



El empleo
es de todos

Mintrabajo

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2019726600100002841
		Fecha	2019-09-17 11:12:25 am
Remitente	Sede	D. T. RISARALDA	
	Depen	GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, COORDINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - CONCILIACIÓN	
Destinatario	CLOTHING STORE		
Anexos	0	Folios	1
COR08SE2019726600100002841			

Pereira, 17 de septiembre 2019

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Señor (a)
JOHANA KATHERINE MAYO
Propietaria
KATHERINE MAYO CLOTHING STORE
Calle 19 5-64
Pereira

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO

Respetado Señor

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **JOHANA KATHERINE PROPIETARIA KATHERINE MAYO CLOTHING STORE**, del auto 02252 del 12 de julio 2019, proferido por el Coordinador Grupo PIVC RC-C

En consecuencia se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en (3) folios, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho desde el 18 y el 24 de septiembre 2019, además que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso

Atentamente,

MA. DEL SOCORRO SIERRA DUQUE
Auxiliar Administrativa

Anexo: tres (3) folios.

Transcriptor. Elaboró. Ma. Del Socorro S.

Ruta. C:/ Documents and Settings/Admón/Escriorio/Oficio.doc

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



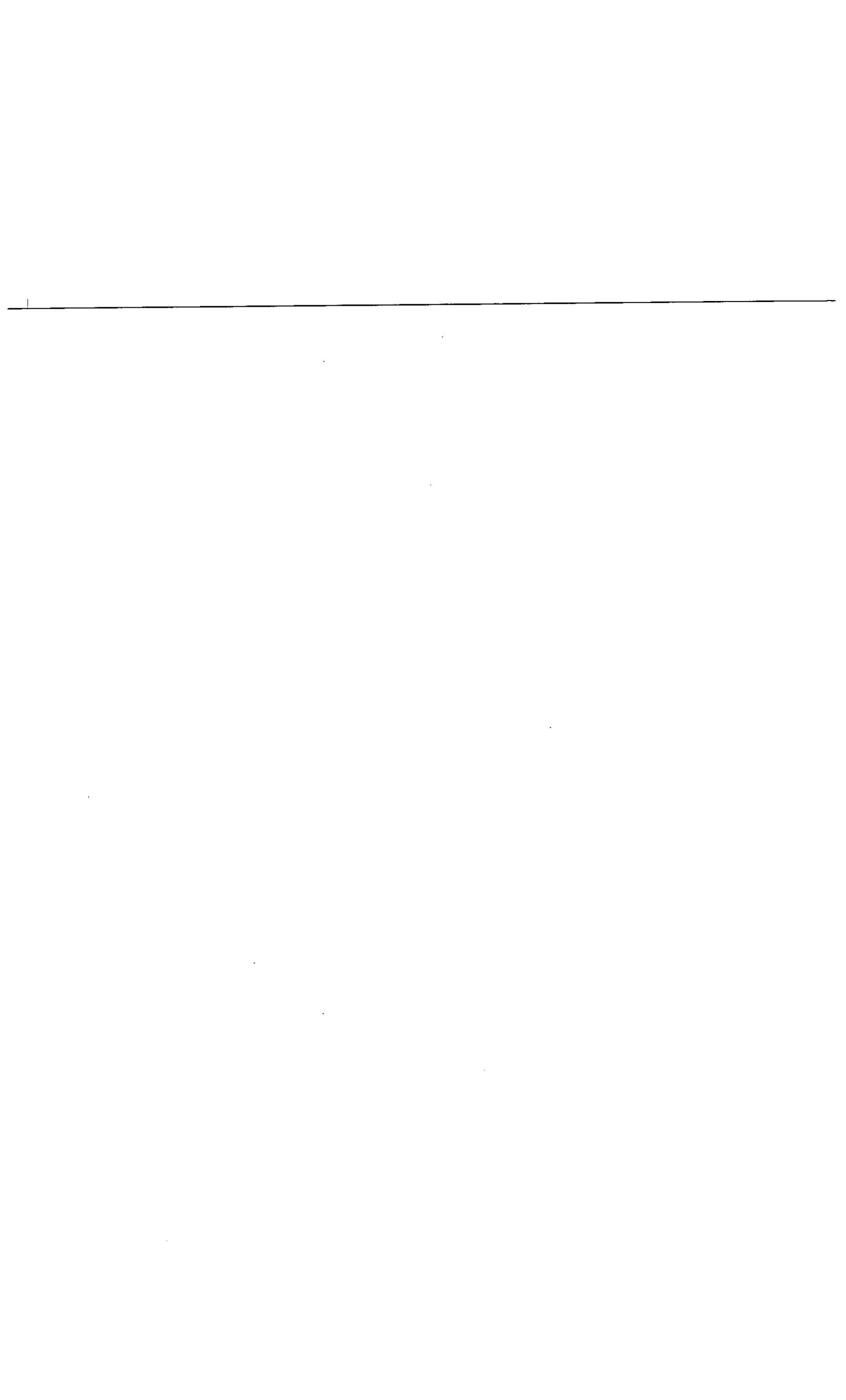
@MintrabajoCol

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

Atención Presencial
Pereira, calle 19 9-75 Ps. 4, y
5. Palacio Nacional.
Dosquebradas, CAM Of. 108
Sta. Rosa Calle 13 14-62 Of. 108
Ed. Balcones de la Plaza.

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







Libertad y Orden

**MINISTERIO DEL TRABAJO
TERRITORIAL DE RISARALDA**

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

AUTO N° .2252

“Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de JOHANA KATHERINE MAYO”

Pereira, 12/07/2019

Radicación 08SI2019726600100000783

El suscrito Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control y de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial Risaralda, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011, Ley 1610 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, Resolución 3111 de 2015.

CONSIDERANDO

1. OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Procede el Despacho a dar inicio a un proceso administrativo sancionatorio como resultado de las presentes diligencias, previa comunicación a las partes de la existencia de méritos para dar inicio al mismo, concluidas las Averiguaciones Preliminares realizadas a la señora **JOHANA KATHERINE MAYO**, identificada con cédula de ciudadanía número 1087997803, propietaria del establecimiento de comercio **KATHERINE MAYO CLOTHING STORE** Nit.1087997803-3 con dirección para notificación judicial: Calle 19 Nro.5-64, teléfono 3421060 y celular 3136268022, correo electrónico katherinemayo@hotmail.com, con fundamento en los parámetros fijados en el artículo 47 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta los siguientes:

