento de su imposición. En otros términos, la tipificación de la sanción administrativa resulta indispensable como garantía del principio de legalidad.

La finalidad, proporcionalidad y legalidad de la sanción administrativa como ya ha sido expuesto por la mencionada Corporación en fallos precedentes donde la nueva concepción del Estado según la cláusula "social de derecho" produjo un incremento apreciable de las facultades administrativas tendientes a imponer sanciones, con el fin de cumplir con los nuevos cometidos señalados al Estado mismo.

Para nuestro caso materia de estudio, respecto del cargo imputado, la Ley 1610 en su artículo 7, modifico el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedo así:

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

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.

El Fondo estará conformado por 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 disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical."

Finalmente, es preciso señalar que el Ministerio del Trabajo, como policía administrativa, tiene dentro de sus funciones la actividad sancionatoria, la cual tiene su fundamento en la búsqueda de la realización de los principios constitucionales que gobiernan la función pública, a lo que alude el artículo 209 de la Carta. Por consiguiente, se trata de una potestad que propende por el cumplimiento de los cometidos estatales y de los objetivos que ella se ha trazado en el ejercicio de sus funciones.

Es así, como uno de los objetivos de la potestad sancionadora administrativa, en consecuencia, es el de cuestionar el incumplimiento de los deberes, prohibiciones y los mandatos del ordenamiento. La potestad se activa a partir del desconocimiento de las reglas preestablecidas, lo que le permite al Estado imponer sanciones como repuesta a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se ha ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración. Siendo claro, que por expresa disposición legal los funcionarios del Ministerio del Trabajo, tenemos la Inspección, Vigilancia y Control de las normas laborales, las cuales son de orden público y por lo tanto de obligatorio acatamiento.

Es claro que, de conformidad a lo expuesto en este proveído, la empresa **EPAGO DE COLOMBIA S.A.** identificada con **Nit. 900 130 460-7**, con Domicilio en principal en la ciudad de **BOGOTA**, en la dirección **Calle 26 # 96 J 66 Edificio Optimus piso 8 Bogotá D.C. Correo electrónico: impuestos@brinks.com.co**, en cabeza de su representante legal y/o quien haga sus veces al momento de la notificación, representada legalmente por el señor **Gerente General ANDRES FELIPE VILLA CORDOBA** tal como aparece en el certificado de existencia y representación legal de la cámara de comercio de Bogotá, no ha dado un cabal cumplimiento a sus obligaciones, lo que conlleva a la imposición de multas por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

D. GRADUACION DE LA SANCION

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha señalado que esta competencia del legislador para configurar las sanciones administrativas se encuentra limitadas por las garantías del debido proceso y en virtud de ello se podrá determinar los parámetros que rigen la cuantificación de las sanciones en concreto.

La violación de la disposición legal anteriormente relacionada da lugar a la imposición de una sanción consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, de conformidad a lo manifestado en el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 que modifico el Numeral 2° del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, consagra las gradaciones de las sanciones, las cuales se funda en los siguientes parámetros:

1. *Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.*
2. *Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.*
3. *Reincidencia en la comisión de la infracción.*
4. *Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.*
5. *Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.*
6. *Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.*
7. *Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.*
8. *Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.*
9. *Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores.*

Conocido lo anterior, procede la imposición de la carga pecuniaria bajo el título de sanción, que a su vez guarda un elemento que puede denominarse proporcionalidad, componente que eleva la multa a la gravedad de la infracción y a un límite económico de 1 a 5000 veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente,

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

según sea el caso; **lo que muestra que no existe una mera discrecionalidad, sino que la ley ha impuesto el parámetro en que se desenvuelve el funcionario.**

Finalmente es preciso reiterar que las disposiciones legales que regulan el trabajo son de orden público, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley y producen efecto general inmediato, es decir, que su cumplimiento no se encuentra sometido a plazo o condición alguna conforma lo establecido en los artículos 14 y 16 del Código Sustantivo del Trabajo.

De igual manera, esta sanción se impone respetando además de los criterios de graduación, los principios de razonabilidad y proporcionalidad, es decir siendo adecuada a los fines de la norma que la autoriza y hechos que le sirven de causa.