2. HECHOS QUE ORIGINAN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Mediante Auto N° .03348 del 19 de diciembre de 2018 se comisionó a la Inspectora de Trabajo y seguridad Social **SORY NAYIVE COPETE MOSQUERA** para practicar visita de carácter general a la empresa **KATHERINE MAYO CLOTHING STORE 2**. El día 02 de mayo de 2019 se practicó visita a la empresa mencionada con Nit.1087997803-3 ubicada en la Calle 20 N° .6-26 local 101 C, siendo atendida por la señora **Iris Peña** en representación de la empresa y la señora **Yuliana López** en representación de los empleados, se levantó acta y se requirió la siguiente documentación para presentar el día 08 de mayo de 2019:

1. Copia de las nóminas de marzo y abril de 2019
2. Pago de seguridad social integral de mayo y abril de 2019
3. Constancia de entrega de dotación de diciembre de 2018 y abril de 2019 y factura de compra
4. Copia en medio magnético del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
5. Copia de contrato de los trabajadores
6. Rut y cámara de comercio
7. Autorización para trabajar horas extras.

Los documentos requeridos fueron aportados el día 09 de mayo de 2019 con radicado N° .11EE2019726600100001906 en la que se relaciona un CD que contiene la información del SG-SST y de forma física lo siguiente: (folios 5 al 37)

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de JOHANA KATHERINE MAYO"

1. Copia de las nóminas de marzo y abril de 2019
2. Pago de seguridad social integral
3. Constancia de entrega de dotación
4. CD – Del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Copia de los contratos
6. Rut y cámara de comercio

Con radicado interno 08SI2019726600100000783 se remite informe al coordinador de Grupo PIVC RCC para adelantar procedimiento administrativo sancionatorio contra la señora **JOHANA KATHERINE MAYO**, identificada con cédula de ciudadanía número 1087997803, propietaria del establecimiento de comercio **KATHERINE MAYO CLOTHING STORE**, por cuanto presuntamente se encuentra contrariando lo dispuesto en la normatividad laboral, al no cumplir con la entrega de la dotación completa y de forma oportuna a sus trabajadores, al presentar de manera extemporánea los aportes a seguridad social y por desarrollar trabajo suplementario sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo para realizarlas. (folio 38).