Tasación de la sanción. Finalmente, observados los argumentos expuestos precedentemente, este Despacho se pronuncia y en particular a la violación de normas en materia laboral referentes a contar con la autorización para laborar horas extras, una sanción en términos de salarios mínimos mensuales legales vigentes, considerando los siguientes criterios:

-*"Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados"*: como quiera que en este criterio se examina la afectación de los intereses jurídicos tutelados por el legislador en materia laboral, para tal efecto se verifica si tales intereses se vieron amenazados por el infractor o en su defecto, si las acciones u omisiones emprendidas generaron daño para el caso que nos ocupa y de conformidad con lo descrito en la parte considerativa se vulneraron normas de obligatorio cumplimiento como lo son la autorización para laborar horas extras y más sabiendo que la protección de los trabajadores tiene un carácter de derecho fundamental y merecen especial protección del Estado.

El despacho considera que se debe aplicar el anterior criterio teniendo en cuenta que el bien jurídico tutelado, para el caso que nos ocupa, es que la no aviso a este ministerio de la decisión de suspender los contratos de trabajo concomitantemente al aviso de la suspensión del contrato al trabajador.

La finalidad del procedimiento administrativo sancionatorio es de sancionar a la persona jurídica que infringió con su conducta los bienes jurídicos tutelados en materia de derecho laboral individual, el bien jurídico que se protege, gira en torno a los derechos propios nacidos de la relación laboral, es decir, de las condiciones de trabajo.

En mérito de lo anteriormente expuesto este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR a EPAGO DE COLOMBIA S.A, identificada con **900-130-460-7,** domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C y representada legalmente por el señor Gerente General **ANDRES FELIPE VILLA CORDOBA** tal como aparece en el certificado de existencia y representación legal de la cámara de comercio de Bogotá o por quien haga sus veces, por infringir el contenido del artículo Artículo 67 numeral 2° de la ley 50 de 1990.

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

ARTICULO SEGUNDO: IMPONER a EPAGO DE COLOMBIA S. A una multa por valor de **OCHO MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y OCHO MIL VEINTE PESOS M/CTE (\$ 8.778.020.00)**, equivalente a diez (10) salarios mensuales mínimos vigentes a la fecha de expedición de la presente Resolución, que equivale a **246,52 UVT**, que tendrá destinación específica al **FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (FIVICOT)**, en la cuenta asignada por la Dirección del Tesoro Nacional, y que deberá ser cancelada una vez se encuentre ejecutoriado. El presente acto administrativo presta mérito ejecutivo conforme el artículo 297 numeral 4 de la Ley 1437 de 2011.

PARAGRAFO: Advertir que, en caso de no realizar el pago de la multa establecida, en el término de quince (15) días hábiles a la ejecutoria de la presente resolución, se generaran intereses moratorios a la tasa legalmente establecida.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a EPAGO DE COLOMBIA S.A. y/o los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

17 NOV 2020


LUIS JOSE PERNET BUELVAS
COORDINADOR GRUPO PIVC - RCC



Montería, noviembre 20 del 2020



Señores,
EPAGO DE COLOMBIA S.A
Calle 26 No. 96J – 66 Edificio Optimus piso 8
Bogotá D.C

**ASUNTO: Citación mediante comunicación para notificación personal de una Resolución
Radicado 05EE2020742300100000624 COVID 19**

Respetados señores,

Comendidamente, me permito solicitarles se sirva comparecer a la calle 28 No 8 – 69 Dirección Territorial Córdoba dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, con el fin de notificarlo personalmente del contenido de la Resolución No 0222 de fecha 17 de Noviembre del 2020 proferido por el Coordinador Del Grupo De Prevención Inspección, Vigilancia y Control- Resolución De Conflictos-Conciliación, de la Dirección Territorial Córdoba dentro del expediente de la referencia, resolución por medio del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.


De no comparecer a este despacho, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.


Atentamente,


{*FIRMA*} 
DIANA PATRICIA JALAL MORENO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajocol

 @MinTrabajoCol

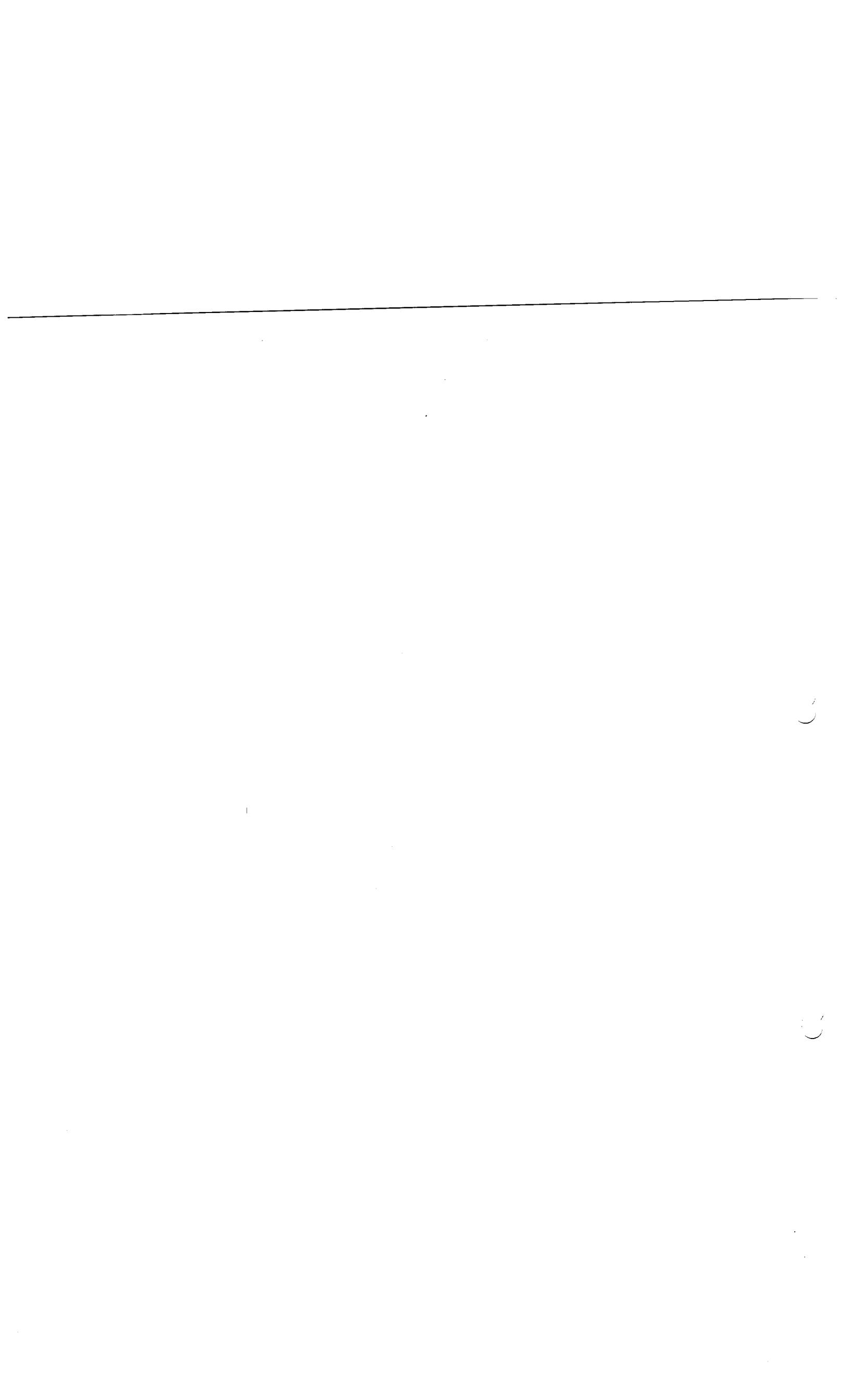
 @MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





No. Radicado: 08SE2020722300100002287
Fecha: 2020-11-20 12:42:49 pm
Remitente: Sede: D. T. CÓRDOBA
GRUPO DE
Depen: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2020722300100002287

Montería, noviembre 20 del 2020



Señora,
SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO
Email: shirlymiangel@gmail.com

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

ASUNTO: Citación mediante comunicación para notificación personal de una Resolución Radicado 05EE2020742300100000624 COVID 19

Respetada señora,

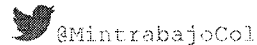
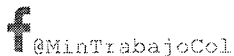
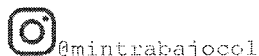
Comedidamente, me permito solicitarles se sirva comparecer a la calle 28 No 8 – 69 Dirección Territorial Córdoba dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la presente comunicación, con el fin de notificarlo personalmente del contenido de la Resolución No 0222 de fecha 17 de Noviembre del 2020 proferido por el Coordinador Del Grupo De Prevención Inspección, Vigilancia y Control- Resolución De Conflictos-Conciliación, de la Dirección Territorial Córdoba dentro del expediente de la referencia, resolución por medio del cual se resuelve un procedimiento administrativo sancionatorio.

De no comparecer a este despacho, se procederá a su notificación por aviso, tal como lo dispone el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

{*FIRMA*} 
DIANA PATRICIA JALAL MORENO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

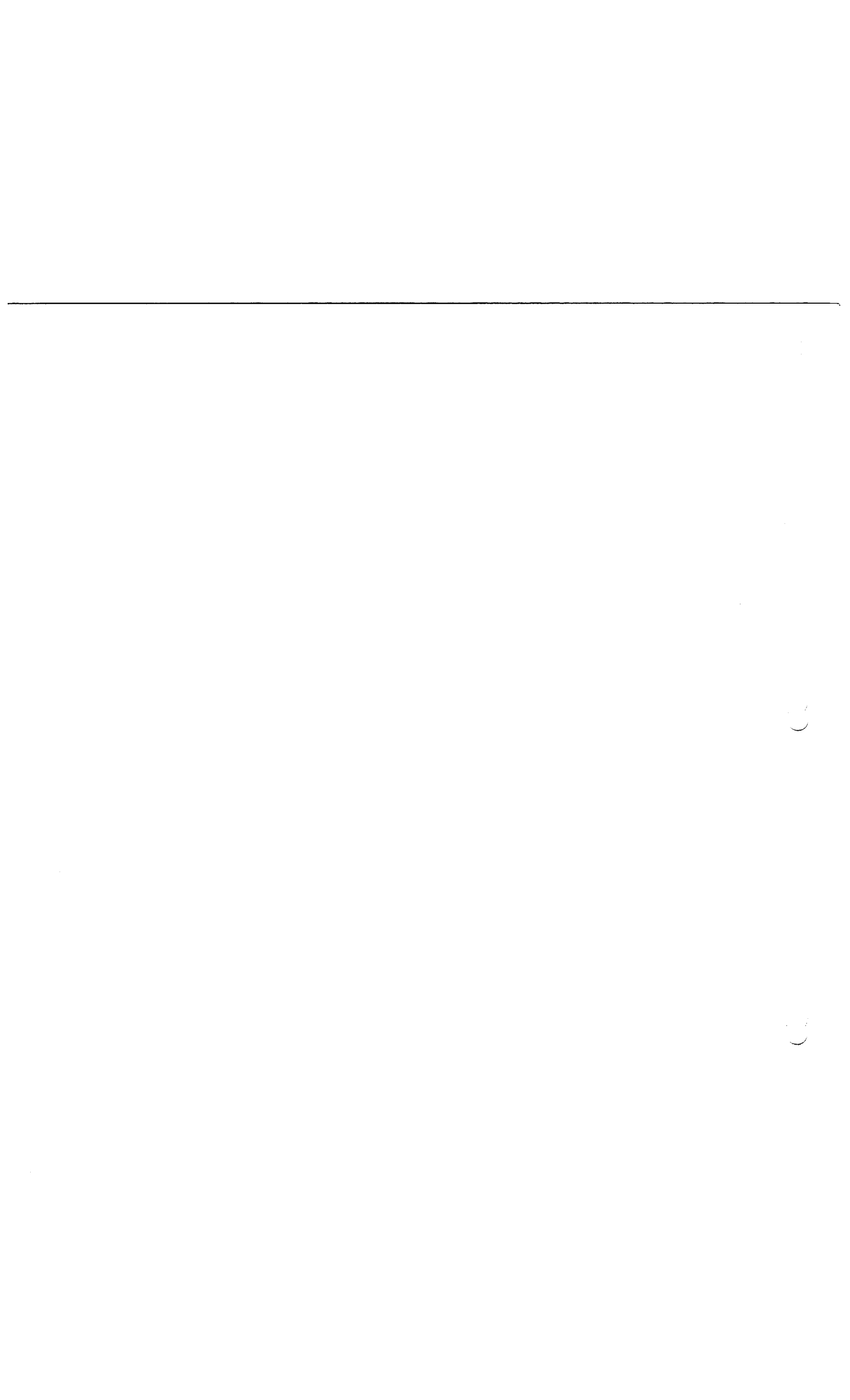


Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co







No. Radicado: 08SE2021722300100000277
Fecha: 2021-02-17 09:43:37 am
Remitente: Sede: D. T. CORDOBA
GRUPO DE
Depen: PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL
Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN
Destinatario: SHIRLY SANDY SALGADO MACHADO
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2021722300100000277