Con oficio N°.08SI2019726600100002144 del 16 de julio de 2019 se comunica a la Sra **JOHANA KATHERINE MAYO** el Auto N°.2251 de julio 12 de 2019 que existe mérito para adelantar un proceso administrativo sancionatorio. (folios 39 y 40).

3. IDENTIFICACIÓN DEL INVESTIGADO

En el presente Procedimiento Administrativo Sancionatorio el investigado es la señora **JOHANA KATHERINE MAYO**, identificada con cédula de ciudadanía número 1087997803, propietaria del establecimiento de comercio **KATHERINE MAYO CLOTHING STORE 2 NIT.1087997803-3**, con dirección para notificación judicial: Calle 19 Nro.5-64, teléfono 3421060 y celular 3136268022, correo electrónico katherinemayo@hotmail.com.

4. DISPOSICIONES PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Después de revisar y analizar detalladamente la etapa de averiguación preliminar del caso en particular, todas las pruebas aportadas y practicadas y determinar que todas las actuaciones procesales se adelantaron ajustadas a la Normatividad pertinente, por lo tanto, no hay ninguna actuación viciada de nulidad. Afirmación que hace este despacho, luego de analizada toda esta etapa, la cual está referenciada en los Antecedentes de este auto, procede esta coordinación a resolver la respectiva actuación, haciendo una valoración seria de las pruebas que obran en el expediente y advirtiendo la siguiente precisión; para que se dé una formulación de cargos debe estar debidamente probada una conducta o situación que se adecúe típicamente a lo establecido en las normas del Código Sustantivo del Trabajo y se infiere que con dicha conducta se viole determinada norma o que quede abierta la posibilidad de la presunta violación

Hecha la anterior salvedad y después de analizar el material probatorio obrante en el expediente, enviado luego de la visita realizada el día 02 de mayo de 2019, se evidencia que la Sra. **JOHANA KATHERINE MAYO** presuntamente está violando la normatividad laboral, por cuanto al interrogar a las trabajadoras que atendieron la visita realizada por la Inspectora comisionada y como consta en el acta, el horario laboral inicia desde las 8:30 am hasta las 7:30 pm, lo que presume una labor diaria de horas extras, sin embargo, en las nóminas no se evidencia el pago de estas y tampoco en el pago de la seguridad social. (Folios 2 al 37).

Recordemos que el Código Sustantivo del Trabajo, prevé que la Jornada Laboral, será la que las partes acuerden y sólo en el caso de que no haya acuerdo entre Empleador y Trabajador al respecto, será la máxima legal, que es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, en atención a lo normado por el artículo 158 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen:



Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de JOHANA KATHERINE MAYO"

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

"Artículo 161- DURACIÓN - *La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana ...*" (resaltado fuera de texto)

Por otra parte, el Artículo 167 del Código sustantivo del Trabajo señala:

"Artículo 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. *Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.*" (resaltado fuera de texto)

En efecto, el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo relativo a las horas de descanso dentro de la jornada laboral, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 108. CONTENIDO. *El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:*

...

4. *Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada*

5. *Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.*

6. *Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.*

..."

En efecto, al revisar el reglamento interno del trabajo suministrado por la señora **JOHANA KATHERINE MAYO** en el CD aportado, de la empresa **KATHERINE MAYO CLOTHING STORE** (Folio 5), se encuentra que, en el Capítulo V, artículo 7 está estipulada la jornada laboral, la cual es la siguiente:

"Capítulo V - Jornada Laboral y Horario de Trabajo. Artículo 7. *La jornada laboral será de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, que deberán cumplirse de lunes a sábado, entre las 9:30 a.m. y las 7:30 p.m. (en turnos establecidos de 8 horas), con dos horas de almuerzo durante la jornada laboral de la semana, y demás turnos que establezca la gerencia de la empresa.*

PARAGRAFO. *Están excluidos de la regulación jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que se desempeñen en alguna actividad de dirección, confianza y manejo*".

El Empleador está en la obligación de distribuir la jornada laboral acordada con el Trabajador en al menos dos sesiones, con el fin de que el Trabajador descanse, la cual no forma ni se contabiliza como parte de la jornada laboral. El Empleador debe respetar el acuerdo sobre la jornada laboral convenida o la máxima legal en caso de no haber convenio, al igual que el límite y las excepciones antedichas, con respecto al Trabajo suplementario y de horas extras, de la misma manera que los trabajadores deben acatar las excepciones ya que a pesar de ser subordinados no pueden laborar horas extras, por exposición severa a los factores de riesgo, siendo una obligación del empleador custodiar la seguridad y la salud del trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, y pese a que en el soporte de nómina aparece en el ítem 8 el código interno número 510548 correspondiente a horas extras, aunque éstas no hayan sido canceladas, se evidencia que éstas sí son trabajadas por los empleados; sin embargo, al solicitar la autorización del Ministerio para laborar horas extras, la señora **JOHANA KATHERINE MAYO** no aporta este requerimiento, por lo tanto, se presume que incurrió en violación a la legislación laboral. Recordemos que éstas deben ser autorizadas por el Ministerio del Trabajo, sabemos que los empleadores tienen facultad y derecho a pedirle a sus trabajadores que necesitan laborar en tiempo complementario, diferente en su horario normal, garantizándole su

AMM

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de JOHANA KATHERINE MAYO"

reconocimiento y pago. Lo que puede constatarse en el artículo 8 del Código Sustantivo del Trabajo: "El reglamento [de trabajo] debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: 5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago."

En concordancia con lo anterior, la autorización para laborar horas extras o trabajo suplementario, se encuentra reglamentada en el **Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015** que, en su tenor literal, señala lo siguiente:

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 excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.
2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.
3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.
4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa será sancionada de conformidad con las normas legales. (Decreto 995 de 1968, art.1).

Cabe manifestar que la jornada laboral de los trabajadores, está expresamente regulada en el Código Sustantivo de Trabajo, siendo la que acuerden las partes en atención a lo normado por el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

"Artículo 159- Trabajo suplementario- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

En concordancia con lo anterior, el límite anterior, solo puede ser superado mediante autorización por parte del Ministerio del Trabajo, tal como lo contempla el artículo 162 del CST, que dice así:

Artículo 162- Excepciones en determinadas actividades:

- 1-
- 2- 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." . (Resaltado por el despacho).

De otra parte, se puede establecer en el estudio del material probatorio que la empresa no está dando cumplimiento a lo reglado en los artículos 17 y 22 de la Ley 100 de 1993, en cuanto al pago de seguridad social integral especialmente en pensiones. Los empleadores están obligados a cumplir con la afiliación y el pago oportuno de los aportes de seguridad social y cotizar según lo devengado por el trabajador, ésta se debe efectuar durante la vigencia de la relación laboral y de forma oportuna, como lo establece la

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de JOHANA KATHERINE MAYO"

normatividad laboral ya que se evidencian días de morosidad en el pago, como se aprecia en las siguientes planillas, así:

1. Planilla N°.15812905 del mes de marzo que tiene \$17.100 de intereses por morosidad (Folio 15)
2. Planilla N°.14536996 del mes de marzo que tiene \$6.200 de intereses de morosidad (Folio 17)
3. Planilla N°.15800107 del mes de abril que tiene \$2.200 de intereses de morosidad (Folio 19)

Así lo contemplan los artículos 17 y 22 de la ley 100 de 1993:

"Artículo. 17.- Modificado por el art. 4, Ley 797 de 2003 Obligatoriedad de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen.

Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad.

...

Artículo. 22.-Obligaciones del empleador. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el gobierno." (Resaltado por el despacho).