MONTERIA, 16/02/2021

Al responder por favor citar este número de radicación



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

Señor(a), Doctor(a),
Shirly Salgado Machado
Representante legal y/o quien haga sus veces
shirlymiangel@gmail.com

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO
Radicación 05EE2020742300100000624

Respetado Señor(a), Doctor(a),

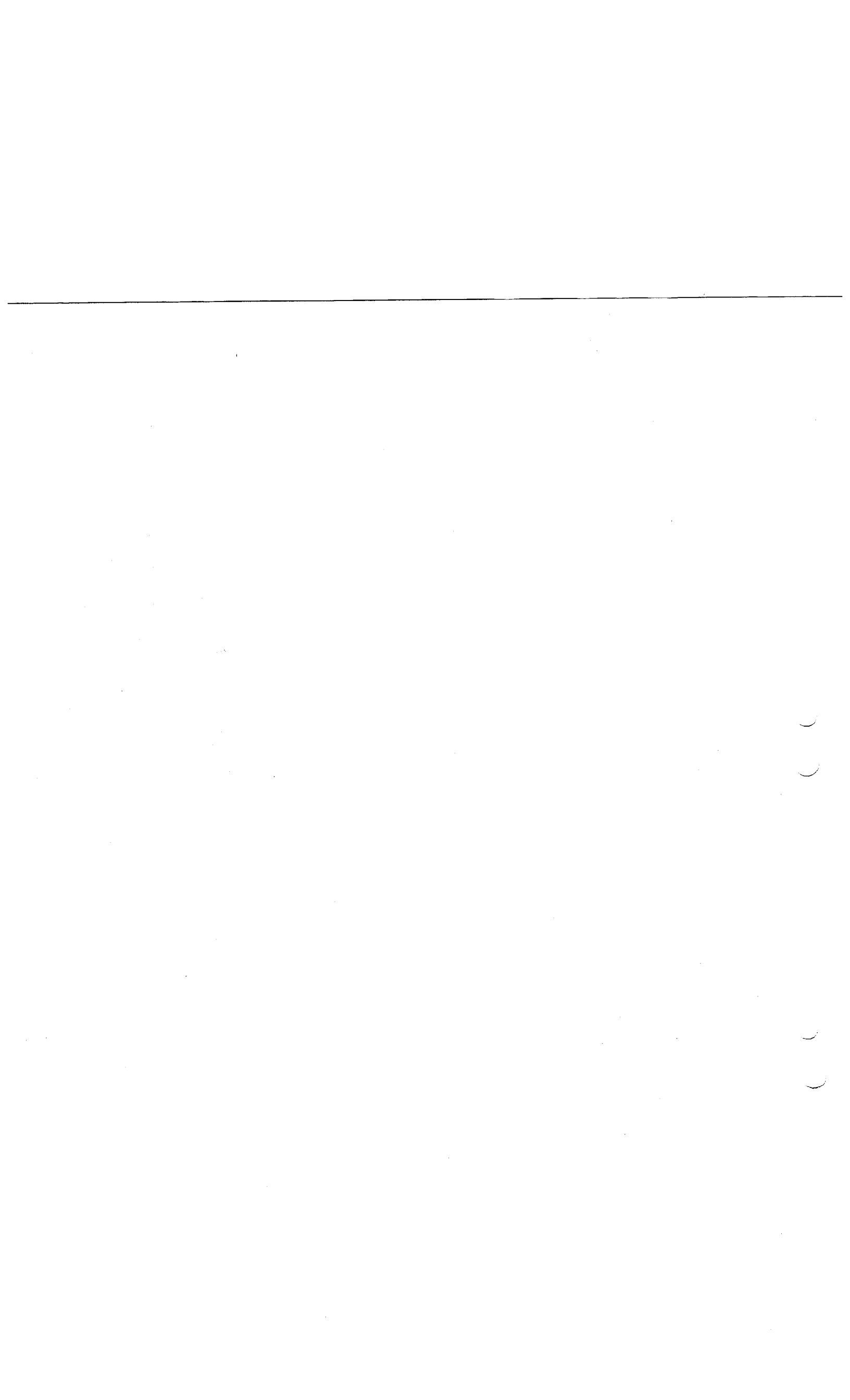
Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a Shirly Salgado Machado, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 50936533, de la Resolución de (traer la fecha del auto en números) proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL COORDINADOR PIVC, a través del cual se dispuso absolver al investigado de los cargos imputados.