..."

Luego del análisis normativo y basado en las pruebas que obran en el expediente, se determina que el empleador se encuentra presuntamente contrariando las disposiciones anotadas relacionadas con laborar horas extras sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo y con el incumplimiento en el pago oportuno de la seguridad social integral, especialmente en pensiones.

En mérito de lo anteriormente expuesto se formulan los siguientes,

5. CARGOS

CARGO PRIMERO: Presunta violación a los artículos 161 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a exceder la jornada laboral, lo que está estipulado además en el artículo 7 capítulo V del Reglamento Interno de Trabajo y en concordancia con el artículo 2.2.1.2.1.1. del Decreto 1072 de 2015 y el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo al no contar con el permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

CARGO SEGUNDO: Presunta violación a los artículos 17 y 22 de la ley 100 de 1993 en cuanto a que no cumple con la obligatoriedad de pagar oportunamente los aportes a la seguridad social integral, especialmente en pensiones.

6. SANCIONES PROCEDENTES EN CASO DE EVIDENCIARSE LAS DISPOSICIONES VULNERADAS

De encontrarse probada la violación a las disposiciones legales anteriores dará lugar a la imposición de las sanciones consagradas en la Legislación Laboral el Régimen de Seguridad Social Integral, consistente en multa de uno (1) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo legal vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. *fff*

Continuación del Auto "Por medio del cual se inicia un procedimiento administrativo sancionatorio y se formulan cargos en contra de JOHANA KATHERINE MAYO"

En mérito de lo anteriormente expuesto, este despacho,

DISPONE

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR Procedimiento Administrativo Sancionatorio y formular cargos en contra de la señora **JOHANA KATHERINE MAYO**, identificada con cédula de ciudadanía número 1087997803, propietaria del establecimiento de comercio **KATHERINE MAYO CLOTHING STORE 2** NIT.1087997803-3, con dirección para notificación judicial: Calle 19 Nro.5-64, teléfono 3421060 y celular 3136268022, correo electrónico katherinemayo@hotmail.com, de conformidad con lo señalado en la parte motiva del presente proveído y por los cargos descritos en el numeral 5 del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR personalmente al investigado y correr traslado por el término de quince (15) días siguientes a la notificación para que presente descargos y solicite o aporte pruebas que pretenda hacer valer, informándole que contra el presente auto no procede recurso alguno.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR la práctica de las siguientes pruebas:

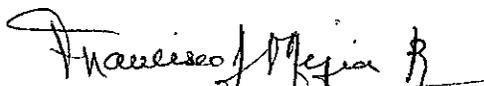
1. Solicitar a la señora JOHANA KATHERINE MAYO cámara de comercio no mayor a 30 días.
2. Solicitar al empleador listado de todos sus trabajadores, con nombre y apellidos completos, dirección y teléfono.
3. Solicitar al empleador copias de las nóminas y los desprendibles de pago de salarios de los meses de mayo, junio y julio de 2019, en los que detalle ingresos, salarios, descuentos, novedades y demás relacionados.
4. Solicitar al empleador las planillas de pago de seguridad social integral de forma detallada, de los meses de mayo, junio y julio de 2019.
5. Solicitar al empleador la autorización para laborar las horas extras expedida por el Ministerio del Trabajo.
6. Llamar a declaración juramentada a 3 trabajadoras escogidas al azar por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.
7. Las demás pruebas que sean solicitadas por el despacho y/o las que el Inspector asignado estime conducentes, pertinentes y convenientes para el esclarecimiento de los hechos materia de la presente investigación

ARTÍCULO CUARTO: TENER como pruebas las obrantes en el expediente y las aportadas.

ARTÍCULO QUINTO: ASIGNAR para la instrucción a **DIVA LUCÍA GIRALDO ROMÁN**, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social quien rendirá el informe y proyectará la resolución respectiva.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los doce (12) días del mes de Julio del año dos mil diecinueve (2019).



FRANCISCO JAVIER MEJÍA RAMÍREZ
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - COORDINADOR

Elaboró/Transcriptor: Diva Lucia G.R.
Revisó/Aprobó: F J Mejía R.