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **(08 de 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 empezara a correr 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 COORDINADOR PIVC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o; en su defecto, ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL COORDINADOR PIVC si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

{*FIRMA*}
FERNANDO LUIS VELEZ RENALES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en **(08 de folios)**.



472
 Servicio Postales Nacionales S.A. NIS 900.002.017.9 P.O. 25 de 95 A. 55
 Atención al usuario: (57) 1 4722000 - 01 8000 111 210 - servicioalcliente@postales.com.co
 Minitio Concesión de Correo

Remitente
 Nombre/Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - MONTERIA
 Dirección: CALLE 28 N° 8-89
 Ciudad: MONTERIA_CORDOBA
 Departamento: CORDOBA
 Código postal: 230003158
 Envío: RA302827101CO

Destinatario
 Nombre/Razón Social: EPAGO DE COLOMBIA SA REPRES LEGAL
 Dirección: CLL 26 N° 96 66 EDF OPTIMUS PISO 8
 Ciudad: BOGOTAD.C.
 Departamento: BOGOTAD.C.
 Código postal: 110911000
 Fecha admisión: 22/02/2021 13:00:35

472
 1111
 498

Minitio Concesión de Correo//
 CORREO CERTIFICADO NACIONAL
 Centro Operativo: PO.MONTERIA
 Orden de servicio: 14068171
 Fecha Pre-Admisión: 22/02/2021 13:00:35
 No. Radicado: 08SE2021722300100000276
 RA302827101CO

Nombre/ Razón Social: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - MONTERIA Dirección: CALLE 28 N° 8-89 Referencia: NIT/C.GT.I:830115226 Ciudad: MONTERIA_CORDOBA Teléfono: Código Postal: 230003158 Depto: CORDOBA Código Operativo: 8305480		Causal Devoluciones: <input checked="" type="checkbox"/> RE Rehusado <input type="checkbox"/> NE No existe <input type="checkbox"/> NS No reside <input type="checkbox"/> NR No reclamado <input type="checkbox"/> DE Desconocido <input type="checkbox"/> Dirección errada <input type="checkbox"/> Cerrado <input type="checkbox"/> NY N2 No contactado <input type="checkbox"/> FA Fallecido <input type="checkbox"/> AC Apartado Clausurado <input type="checkbox"/> FM Fuerza Mayor
Nombre/ Razón Social: EPAGO DE COLOMBIA SA REPRES LEGAL Dirección: CLL 26 N° 96 66 EDF OPTIMUS PISO 8 Tel: Código Postal: 110911000 Código Operativo: 1111498 Ciudad: BOGOTA D.C. Depto: BOGOTA D.C.		Firma nombre y/o sello de quien recibe: C.C. Tel: Hora: 1109 Fecha de entrega: 25 FEB 2021 Distribuidor: 917 C.C.: Gestión de entrega: 1er 25 FEB 2021 2do 26 FEB 2021
Valores Destinatario/Remitente Peso Físico(gra):200 Peso Volumétrico(gra):0 Peso Facturado(gra):200 Valor Declarado:\$0 Valor Flete:\$8.400 Costo de manejo:\$0 Valor Total:\$8.400	Dice Contener: BARRAS NO COSTO Observaciones del cliente: atendida para el momento	8305480111498RA302827101CO El usuario deja expresa constancia que tuvo conocimiento del contrato que se encuentra publicado en la página web. 4-72 tratará sus datos personales para probar la entrega del envío. Para ejercer algún reclamo: servicioalcliente@postales.com.co

idea de este documento escanee
 al lo redireccionará al repositorio
 de Minitrabajo.

ASUNTO: NOTIFICACIÓN
 Radicación 05EE2020742300100000624

Respetado Señor(a), Doctor(a),

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** a EPAGO DE COLOMBIA S.A, identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No. 900-130-460-7, (quien obra en nombre y representación de EPAGO DE COLOMBIA S.A de la Resolución de la Resolución SANCIONATORIA N° 0222 DEL 17 DE NOVIEMBRE DEL 2020 proferido por el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL COORDINADOR PIVC.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (08 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 COORDINADOR PIVC si se presenta el recurso de reposición y en subsidio de apelación o, en su defecto, ante INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL COORDINADOR PIVC si se presenta sólo el recurso de apelación.

Atentamente,

{*FIRMA*} *Fernando Luis Vélez Rhenals*
 FERNANDO LUIS VELEZ RHEVALS
 AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Anexo lo anunciado en (08 de folios).

